



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Корпоративная социальная политика

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2024

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2024 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является уяснение корпоративной социальной ответственности (КСО) как стратегии компании, позиционирующей себя на глобальных рынках, работающей над улучшением своей деловой репутации. Образовательная деятельность студента при освоении дисциплины организована в форме практической подготовки.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.07

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Введение в менеджмент

Экономическая теория

Управление знаниями в организации

Управление собственностью

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Преддипломная практика

Культура труда руководителя

Разработка управленческих решений

Реклама и PR в Интернет

Деловые коммуникации

Межкультурные деловые коммуникации на иностранном языке

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Знать:

Подходы к межкультурному общению

Уметь:

Использовать в управлении теорию межкультурного менеджмента

Владеть:

Приемами межкультурного общения

ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики

Знать:

Теорию корпоративной социальной политики

Уметь:

использовать модели корпоративной социальной политики

Владеть:

инструментами социальной политики

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 Теоретические и методические основы корпоративной социальной политики.

3.2 Уметь:

3.2.1 Использовать теоретические модели социальной политики.

3.3 Владеть:

3.3.1 Разработки корпоративной социальной политики.



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72	Виды контроля в семестрах: зачеты 9
в том числе :	
аудиторные занятия : 14	
самостоятельная работа : 55,65	
контактная работа: 16,35 ИКР: 2,35	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
Раздел 1. Сущность корпоративной социальной ответственности				
1.1	История зарождения и основные этапы эволюции концепции КСО. Основные теории КСО. Аспекты КСО: общественно-значимый, созидательный и практический. Уровневые, круговые и сферические модели КСО. /Лек/	9	1	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
1.2	1. Презентация сообщений по теме. 2. Решение ситуационных задач /Пр/	9	0,5	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
1.3	Выполнение расчетных и аналитических работ, выданных в качестве домашнего задания по теме. /Ср/	9	8	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
Раздел 2. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения				
2.1	Понятие трудовых отношений. Сущность социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международное регулирование социально-трудовых отношений. /Лек/	9	1	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.2	1. Презентация сообщений по теме. 2. Решение ситуационных задач /Пр/	9	0,5	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
2.3	Выполнение расчетных и аналитических работ, выданных в качестве домашнего задания по теме. /Ср/	9	4	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
Раздел 3. КСО и социальная защита занятого населения				
3.1	Социальная защита населения. Определение социальной защиты занятого населения. Функции, принципы и формы социальной защиты занятого населения /Лек/	9	1	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
3.2	1. Презентация сообщений по теме. 2. Решение ситуационных задач /Пр/	9	0,5	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
3.3	Выполнение расчетных и аналитических работ, выданных в качестве домашнего задания по теме. /Ср/	9	2	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
Раздел 4. Зарубежные концепции корпоративной социальной ответственности				
4.1	Развитие КСО в Европе, США, Канаде. Основное содержание зарубежных моделей КСО. Стандартизация КСО. /Лек/	9	1	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
4.2	1. Презентация сообщений по теме. 2. Решение ситуационных задач /Пр/	9	0,5	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
4.3	Выполнение расчетных и аналитических работ, выданных в качестве домашнего задания по теме. /Ср/	9	4	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
Раздел 5. Развитие корпоративной социальной ответственности в России				



5.1	История развития социальной ответственности в России. Общественные ожидания. Макроэкономические факторы внедрения КСО. Социальная сфера. Занятость. Безработица. Охрана окружающей человека среды. /Лек/	9	1	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
5.2	1. Презентация сообщений по теме. 2. Решение ситуационных задач /Пр/	9	0,5	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
5.3	Выполнение расчетных и аналитических работ, выданных в качестве домашнего задания по теме. /Ср/	9	4,8	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
Раздел 6. Коллективный договор как инструмент реализации корпоративной социальной ответственности				
6.1	Сущность и необходимость коллективных договоров. Примеры коллективных договоров. Обсуждение и принятие коллективных договоров. Ответственность работодателей и разрешение трудовых конфликтов. /Лек/	9	1	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
6.2	1. Презентация сообщений по теме. 2. Решение ситуационных задач /Пр/	9	1,5	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
6.3	Выполнение расчетных и аналитических работ, выданных в качестве домашнего задания по теме. /Ср/	9	8	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
Раздел 7. Развитие корпоративного социального страхования				
7.1	Мировые и российские стандарты социального обеспечения. Обязательное социальное страхование. Корпоративное социальное страхование. Страхование дней ожидания. Накопительное страхование семьи. /Лек/	9	1	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
7.2	Выполнение расчетных и аналитических работ, выданных в качестве домашнего задания по теме. /Ср/	9	6,85	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
Раздел 8. Рейтинг социальной ответственности				
8.1	Показатели социальной ответственности перед работниками. Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом. Показатели экологической ответственности. Показатели социальной ответственности, связанные с благосостоянием населения. /Лек/	9	0,5	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
8.2	Выполнение расчетных и аналитических работ, выданных в качестве домашнего задания по теме. /Ср/	9	18	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
Раздел 9. Социальная отчетность российских компаний (в форме практической подготовки)				
9.1	Социальные отчёты российских компаний (ОАО Норильский никель, ОАО Лукойл и др.). Общее в социальной отчётности российских компаний. /Лек/	9	0,5	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
9.2	1. Презентация сообщений по теме. 2. Решение ситуационных задач /Пр/	9	2	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3
9.3	Выполнение расчетных и аналитических работ, выданных в качестве домашнего задания по теме. /ИКР/	9	2,35	Л1.1 Л1.2Л3.1 Э1 Э2 Э3

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Задача;
Тест;
Собеседование.

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примеры тестовых заданий:

1. Основные принципы работы биржевых маклеров, которые были особенно выделены и зафиксированы в «Банковской энциклопедии», изданной в России в 1916 году



благотворительность и меценатство
нравственность и добродетельность
честность и соблюдение торговой тайны
уважение прав частной собственности
верность слову
правдивость и уважение к власти

2. Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции
повышение национального дохода
повышение уровня (качества) жизни
получение прибыли
повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей

3. Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни
социальный эффект
социальная эффективность
социально-экономическая эффективность
экономическая эффективность

4. Ученый, концептуально исследовавший в своих работах понятие и содержание социальной ответственности
Г. Боуэн
К. Девис
Дж. МакГуир
С. Сети

5. Страны, придерживающиеся такой разновидности социального партнерства, которая предполагает активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений, происходящее на уровне страны, отрасли, отдельного предприятия
Австрия
Канада
Германия
Россия
Франция
Бельгия
Нидерланды
Финляндия
Швеция

6. Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством
гражданский долг
высокий уровень самосознания
известность
реклама, способствующая формированию имиджа
снижение налоговых ставок

7. Виды проявления госрегулирования социальной сферы
налоговые льготы
информационная поддержка
финансирование
юридическая поддержка
тарифная политика
таможенное регулирование

8. Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория ...
корпоративного эгоизма
корпоративного альтруизма
ответственного поведения
социальной ответственности
благотворительности

9. Вопросы, положенные в основу принципов «Социальной хартии российского бизнеса», принятой в 2004 г.
экономической и финансовой устойчивости
прав человека, качества продукции, взаимоотношений с потребителями
участия в развитии местного сообщества
экологической безопасности



этики бизнеса
сотрудничества государства и бизнеса
10. Социальная ответственность – это ...
правило
этический принцип
закон, обязательный для исполнения
норматив
11. Проявление социальной ответственности, которое уже в XIX веке практиковалось предпринимателями Германии, воспитанными на христианских ценностях
благотворительность
выплата пенсий
социальные инвестиции
финансирование мероприятий по охране окружающей среды
12. Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного проекта – технология ... вида социального инвестирования
массового
точечного
рыночного
агрессивного
пассивного
13. Субъекты социальных инвестиций
органы государственной власти
государственные и муниципальные предприятия
российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации
физические лица
специальные фонды
банки
здравоохранение
учреждения культуры
14. Сферы, в которых проявляется социальная ответственность бизнеса
уплата налогов в фонд медицинского страхования
финансирование корпорацией мероприятий по охране окружающей среды
благотворительность
социально-ориентированная политика в отношении сотрудников корпорации
государственные целевые программы
участие корпораций в делах местных сообществ
15. Документ, принятый главами 15 государств на саммите Евросоюза в марте 2000г. (Лиссабон), посвященный вопросам социальной сплоченности, экономического развития и занятости
специальное обращение по вопросам корпоративной социальной ответственности
программа «Национальная инициатива устойчивого развития»
«Кодекс чести банкира»
«Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка»
«Социальная хартия»
16. Результаты корпоративного поведения компании, предусматриваемые моделью корпоративной социальной деятельности А. Керолла
воздействие на общество
социальные программы
социальная политика
экономический эффект
налоговые льготы
17. Релевантная концепция, разработанная, начиная с 1950-х гг., в мировой управленческой литературе, наиболее распространенная в США
«социальная ответственность бизнеса» и ее вариация: «социальная ответственность бизнесменов»
«корпоративная социальная восприимчивость»
«корпоративная социальная ответственность»
«корпоративная социальная деятельность» и «корпоративная социальная добросовестность»
18. Сущность немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л.Эрхард
государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию



государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию
государство вмешивается в социально-трудовые отношения, а предприниматели и профсоюзы отстаивают свои права
государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, эта сфера всецело контролируется предпринимателями и профсоюзами
предприниматели не вмешиваются в социально-трудовые отношения

19. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме ...
замкнутого графа
пирамиды
вертикальной линии
круга

20. Элементы понятия «качество жизни»
потребление материальных благ
продуктов питания
качество жилищных условий и занятости
развитие сферы услуг
образования, культуры
социального обеспечения
удовлетворенность человека работой и жизненными условиями
удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями

21. Элементы, по рекомендации ООН, которые включает в себя понятие «уровень жизни»
здоровье, пища
одежда, условия труда
занятость, образование
развитие, транспорт
жилище, социальное обеспечение
доступность учреждений культуры
здравоохранение

22. Страны, в которых стала формироваться концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х — начале 70-х годов XX в.
США
Великобритания
Япония
Германия
Китай
Турция
Греция
СССР

23. Пример наступления социальной ответственности бизнеса
субъект бизнеса уделяет недостаточно внимания требованиям общества
субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества
происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса
происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса

24. Конкретные количественные показатели, являющиеся примером социальной эффективности
возникновение дополнительных социальных услуг
изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем
уменьшение безработицы
увеличение рождаемости и снижение смертности
рост доходов госбюджета
снижение преступности

25. Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества
корпоративный фонд
социальные инвестиции
спонсорство
денежные гранты



социально значимый маркетинг

26. Причина упразднения и существенного урезания программ социальной защиты США в 1996 г.
ограничение субсидий на строительство жилья

сокращение ассигнований некоммерческим организациям на период 1999-2002 гг.

снижение доступа к бесплатной медицинской помощи

бедность, наркомания и бездомность большей части населения

27. Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью

нравственные мотивы

рост доверия потребителей

реклама

любовь к искусству

28. Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к ...

потребителям

собственникам

сотрудникам

обществу в целом

клиентам

государству

частным предприятиям

государственным предприятиям

29. Наиболее ёмкое и современное определение социальной ответственности бизнеса

добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный
напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума

участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства

определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам

взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом

30. «Хартия бизнеса в России» была принята в ... году

2004

31. Концепция социально ответственного бизнеса объединяет ...

определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам

добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах

взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом

теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма

32. Определяющий фактор уровня жизни в России ...

физиологический минимум

прожиточный минимум

социальный минимум

система потребительских бюджетов: физиологический, прожиточный и социальный минимум

потребительская корзина

33. «Хартия бизнеса в России» декларирует принципы, исключаящие ...

обман

фальсификацию качества

возможность получения незаконных доходов

беззаконие

некорректную рекламу

неуважение партнеров

34. Социальный инвестиционный проект, который может быть применим для господдержки культуры и искусства

расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения

повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации

создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе

развитие культурного образования детей и юношества

обеспечение занятости инвалидов

Пример ситуационной задачи:

Предприятие занимается созданием электронного оборудования на экспорт. Привлекать талантливых специалистов в
компанию HR-у стоит огромных усилий и изобретательности. Более чем скромные зарплаты не становятся
аргументом в пользу принятия карьерного предложения. Молодых людей привлекает лишь возможность стажировки
у зарубежных партнеров, которую компания предлагает как хороший бонус.

Специалисты соглашаются, работают, учатся многому. Потом приезжают партнеры организации, смотрят, кто и себя
покажет, и предлагают самым лучшим пройти стажировку. Чтобы быть «на уровне», повысить квалификацию. Все



расходы по такой поездке (проживание, питание, даже стипендия на период обучения) партнеры берут на себя. Понятное дело, что после стажировки мало кто из специалистов возвращается обратно не только в эту организацию, но и в Россию вообще. Стоит ли говорить о том, что предприятие постепенно становится кузницей кадров для иностранных компаний. Вернуть специалистов обратно не удастся, платить зарплаты на уровне западных компаний организация также не может. Но и отказаться от стажировок не получается – это условие прописано в контракте с деловыми партнерами. Как компании выйти из тупика?

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Вопросы для собеседования:

1. История зарождения и основные этапы эволюции концепции КСО.
2. Основные теории КСО.
3. Аспекты КСО: общественно-значимый, созидательный и практический.
4. Уровневые, круговые и сферические модели КСО.
5. Понятие трудовых отношений.
6. Сущность социально-трудовых отношений.
7. Социальное партнёрство.
8. Международное регулирование социально-трудовых отношений.
9. Социальная защита населения.
10. Определение социальной защиты занятого населения.
11. Функции, принципы и формы социальной защиты занятого населения.
12. Развитие КСО в Европе, США, Канаде.
13. Основное содержание зарубежных моделей КСО.
14. Стандартизация КСО.
15. История развития социальной ответственности в России.
16. Общественные ожидания.
17. Макроэкономические факторы внедрения КСО (социальная сфера).
18. Макроэкономические факторы внедрения КСО (занятость).
19. Макроэкономические факторы внедрения КСО (безработица).
20. Макроэкономические факторы внедрения КСО (охрана окружающей человека среды).
21. Сущность и необходимость коллективных договоров.
22. Примеры коллективных договоров.
23. Обсуждение и принятие коллективных договоров.
24. Ответственность работодателей и разрешение трудовых конфликтов.
25. Мировые и российские стандарты социального обеспечения.
26. Обязательное социальное страхование.
27. Корпоративное социальное страхование.
28. Страхование дней ожидания.
29. Накопительное страхование семьи.
30. Показатели социальной ответственности перед работниками.
31. Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом.
32. Показатели экологической ответственности.
33. Показатели социальной ответственности, связанные с благосостоянием населения.
34. Социальные отчёты российских компаний (ОАО Норильский никель, ОАО Лукойл и др.).
35. Общее в социальной отчётности российских компаний.

6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания теоретического вопроса:

- «отлично» (9-10 баллов) характеризует высокий уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи изучаемых процессов и явлений, умеет грамотно оперировать основными категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы;
- «хорошо» (6-8 баллов) характеризует средний уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать основными категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы;
- «удовлетворительно» (3-5 баллов) характеризует базовый уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать основными категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы;



- «неудовлетворительно» (0-2 балла) характеризует недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций. Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания теста:

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла:

- «отлично» (9-10 баллов) характеризует высокий уровень освоения проверяемых компетенций (90-100% выполненных заданий);
- «хорошо» (6-8 баллов) характеризует средний уровень освоения проверяемых компетенций (76-89% выполненных заданий);
- «удовлетворительно» (3-5 баллов) характеризует базовый уровень освоения проверяемых компетенций (61-75% выполненных заданий);
- «неудовлетворительно» (0-2 баллов) характеризует недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций (менее 61% выполненных заданий).

Критерии оценивания практического задания:

- «отлично» (15-20 баллов) выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;
- «хорошо» (10-14 баллов) выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения; необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;
- «удовлетворительно» (4-9 баллов) выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;
- «неудовлетворительно» (0-3 балла) ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными в ходе проведения промежуточной аттестации.

Итоговая оценка:

- 91-100 баллов – отлично;
- 76-90 баллов – хорошо;
- 61-75 баллов – удовлетворительно;
- 60 и менее баллов – неудовлетворительно;
- 61-100 баллов – зачтено;
- 60 и менее баллов – не зачтено.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично». Он предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.
2. Средний уровень соответствует оценке «хорошо». Он предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно». Он предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.
4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно».



7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Грибов В.Д.	Основы экономики менеджмента и маркетинга: учебное пособие (https://book.ru/book/932623)	Москва : КноРус, 2020	ЭБС
ЛП.2	Виханский О.С., Наумов А. И.	Менеджмент: учебник (http://znanium.com/catalog/document?id=385853)	Москва : Издательство "Магистр", 2022	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛЗ.1	Аникеева О. П.	Корпоративная социальная ответственность и международная конкурентоспособность: практическое пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571757)	Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Издательство Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС). — Санкт-Петербург, 2010 – . – Доступ к полным текстам с любого компьютера, после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: http://e.lanbook.com/ (дата обращения: 25.04.2016).
Э2	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. — Москва, 1999 . – Доступ к полным текстам после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp (дата обращения: 25.04.2016).
Э3	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – Москва, 2001 – . – Доступ к полным текстам с любого компьютера, после регистрации из сети ЧелГУ: http://biblioclub.ru/ (дата обращения: 25.04.2016).

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

MS Office365

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Издательство Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС). — Санкт-Петербург, 2010 – . – Доступ к полным текстам с любого компьютера, после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: http://e.lanbook.com/ (дата обращения: 25.04.2016).
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека [научной периодики на русском языке]. — Москва, 1999 . – Доступ к полным текстам после регистрации из сети ЧелГУ. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp (дата обращения: 25.04.2016).

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.



9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях, практических занятиях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с электронными компьютерными технологиями, учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине является экзамен.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем экзаменационных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и самостоятельная работа позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При самостоятельной работе студентам прививается практика работы с нормативной, специальной литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.



10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EiBraille-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от



индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.