

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Карпов Евгений Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.03.2022 17:10:43
Уникальный программный ключ:
34e81b9ebf022d792ddf4ba544335e5b15ea819d76c11d21098d2f3e86a810b



МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОЛИЦЕЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ВПА
Автономная некоммерческая организация высшего образования
АНО ВО МПА ВПА



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР
И.М. Окунева
24 декабря 2021 г.

Корпоративная социальная ответственность рабочая программа дисциплины (модуля)

Учебный план Менеджмент
Учебный год начала подготовки 2022-2023

Квалификация **бакалавр**
Форма обучения **очно-заочная**
Общая трудоемкость **6 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 216
в том числе:
аудиторные занятия 36
самостоятельная работа 178
часов на контроль 2

Виды контроля в семестрах:
экзамены 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
Неделя	18			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	18	18	18	18
Практические	18	18	18	18
Итого ауд.	36	36	36	36
Контактная работа	36	36	36	36
Сам. работа	178	178	178	178
Часы на контроль	2	2	2	2
Итого	216	216	216	216

Рабочая программа дисциплины

Корпоративная социальная ответственность

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 23.12.21 протокол № 3.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование у студентов теоретических знаний в области социально важных характеристик ведения бизнеса в современном обществе, его этические, экономические, социальные и экологические последствия, а также приобретение практических навыков применения различных методик по разрешению конкретных социальных проблем на предприятии посредством принятия и освоения механизмов реализации управленческих решений.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.01
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Основы кадровой политики и кадрового планирования
2.1.2	Теория и практика конкуренции
2.1.3	Психология управления
2.1.4	Основы рекрутинга
2.1.5	Трудовое право
2.1.6	Управление трудовыми ресурсами
2.1.7	Учебная практика (ознакомительная практика)
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
2.2.2	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.3	Производственная практика (преддипломная практика)

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

ПК-1: Способен проводить поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
ПК-1.3: Информировать и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат
ПК-3: Организует и проводит аттестацию персонала
ПК-3.1: Разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат
ПК-6: Способен разрабатывать корпоративную социальную политику
ПК-6.1: Разрабатывает корпоративные социальные программы
ПК-6.2: Разрабатывает системы выплат работникам социальных льгот
ПК-6.3: Организует переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействие с государственными органами
ПК-6.4: Подготавливает предложения по формированию бюджета в части обеспечения корпоративной социальной политики

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- содержание понятия «корпоративная социальная ответственность»;
3.1.2	- историю становления корпоративной социальной ответственности;
3.1.3	- источники и условия корпоративной социальной ответственности;
3.1.4	- виды, формы и инструменты корпоративной социальной ответственности;
3.1.5	- современные подходы к оценке эффективности корпоративной социальной ответственности;
3.2	Уметь:
3.2.1	- обосновывать связь корпоративной социальной ответственности с миссией и корпоративной культурой организации;
3.2.2	- выявлять и согласовывать интересы участников корпоративных отношений в
3.2.3	системе корпоративной социальной ответственности;
3.2.4	- различать основные роли и формы социальной ответственности государства и
3.2.5	бизнеса по отношению к образованию, науке, здравоохранению, культуре и искусству;
3.3	Владеть:
3.3.1	- навыками анализа системы корпоративной социальной ответственности в
3.3.2	организации;

3.3.3	- навыками формирования мотивов социальной ответственности в организации;
3.3.4	- навыками внедрения различных типов корпоративной социальной ответственности в деятельность современной организации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов
	Раздел 1.		
1.1	Тема 1. Понятие и история становления концепции корпоративной социальной ответственности /Лек/	8	6
1.2	Тема 2. Источники и атрибуты корпоративной социальной ответственности /Лек/	8	6
1.3	Тема 3. Типология корпоративной социальной ответственности /Лек/	8	6
1.4	Тема 4. Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности /Ср/	8	30
1.5	Тема 5. Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности /Ср/	8	30
1.6	Тема 6. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности /Ср/	8	30
1.7	Тема 7. КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации /Ср/	8	30
1.8	Тема 8. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности /Ср/	8	28
1.9	Тема 9. Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста /Ср/	8	30
1.10	Понятие и история становления концепции корпоративной социальной ответственности /Пр/	8	2
1.11	Источники и атрибуты корпоративной социальной ответственности /Пр/	8	2
1.12	Типология корпоративной социальной ответственности /Пр/	8	2
1.13	Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности /Пр/	8	2
1.14	Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности /Пр/	8	2
1.15	Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности /Пр/	8	2
1.16	КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации /Пр/	8	2
1.17	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности /Пр/	8	4
1.18	Промежуточная аттестация /Экзамен/	8	2

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Вопросы для самоконтроля и текущей аттестации

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Содержание понятия «ответственность» и ее ограничительная и мотивационная роль в деятельности человека.
2. Сущность понятия «корпоративная социальная ответственность» в условиях современной рыночной экономики.
3. Социально-психологическая основа ответственности и тенденции ее развития в условиях современной рыночной экономики.
4. Основные характеристики и сущность ответственности как интегрирующего фактора функций менеджмента.
5. Организационные статусы ответственности как факторы эффективности менеджмента.
6. Истоки и диалектика корпоративной социальной ответственности.
7. Индивидуальная ответственность как основа корпоративной социальной ответственности.
8. Роль чувства долга и ценностей личности в формировании корпоративной социальной ответственности.
9. Мотивационный и ограничительный характер индивидуальной ответственности.
10. Ценностно-смысловая основа индивидуальной ответственности.
11. Профессиональная этика как прообраз корпоративной социальной ответственности.
12. Типологическое разнообразие корпоративной социальной ответственности.

13. Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности.
14. Объекты корпоративной социальной ответственности.
15. Понятие и сущность внутренней корпоративной социальной ответственности.
16. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
17. Формы внутренней корпоративной социальной ответственности.
18. Современные подходы к формированию социального пакета.
19. Интеллектуальный потенциал организации в системе корпоративной социальной ответственности.
20. Авуары как основа интеллектуального потенциала организации в системе корпоративной социальной ответственности.
21. Типология ресурсов интеллектуального потенциала организации.
22. Содержание и особенности основных стилей управления человеческим потенциалом организации.
23. Сущность, содержание и особенности основных составляющих технологии «knowledge management».
24. Некоммерческие организации как потенциальный ресурс развития системы социальной поддержки населения города Москвы.
25. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности. Структура и содержание стандарта социальной ответственности.
26. Государственное управление социокультурной сферой. Формы зарубежного опыта поддержки культуры.
27. Корпорация как объект корпоративного менеджмента. Структура управления и особенности механизма менеджмента корпорации.
28. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности.
29. Эволюция, содержание, внешние и внутренние источники концепции корпоративной социальной ответственности.
30. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности. Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности.
31. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
32. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.
33. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества организации.
34. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.
35. Поддержка развития науки, образования и культуры.
36. Поддержка здравоохранения. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности.
37. Необходимость формирования здорового образа жизни. Регулирование стрессовых ситуаций в организации.

5.2. Темы письменных работ (контрольных и курсовых работ, рефератов)

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Содержание понятия «ответственность» и ее ограничительная и мотивационная роль в деятельности человека.
2. Сущность понятия «корпоративная социальная ответственность» в условиях современной рыночной экономики.
3. Социально-психологическая основа ответственности и тенденции ее развития в условиях современной рыночной экономики.
4. Основные характеристики и сущность ответственности как интегрирующего фактора функций менеджмента.
5. Организационные статусы ответственности как факторы эффективности менеджмента.
6. Истоки и диалектика корпоративной социальной ответственности.
7. Индивидуальная ответственность как основа корпоративной социальной ответственности.
8. Роль чувства долга и ценностей личности в формировании корпоративной социальной ответственности.
9. Мотивационный и ограничительный характер индивидуальной ответственности.
10. Ценностно-смысловая основа индивидуальной ответственности.
11. Профессиональная этика как прообраз корпоративной социальной ответственности.
12. Типологическое разнообразие корпоративной социальной ответственности.
13. Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности.
14. Объекты корпоративной социальной ответственности.
15. Понятие и сущность внутренней корпоративной социальной ответственности.
16. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
17. Формы внутренней корпоративной социальной ответственности.
18. Современные подходы к формированию социального пакета.
19. Интеллектуальный потенциал организации в системе корпоративной социальной ответственности.
20. Авуары как основа интеллектуального потенциала организации в системе корпоративной социальной ответственности.
21. Типология ресурсов интеллектуального потенциала организации.
22. Содержание и особенности основных стилей управления человеческим потенциалом организации.
23. Сущность, содержание и особенности основных составляющих технологии «knowledge management».
24. Некоммерческие организации как потенциальный ресурс развития системы социальной поддержки населения города Москвы.
25. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности. Структура и содержание стандарта социальной ответственности.
26. Государственное управление социокультурной сферой. Формы зарубежного опыта поддержки культуры.
27. Корпорация как объект корпоративного менеджмента. Структура управления и особенности механизма менеджмента корпорации.
28. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности.
29. Эволюция, содержание, внешние и внутренние источники концепции корпоративной социальной ответственности.
30. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности. Понимание и реализация корпоративной

- социальной ответственности.
31. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
 32. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.
 33. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества организации.
 34. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.
 35. Поддержка развития науки, образования и культуры.
 36. Поддержка здравоохранения. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности.
 37. Необходимость формирования здорового образа жизни. Регулирование стрессовых ситуаций в организации.

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год, эл. адрес
Л1.1	Григорян, Е. С.	Корпоративная социальная ответственность : учебник	Москва : Дашков и К°, 2021 https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621642

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год, эл. адрес
Л2.1	Рыбина, З. В.	Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие	Москва ; Берлин : Директ-Медиа,, 2020 https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.2.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1 OpenOffice

6.2.2 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1 <http://www.consultant.ru/> Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

6.3.2.2 sdo.tie.i.ru - Электронная информационно-образовательная среда(ЭИОС)

6.3.2.3 <http://biblioclub.ru/> ЭБС «Университетская библиотека online»

6.3.2.4 <http://library.tie.i.ru/> - ЭЛЕКТРОННАЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- 7.1 Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для 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 примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно - образовательную среду.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ И КРИТЕРИЯМ ОЦЕНИВАНИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение подаваемого лектором материала, после лекции и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать лектору интересующие его вопросы.

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления.

Главная задача лекционного курса - сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: 1. Познавательная-обучающая; 2. Развивающая; 3. Ориентирующе-направляющая; 4.

Активизирующая; 5. Воспитательная; 6. Организующая; 7. информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

При проведении учебных занятий обеспечиваются развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Для контроля знаний студентов по данной дисциплине необходимо проводить оперативный, рубежный и итоговый контроль.

Оперативный контроль осуществляется путем проведения опросов студентов на семинарских занятиях, проверки выполнения практических заданий, а также учета вовлеченности (активности) студентов при обсуждении мини-докладов, организации ролевых игр и т.п.

Контроль за самостоятельной работой студентов по курсу осуществляется в двух формах: текущий контроль и итоговый. Рубежный контроль (аттестация) подразумевает проведение тестирования по пройденным разделам курса. В тестирование могут быть включены темы, предложенные студентам для самостоятельной подготовки, а также практические задания.

Уровень сформированности профессиональных компетенций каждого обучающегося оценивается по следующей шкале (от 1 до 5):

1 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, не проявляет ни один из навыков, входящих в компетенцию;

2 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, проявляет отдельные навыки, входящие в компетенцию;

3 – выполняет типовые профессиональные задачи при консультационной поддержке: пороговый (критический) уровень готовности;

4 – самостоятельно выполняет типовые профессиональные задачи. Для решения нестандартных задач требуется консультационная помощь: пороговый (допустимый) уровень готовности;

5 – все профессиональные (типовые и нестандартные) профессиональные задачи выполняет самостоятельно: повышенный уровень готовности.

Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме экзамена и (или) дифференцированного зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:

50–71 – «удовлетворительно»;

71–92 – «хорошо»;

92–100 – «отлично».

Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:

Оценка "ОТЛИЧНО" ставится обучающемуся, показавшему повышенный уровень готовности.

Оценка "ХОРОШО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (допустимый) уровень готовности.

Оценка "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (критический) уровень готовности.

Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:

51–100 – «зачтено».

Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:

Оценка "зачтено" ставится обучающемуся, минимально показавшему пороговый (критический) уровень готовности.