

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ИНСТИТУТ АГРОИНЖЕНЕРИИ ФГОУ ВО ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГАУ**

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета ТС в АПК  
\_\_\_\_\_  
С.А.Барышников  
« 23 » апреля 2020 г.

Кафедра «Социально-гуманитарные дисциплины и русский язык как иностранный»

Рабочая программа дисциплины

**Б1.Б.12 КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Профиль **Производственный менеджмент**

Уровень высшего образования – **бакалавриат (прикладной)**

Квалификация – **бакалавр**

Форма обучения – **очно-заочная**

Челябинск  
2020

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12.01.2016 г. № 7. Рабочая программа дисциплины предназначена для подготовки бакалавра по направлению **38.03.02 Менеджмент**, профиль – **Производственный менеджмент**.

Настоящая рабочая программа дисциплины составлена в рамках основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) и учитывает особенности обучения при инклюзивном образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидов.

Составитель – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Социально-гуманитарные дисциплины и русский язык как иностранный», кандидат экономических наук, ассистент кафедры «Социально-гуманитарные дисциплины и русский язык как иностранный» Низамутдинова Н.С.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры «Социально-гуманитарные дисциплины и русский язык как иностранный» « 17 » апреля 2020 г. (протокол № 14).

Зав. кафедрой «Социально-гуманитарные дисциплины и русский язык как иностранный», кандидат педагогических наук, доцент

С.А. Чичиланова

Рабочая программа дисциплины одобрена методической комиссией факультета ТС в АПК

« 21 » апреля 2020 г. (протокол № 8).

Председатель методической комиссии факультета ТС в АПК, кандидат технических наук, доцент

С.Ю. Попова

Директор Научной библиотеки

Е.Л. Лебедева

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1.	Цель и задачи дисциплины	4
1.2.	Планируемые результаты обучения по дисциплине (показатели сформированности компетенций)	4
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	5
3.	Объем дисциплины и виды учебной работы	5
3.1.	Распределение объема дисциплины по видам учебной работы	6
3.2.	Распределение учебного времени по разделам и темам	6
4.	Структура и содержание дисциплины	7
4.1.	Содержание дисциплины	7
4.2.	Содержание лекций	9
4.3.	Содержание лабораторных занятий	11
4.4.	Содержание практических занятий	11
4.5.	Виды и содержание самостоятельной работы обучающихся	11
5.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	13
7.	Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины	13
8.	Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины	13
9.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
10.	Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	14
11.	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	14
12.	Инновационные формы образовательных технологий	14
	Приложение №1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15
	Лист регистрации изменений	26

# 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

## 1.1. Цель и задачи дисциплины

Бакалавр по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент должен быть подготовлен к следующим видам профессиональной деятельности: организационно-управленческой.

**Цель дисциплины** – получение студентами знаний об обеспечении этичного происхождения продукции/услуг и потенциальных выгодах организации в результате реализации программ социальной ответственности.

### Задачи дисциплины

– изучить содержание и основные направления корпоративной социальной ответственности, ее роли в развитии социального партнерства и гражданского общества; усвоить содержание и особенности традиционных моделей и технологий социальных инвестиций; сформировать готовность к работе по развитию в организации корпоративной социальной ответственности.

## 1.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (показатели сформированности компетенций)

Планируемые результаты освоения ОПОП (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУН)		
	знания	умения	навыки
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)	Обучающийся должен знать основные положения корпоративной социальной ответственности организации (Б.1.Б.12-3.1)	Обучающийся должен уметь: разрабатывать основные положения корпоративной социальной ответственности организации (Б.1.Б.12-У.1)	Обучающийся должен владеть: навыками реализации мероприятий корпоративной социальной ответственности организации (Б.1.Б.12-Н.1)
- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4)	Обучающийся должен знать основные положения социальной отчетности организации, социального аудита, а также коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности (Б.1.Б.12-3.2)	Обучающийся должен уметь: организовать коммуникации в области корпоративной социальной ответственности (Б.1.Б.12-У.2)	Обучающийся должен владеть: навыками разработки социальной отчетности и социального аудита (Б.1.Б.12-Н.2)

<p>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)</p>	<p>Обучающийся должен знать теоретические основы разработки внутренней и внешней социальной политики организации (Б.1.Б.12-3.3)</p>	<p>Обучающийся должен уметь: разрабатывать основные положения внутренней и внешней социальной политики организации (Б.1.Б.12-У.3)</p>	<p>Обучающийся должен владеть: навыками реализации мероприятий внутренней и внешней социальной политики организации (Б.1.Б.12-Н.3)</p>
---	---	---	--

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» относится к базовой части Блока Б1 (Б1.Б.12) основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль – Производственный менеджмент.

### Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предшествующими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечивающих (предшествующих) и обеспечиваемых (последующих) дисциплин , практик	Формируемые компетенции
<b>Предшествующие дисциплины</b>		
1.	Культурология	ОК-5
2.	Основы менеджмента	ОК-5
3.	Корпоративные информационные системы	ОПК-4
4.	Информационные ресурсы в менеджменте	ОПК-4
<b>Последующие дисциплины</b>		
1.	Предпринимательская деятельность	ОПК-4
2.	Деловые коммуникации и управление конфликтами	ОПК-4
3.	Управление человеческими ресурсами	ПК-2
4.	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (по управлению сельскохозяйственным производством)	ПК-2

### 3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Объём дисциплины составляет 3 зачетных единиц (ЗЕТ), 108 академических часов (далее часов). Дисциплина изучается в 5 семестре.

#### 3.1. Распределение объема дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Количество часов
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>48</b>
В том числе:	
Лекции (Л)	16
Практические занятия (ПЗ)	32
Лабораторные занятия (ЛЗ)	-
<b>Самостоятельная работа обучающихся (СР)</b>	<b>60</b>
<b>Контроль</b>	<b>-</b>
<b>Итого</b>	<b>108</b>

#### 3.2. Распределение учебного времени по разделам и темам

№ те мы	Наименование разделов и тем	Всего часов	в том числе				контроль
			контактная работа			СР	
			Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	5	8
1.	КСО: понятие и история формирования	7	1	-	2	4	x
2.	Социальные функции деловой активности	7	1	-	2	4	x
3.	КСО: мировой опыт	7	1	-	2	4	x
4	КСО: отечественный опыт	7	1	-	2	4	x
5	Стандарты КСО и модули	7	1	-	2	4	x
6.	Управление КСО	7	1	-	2	4	x
7.	Традиционные модели и технологии КСО (прямые и косвенные инвестиции)	7	1	-	2	4	x
8.	Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни	7	1	-	2	4	x

9.	Внешняя социальная политика	7	1	-	2	4	X
10.	Благотворительность и социальные инновации бизнеса	7	1		2	4	X
11.	Коммуникативные технологии КСО	7	1	-	2	4	X
12.	Социальная отчетность предприятия	9	1	-	4	4	X
13.	Модели оценки КСО. Социальный аудит.	7	1	-	2	4	X
14.	Проблемы эффективности КСО	7	1		2	4	x
15.	Перспективы развития КСО. Социальные инновации	8	2		2	4	x
	Контроль	-	x	x	x	x	x
	<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>60</b>	<b>-</b>

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### 4.1. Содержание дисциплины

###### 1. КСО: понятие и история формирования

Факторы становления концепции корпоративной социальной ответственности. Борьба профсоюзов в защиту прав трудящихся, развитие благотворительности. Антитрестовское законодательство, активное продвижение бизнеса в политику. Великая Депрессия и кодексы честной конкуренции. Экологическое движение 1970-х. Международные конвенции и дискуссии о КСО 1970-1980-х годов. КСО как приоритет ЕС и ООН. КСО как системообразующий принцип и философия современного бизнеса. КСО и национальные деловые культуры. КСО и этика бизнеса.

###### 2. Социальные функции деловой активности

Особенности взаимодействия бизнеса и общества. Экономическая и инновационная функции современного бизнеса. Политическая функция бизнеса. Цивилизованное лобби и коррупция. Лидерская и интегративная функции деловой активности. Бизнес и нравственная культура общества. Деловая активность и социальное партнерство. Бизнес и некоммерческие организации. Развитие гражданского общества. Роль бизнеса в современном российском обществе. Консюмеризм.

###### 3. Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт

Зарубежный опыт развития КСО. Социальные отчеты и рынок ценных бумаг. Международные конвенции и стандарты КСО первого и второго поколения. Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса.

###### 4. Корпоративная социальная ответственность: отечественный опыт

КСО «по-советски»: опыт разработки планов социально-экономического развития предприятий и регионов. Социальная политика компаний в стадии первоначального накопления. Особенности восприятия и развития КСО в современной России.

###### 5. Стандарты корпоративной социальной ответственности и ее модули

Международный стандарт IC CSR-082600800 “Social responsibility. Requirement” «Социальная ответственность. Требования». Международный стандарт ISO 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности. Российский Стандарт ВСК-КСО-2007 «Социальная ответственность организации. Требования». Модули: социальные права персонала; социальные гарантии персонала; качество продукции, услуг, работ; охрана окружающей среды» экономное расходование ресурсов; поддержка местного сообщества; менеджмент социальной деятельности.

## **6. Управление корпоративной социальной ответственностью**

Заинтересованные стороны: акционеры, потребители, персонал, государство и общество. Инструменты реализации, этапы проектирования и внедрения менеджмента КСО. Политика в области социальной ответственности. Структуры управления. Программы КСО и документы системы управления. Реализация программ, Внутренний аудит. Корректирующие мероприятия. Отчет КСО. Внешний аудит. Общественное мнение. Интеграция элементов системы менеджмента социальной ответственности в систему менеджмента организации.

## **7. Традиционные модели и технологии КСО. Прямые и косвенные инвестиции**

Прямые социальные инвестиции компании. Преимущества и недостатки технологии. Социально-значимый маркетинг. Социальные инвестиции посредством корпоративных фондов. Достоинства и проблемы технологии. Региональная социальная политика: ее преимущества и недостатки.

## **8. Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни.**

### **Социальное партнерство.**

Социально-экономические аспекты организации труда. Содержательность труда. Профессиональный уровень работников. Организация труда и отдыха. Дисциплина и охрана труда. Оплата труда, стимулирование и мотивация труда. Охрана здоровья и социальная защита. Занятость. Работа с молодежью. Социальный паспорт предприятия и работника. Социальный потенциал трудового коллектива. Социальное партнерство. Корпоративная культура.

## **9. Внешняя социальная политика**

Генеральный договор ООН о социальной ответственности. Понятие качества жизни. Основные положения концепции качества трудовой жизни. Понятие и показатели качества трудовой жизни (ООН, 1961 г.). Программа социальных показателей уровня жизни Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

## **10. Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса.**

Инструменты реализации программ КСО: гранты, спонсорская помощь, социально-значимый маркетинг, социальные инвестиции, административный/социальный бюджет. Этичный и экологичный бизнес

## **11. Коммуникативные технологии КСО**

Интегрированные маркетинговые коммуникации. Благотворительность как часть корпоративной культуры. Социальный аудит и гуманитарная экспертиза как систематически выстроенный социальный диалог. Формирование гражданского общества. Проблемы и преимущества технологии. Социальное партнерство.

## **12. Социальная отчетность предприятий**

Социальная отчетность предприятий. Предназначение, структура и содержание на основе принципов Миссии глобальной инициативы по отчетности (GRI) и требований

Системы отчетности в области устойчивого развития. Показатели социальной результативности GRI.

### 13. Модели оценки КСО. Социальный аудит

Опыт подготовки социальных (нефинансовых) отчетов в соответствии с международными и отечественными стандартами КСО. Методика рейтингования КСО

### 14. Проблемы эффективности КСО

Эффективность: ее виды и уровни. Эффективность как результативность, экономичность и целесообразность. Многовекторность эффективности социально-экономической и социально-культурной деятельности. Перспективы комплексного междисциплинарного анализа эффективности КСО.

### 15. Перспективы развития КСО. Социальные инновации

Проблемы и перспективы развития КСО В России. Социальная служба организации. Служба социального развития предприятия. Значение и функции социального менеджера на предприятии. Рекомендации Международной организации труда по практической реализации принципов социального партнерства организациях.

## 4.2. Содержание лекций

№ п/п	Наименование лекции	Количество часов
1.	<b>КСО: понятие и история формирования</b> Факторы становления концепции корпоративной социальной ответственности. Борьба профсоюзов в защиту прав трудящихся, развитие благотворительности. Антитрестовское законодательство, активное продвижение бизнеса в политику. Великая Депрессия и кодексы честной конкуренции. Экологическое движение 1970-х. Международные конвенции и дискуссии о КСО 1070-1980-х годов. КСО как приоритет ЕС и ООН. КСО как системообразующий принцип и философия современного бизнеса. КСО и национальные деловые культуры. КСО и этика бизнеса.	1
2.	<b>Социальные функции деловой активности</b> Особенности взаимодействия бизнеса и общества. Экономическая и инновационная функции современного бизнеса. Политическая функция бизнеса. Цивилизованное лобби и коррупция. Лидерская и интегративная функции деловой активности. Бизнес и нравственная культура общества. Деловая активность и социальное партнерство. Бизнес и некоммерческие организации. Развитие гражданского общества. Роль бизнеса в современном российском обществе. Консюмеризм.	1
3.	<b>Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт</b> Зарубежный опыт развития КСО. Социальные отчеты и рынок ценных бумаг. Международные конвенции и стандарты КСО первого и второго поколения. Фомы и виды социальной ответственности современного бизнеса.	1
4.	<b>Особенности восприятия и развития КСО в современной России.</b> КСО «по-советски»: опыт разработки планов социально-экономического развития предприятий и регионов. Социальная политика компаний в стадии первоначального накопления. Особенности восприятия и развития КСО в современной России.	1
5.	<b>Стандарты корпоративной социальной ответственности и ее модули</b>	1

	Международный стандарт IC CSR-082600800 “Social responsibility. Requirement” «Социальная ответственность. Требования». Международный стандарт ISO 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности. Российский Стандарт ВОК-КСО-2007 «Социальная ответственность организации. Требования». Модули: социальные права персонала; социальные гарантии персонала; качество продукции, услуг, работ; охрана окружающей среды» экономное расходование ресурсов; поддержка местного сообщества; менеджмент социальной деятельности.	
6.	<b>Управление корпоративной социальной ответственностью.</b> Заинтересованные стороны: акционеры, потребители, персонал, государство и общество. Инструменты реализации, этапы проектирования и внедрения менеджмента КСО. Политика в области социальной ответственности. Структуры управления. Программы КСО и документы системы управления. Реализация программ, Внутренний аудит. Корректирующие мероприятия. Отчет КСО. Внешний аудит. Общественное мнение. Интеграция элементов системы менеджмента социальной ответственности в систему менеджмента организации.	1
7.	<b>Традиционные модели и технологии КСО.</b> Прямые социальные инвестиции компании. Преимущества и недостатки технологии. Социально-значимый маркетинг. Социальные инвестиции посредством корпоративных фондов. Достоинства и проблемы технологии. Региональная социальная политика: ее преимущества и недостатки.	1
8.	<b>Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни. Социальное партнерство.</b> Социально-экономические аспекты организации труда. Содержательность труда. Профессиональный уровень работников. Организация труда и отдыха. Дисциплина и охрана труда. Оплата труда, стимулирование и мотивация труда. Охрана здоровья и социальная защита. Занятость. Работа с молодежью. Социальный паспорт предприятия и работника. Социальный потенциал трудового коллектива. Социальное партнерство.	1
9.	<b>Внешняя социальная политика:</b> Понятие качества жизни. Основные положения концепции качества трудовой жизни. Понятие и показатели качества трудовой жизни (ООН, 1961 г.). Программа социальных показателей уровня жизни Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).	1
10.	<b>Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса.</b> Инструменты реализации программ КСО: гранты, спонсорская помощь, социально-значимый маркетинг, социальные инвестиции, административный/социальный бюджет.	1
11.	<b>Коммуникативные технологии КСО .</b> Интегрированные маркетинговые коммуникации. Благотворительность как часть корпоративной культуры. Социальный аудит и гуманитарная экспертиза как систематически выстроенный социальный диалог. Формирование гражданского общества. Проблемы и преимущества технологии. Социальное партнерство.	1
12.	<b>Социальная отчетность предприятий</b> Социальная отчетность предприятий. Предназначение, структура и содержание на основе принципов Миссии глобальной инициативы по отчетности (GRI) и требований Системы отчетности в области	1

	устойчивого развития. Показатели социальной результативности GRI.	
13.	<b>Модели оценки КСО. Социальный аудит</b> Опыт подготовки социальных (нефинансовых) отчетов в соответствии с международными и отечественными стандартами КСО. Методика рейтингования КСО	1
14.	<b>Проблемы эффективности КСО</b> Эффективность: ее виды и уровни. Эффективность как результативность, экономичность и целесообразность. Многовекторность эффективности социально-экономической и социально-культурной деятельности. Перспективы комплексного междисциплинарного анализа эффективности КСО.	1
15.	<b>Перспективы развития КСО. Социальные инновации</b> Проблемы и перспективы развития КСО В России. Социальная служба организации. Служба социального развития предприятия. Значение и функции социального менеджера на предприятии. Рекомендации Международной организации труда по практической реализации принципов социального партнерства организациях.	2
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>

#### 4.3. Содержание лабораторных занятий

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

#### 4.4. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование практических занятий	Количество часов
1.	Роль бизнеса в современном обществе.	2
2.	История формирования КСО	2
3.	КСО: мировой опыт.	2
4.	КСО: отечественный опыт	2
5.	Формы и виды КСО.	2
6.	Стандарты КСО	2
7.	Традиционные модели и технологии КСО	2
8.	Внутренняя социальная политика компании.	2
9.	Социальное партнерство. Качество трудовой жизни	2
10.	Внешняя социальная политика компании.	2
11.	Переход от филантропии к современным формам социальных инвестиций	2
12.	Этичный и экологичный бизнес.	2
13.	Коммуникативные технологии КСО	2
14.	Социальные отчеты корпораций. Анализ практики российских компаний (Чел.обл.) в области КСО	4
15.	Оценка КСО, ее эффективность	2
	<b>Итого:</b>	<b>32</b>

#### 4.5. Виды и содержание самостоятельной работы обучающихся

##### 4.5.1. Виды самостоятельной работы обучающихся

Виды самостоятельной работы обучающихся	Количество часов
---	------------------

Подготовка к практическим занятиям	25
Самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов	26
Подготовка к зачету	9
<b>Итого</b>	<b>60</b>

#### 4.5.2. Содержание самостоятельной работы обучающихся

№ темы	Наименование тем или вопросов	Количество часов
1.	<b>КСО: понятие и история формирования</b> КСО и национальные деловые культуры. КСО и этика бизнеса.	4
2.	<b>Социальные функции деловой активности</b> Роль бизнеса в современном обществе.	4
3.	<b>Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт</b> Международные конвенции и стандарты КСО первого и второго поколения.	4
4.	<b>Корпоративная социальная ответственность: отечественный опыт</b> Разработка планов социально-экономического развития предприятий и регионов.	4
5.	<b>Стандарты корпоративной социальной ответственности и ее модули</b> Типология КСО	4
6.	<b>Управление корпоративной социальной ответственностью</b> Интеграция элементов системы менеджмента социальной ответственности в систему менеджмента организации.	4
7.	<b>Традиционные модели и технологии КСО. Прямые и косвенные инвестиции</b>	4
8.	<b>Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни. Социальное партнерство.</b> Основные положения концепции качества трудовой жизни. Понятие и показатели качества трудовой жизни (ООН, 1961 г.). Программа социальных показателей уровня жизни Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).	4
9.	<b>Внешняя социальная политика: благотворительность и социальные инвестиции бизнеса.</b> Генеральный договор ООН о социальной ответственности.	4
10.	<b>Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса.</b>	4
11.	<b>Коммуникативные технологии КСО</b> Интегрированные маркетинговые коммуникации. Благотворительность как часть корпоративной культуры.	4
12.	<b>Социальная отчетность предприятий</b> Показатели социальной результативности GRI.	4
13.	<b>Модели оценки КСО. Социальный аудит</b> Методика рейтингования КСО.	4
14.	<b>Проблемы эффективности КСО</b> Перспективы комплексного междисциплинарного анализа эффективности КСО.	4

15.	<b>Перспективы развития КСО. Социальные инновации</b> Разработка правил менеджера для формирования эффективной социальной политики предприятия	4
	<b>Всего</b>	<b>60</b>

### **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Учебно-методические разработки имеются в Научной библиотеке ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ:

1. Методические указания по самостоятельной работе по дисциплине "Корпоративная социальная ответственность" [Электронный ресурс] : для студентов направления 38.03.02 - Менеджмент / сост. Суркина И. В. ; Южно-Уральский ГАУ, Институт агроинженерии .- Челябинск: Южно-Уральский ГАУ, 2017 .- 12 с.

Режим доступа: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/agro/39.pdf>.

### **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Для установления соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО разработан фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. Фонд оценочных средств представлен в Приложении №1.

### **7. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины**

Основная и дополнительная учебная литература имеется в Научной библиотеке и электронной информационно-образовательной среде ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

#### **Основная:**

1. Бакша, Н.В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / Н.В. Бакша, А.А. Данилюк ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2013. – 292 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571876>

2. Григорян, Е.С. Корпоративная социальная ответственность: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учебник / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 248 с. — Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=70646](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70646)

#### **Дополнительная:**

- Оксинойд К. Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] / К.Э. Оксинойд. Москва: Флинта, 2012.- 160 с.  
Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>.

### **8. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины**

- Единое окно доступа к учебно-методическим разработкам <https://юургау.рф>
- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>
- Университетская библиотека ONLINE <http://biblioclub.ru>

## 9.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебно-методические разработки имеются в Научной библиотеке и электронной информационно-образовательной среде ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

1. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: методические указания к самостоятельной работе для бакалавров направления 38.03.02 - Менеджмент / сост. И. В. Суркина; ИАИ. - Челябинск: ИАИ, 2017.- 12с.

Режим доступа: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/agro/39.pdf>

2. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : методические указания для практических занятий обучающихся по направлению 38.03.02 – Менеджмент, профиль Производственный менеджмент / Живулько У. В., Низамутдинова Н. С. - Челябинск: ИАИ, 2020.- 14 с.

Доступ из локальной сети: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/ekonteor/83.pdf>

## 10.Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В Научной библиотеке с терминальных станций предоставляется доступ к базам данных:

- КонсультантПлюс (справочные правовые системы);

Программное обеспечение:

## 11.Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

### Перечень учебных лабораторий, аудиторий, компьютерных классов

Аудитория 322 с мультимедийным комплексом.

### Перечень основного лабораторного оборудования:

Лабораторное оборудование для кафедры не предусмотрено

## 12. Инновационные формы образовательных технологий

Вид занятия / Формы работы	Лекции	ЛЗ	ПЗ
Работа в малых группах	-	-	+

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине **Б1.Б.12 Корпоративная социальная ответственность**

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Профиль **Производственный менеджмент**

Уровень высшего образования – **бакалавриат (прикладной)**

Квалификация - **бакалавр**

Форма обучения – **очно-заочная**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Компетенции с указанием этапа(ов) их формирования в процессе освоения ОПОП....	17
2. Показатели, критерии и шкала оценивания сформированности компетенций.....	18
3. Типовые контрольные задания и(или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этап(ы) формирования компетенций в процессе освоения ОПОП.....	20
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этап(ы) формирования компетенций.....	20
4.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости.....	20
4.1.1. Устный ответ на практическом занятии.....	20
4.1.2. Тестирование.....	21
4.1.3. Инновационные формы образовательных технологий	22
4.2. Процедуры и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации	23
4.2.1. Зачет.....	23

## 1. Компетенции с указанием этапа(ов) их формирования в процессе освоения ОПОП

Компетенции по данной дисциплине формируются на базовом этапе.

Контролируемые результаты освоения ОПОП (компетенции)	Контролируемые результаты обучения по дисциплине		
	знания	умения	навыки
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)	Обучающийся должен знать основные положения корпоративной социальной ответственности организации (Б.1.Б.12-3.1)	Обучающийся должен уметь: разрабатывать основные положения корпоративной социальной ответственности организации (Б.1.Б.12-У.1)	Обучающийся должен владеть: навыками реализации мероприятий корпоративной социальной ответственности организации (Б.1.Б.12-Н.1)
- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4)	Обучающийся должен знать основные положения социальной отчетности организации, социального аудита, а также коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности (Б.1.Б.12-3.2)	Обучающийся должен уметь: организовать коммуникации в области корпоративной социальной ответственности (Б.1.Б.12-У.2)	Обучающийся должен владеть: навыками разработки социальной отчетности и социального аудита (Б.1.Б.12-Н.2)
владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)	Обучающийся должен знать теоретические основы разработки внутренней и внешней социальной политики организации (Б.1.Б.12-3.3)	Обучающийся должен уметь: разрабатывать основные положения внутренней и внешней социальной политики организации (Б.1.Б.12-У.3)	Обучающийся должен владеть: навыками реализации мероприятий внутренней и внешней социальной политики организации (Б.1.Б.12-Н.3)

## 2. Показатели, критерии и шкала оценивания сформированности компетенций

Показатели оценивания (ЗУН)	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.Б.12-3.1	Обучающийся не знает основные положения корпоративной социальной ответственности организации	Обучающийся слабо знает основные положения корпоративной социальной ответственности организации	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает основные положения корпоративной социальной ответственности организации	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает основные положения корпоративной социальной ответственности организации
Б1.Б.12-3.2	Обучающийся не знает положения социальной отчетности организации, социального аудита, а также коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности	Обучающийся слабо знает основные положения социальной отчетности организации, социального аудита, а также коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности	Обучающийся знает основные положения социальной отчетности организации, социального аудита, а также коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности с незначительными ошибками и отдельными пробелами	Обучающийся знает основные положения социальной отчетности организации, социального аудита, а также коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности с требуемой степенью полноты и точности
Б.1.Б.12-3.3	Обучающийся не знает теоретические основы разработки внутренней и внешней социальной политики организации	Обучающийся слабо знает теоретические основы разработки внутренней и внешней социальной политики организации	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает теоретические основы разработки внутренней и внешней социальной политики организации	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает теоретические основы разработки внутренней и внешней социальной политики организации
Б1.Б.12-У.1	Обучающийся не умеет разрабатывать основные положения корпоративной социальной	Обучающийся слабо умеет разрабатывать основные положения	Обучающийся умеет с незначительными ошибками разрабатывать	Обучающийся умеет разрабатывать основные положения

	ответственности организации	корпоративной социальной ответственности организации	основные положения корпоративной социальной ответственности организации	корпоративной социальной ответственности организации
Б1.Б.12-У.2	Обучающийся не умеет организовать коммуникации в области корпоративной социальной ответственности	Обучающийся слабо умеет организовать коммуникации в области корпоративной социальной ответственности	Обучающийся умеет организовать коммуникации в области корпоративной социальной ответственности с незначительными затруднениями	Обучающийся свободно умеет организовать коммуникации в области корпоративной социальной ответственности
Б.1.Б.12-У.3	Обучающийся не умеет разрабатывать основные положения внутренней и внешней социальной политики организации	Обучающийся слабо умеет разрабатывать основные положения внутренней и внешней социальной политики организации	Обучающийся умеет разрабатывать основные положения внутренней и внешней социальной политики организации с незначительными затруднениями	Обучающийся свободно умеет разрабатывать основные положения внутренней и внешней социальной политики организации
Б1.Б.12-Н.1	Обучающийся не владеет навыками реализации мероприятий корпоративной социальной ответственности организации	Обучающийся слабо владеет навыками реализации мероприятий корпоративной социальной ответственности организации	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками реализации мероприятий корпоративной социальной ответственности организации	Обучающийся свободно владеет навыками реализации мероприятий корпоративной социальной ответственности организации
Б1.Б.12-Н.2	Обучающийся не владеет навыками разработки социальной отчетности и социального аудита	Обучающийся слабо владеет навыками разработки социальной отчетности и социального аудита	Обучающийся владеет навыками разработки социальной отчетности и социального аудита с небольшими затруднениями	Обучающийся свободно владеет навыками разработки социальной отчетности и социального аудита
Б.1.Б.12-Н.3	Обучающийся не владеет навыками реализации мероприятий внутренней и внешней социальной	Обучающийся слабо владеет навыками реализации мероприятий внутренней и	Обучающийся владеет навыками реализации мероприятий внутренней и внешней	Обучающийся свободно владеет навыками реализации мероприятий внутренней и

	политики организации	внешней социальной политики организации	социальной политики организации с небольшими затруднениями	внешней социальной политики организации
--	----------------------	---	--	---

### 3. Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этап (ы) формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Типовые контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих базовый этап формирования компетенций в процессе освоения ОПОП, содержатся в учебно-методических разработках, приведенных ниже.

1. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: методические указания к самостоятельной работе для бакалавров направления 38.03.02 - Менеджмент / сост. И. В. Суркина; ИАИ. Челябинск: ИАИ, 2017.- 12с.

Режим доступа: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/agro/39.pdf>

2. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям для обучающихся направления 38.03.02 - Менеджмент / Живулько У.В., Низамутдинова Н.С. Челябинск: ИАИ, 2020.- 14 с.

Режим доступа: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/ekonteor/83.pdf>

### 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этап(ы) формирования компетенций

В данном разделе методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих базовый этап формирования компетенций по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность», приведены применительно к каждому из используемых видов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

#### 4.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

##### 4.1.1. Устный ответ на практическом занятии

Устный ответ на практическом занятии используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным вопросам и/или темам дисциплины. Темы и планы занятий (см. методразработку «Корпоративная социальная ответственность») заранее сообщаются обучающимся. Ответ оценивается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Критерии оценивания ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся в начале занятий. Оценка объявляется обучающемуся непосредственно после устного ответа.

Шкала	Критерии оценивания
Оценка 5 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся полно усвоил учебный материал;</li> <li>- показывает знание основных понятий темы, грамотно пользуется терминологией;</li> <li>- проявляет умение анализировать и обобщать информацию, навыки связного описания явлений и процессов;</li> <li>- демонстрирует умение излагать учебный материал в определенной логической последовательности;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами;</li> <li>- демонстрирует сформированность и устойчивость знаний, умений и навыков;</li> <li>- могут быть допущены одна–две неточности при освещении второстепенных вопросов.</li> </ul>
Оценка 4 (хорошо)	<p>ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет место один из недостатков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;</li> <li>- в изложении материала допущены незначительные неточности.</li> </ul>
Оценка 3 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;</li> <li>- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, описании явлений и процессов, исправленные после наводящих вопросов;</li> <li>- выявлена недостаточная сформированность знаний, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.</li> </ul>
Оценка 2 (неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не раскрыто основное содержание учебного материала;</li> <li>- обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;</li> <li>- допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в описании явлений и процессов, решении задач, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов;</li> <li>- не сформированы компетенции, отсутствуют соответствующие знания, умения и навыки.</li> </ul>

#### 4.1.2. Тестирование

Тестирование используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным темам или разделам дисциплины. Тест представляет собой комплекс стандартизированных заданий, позволяющий упростить процедуру измерения знаний и умений обучающихся. Обучающимся выдаются тестовые задания с формулировкой вопросов и предложением выбрать один правильный ответ из нескольких вариантов ответов. По результатам теста обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Критерии оценивания ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся до начала тестирования. Результат тестирования объявляется обучающемуся непосредственно после его сдачи.

Шкала	Критерии оценивания (% правильных ответов)
Оценка 5 (отлично)	80-100
Оценка 4 (хорошо)	70-79
Оценка 3 (удовлетворительно)	50-69
Оценка 2 (неудовлетворительно)	менее 50

## Тестовые задания

Тестовые задания содержатся в методразработке:

1. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: методические указания к самостоятельной работе для бакалавров направления 38.03.02 - Менеджмент / сост. И. В. Суркина; ИАИ. Челябинск: ИАИ, 2017.- 12с.

Режим доступа: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/agro/39.pdf>.

### 4.1.3. Инновационные формы образовательных технологий

#### Работа в малых группах

Содержание интерактивного метода «работа в малых группах» состоит в решении какой-либо проблемы (учебной задачи) в условиях малой социальной группы. Применительно к рассматриваемому интерактивному методу под малой социальной группой мы понимаем объединение от 3-х до 7-ми человек, собранных на определенный промежуток времени для решения конкретной задачи. Работа в малых группах принципиально меняет вектор взаимодействия студентов – вместо взаимодействия в структуре студент – преподаватель, использование этого интерактивного метода позволяет взаимодействовать в структуре «студент – студент». Это, в свою очередь, влияет и на изменение психологической обстановки, и на способ общения, и на восприятие информации, и на творческую активность студентов.

Так, работая в малой группе, студенты решают поставленную перед ними задачу, основываясь на собственных знаниях и опыте, которые подвергаются анализу сначала участниками этой группы, а затем, при обсуждении результатов, другими участниками и преподавателем. Таким образом, мнения и позиции студентов дважды подвергаются анализу, что влияет на глубину полученных знаний.

Процесс образования группы влияет на запуск процессов будущей мыслительной работы. Здесь необходимо учитывать ряд важных факторов. Как правило, требуется сменить режим работы. Для этого надо произвести максимум возможных изменений состояния обучающихся, что обычно достигается с помощью:

- жесткой регламентации времени на группообразование;
- смены месторасположения учащегося в классе;
- изменение конфигурации рабочих мест (перестановка парт и стульев);
- подчинения формы организации рабочего пространства исключительно одной цели – удобству обсуждению;
- нормирования будущей работы;

При комплектовании групп важно учитывать их численность:

группа из четырех человек в большей мере склонна к обсуждению проблемы, формируется объединением обучающихся, сидящих на соседних двух партах.

Ответ малой группы на практическом занятии используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным вопросам дисциплины. Вопросы заранее сообщаются обучающимся. Ответ оценивается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Критерии оценивания ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся в начале занятий. Оценка объявляется обучающемуся непосредственно после устного ответа.

Шкала	Критерии оценивания
Оценка 5 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"><li>- показывает знание основных понятий темы, грамотно пользуется терминологией;</li><li>- демонстрирует умение излагать учебный материал в определенной логической последовательности;</li><li>- показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами;</li><li>- могут быть допущены одна–две неточности при освещении второстепенных вопросов.</li></ul>

Оценка 4 (хорошо)	- в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; - в изложении материала допущены незначительные неточности.
Оценка 3 (удовлетворительно)	- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, описании явлений и процессов, исправленные после наводящих вопросов;
Оценка 2 (неудовлетворительно)	- - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в описании явлений и процессов, решении задач, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; - не сформированы компетенции, отсутствуют соответствующие знания, умения и навыки.

Задания для работы в малых группах содержатся:

1. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям для обучающихся направления 38.03.02 - Менеджмент / Живулько У.В., Низамутдинова Н.С. Челябинск: ИАИ, 2020.- 14 с.

Режим доступа: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/ekonteor/83.pdf>

## 4.2. Процедуры и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

### 4.2.1. Зачет

Зачет является формой оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по разделам дисциплины. По результатам зачета обучающемуся выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Зачет проводится по окончании чтения лекций и выполнения лабораторных (практических) занятий. Зачетным является последнее занятие по дисциплине. Зачет принимается преподавателями, проводившими лабораторные (практические) занятия, или читающими лекции по данной дисциплине. В случае отсутствия ведущего преподавателя зачет принимается преподавателем, назначенным распоряжением заведующего кафедрой. С разрешения заведующего кафедрой на зачете может присутствовать преподаватель кафедры, привлеченный для помощи в приеме зачета.

Присутствие на зачете преподавателей с других кафедр без соответствующего распоряжения ректора, проректора по учебной работе или декана факультета не допускается.

Форма(ы) проведения зачета (*устный опрос по билетам, письменная работа, тестирование и др.*) определяются кафедрой и доводятся до сведения обучающихся в начале семестра.

Для проведения зачета ведущий преподаватель накануне получает в деканате зачетно-экзаменационную ведомость, которая возвращается в деканат после окончания мероприятия в день проведения зачета или утром следующего дня.

Обучающиеся при явке на зачет обязаны иметь при себе зачетную книжку, которую они предъявляют преподавателю.

Во время зачета обучающиеся могут пользоваться с разрешения ведущего преподавателя справочной и нормативной литературой, другими пособиями и техническими средствами.

Время подготовки ответа в устной форме при сдаче зачета должно составлять не менее 20 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа - не более 10 минут.

Преподавателю предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины.

Качественная оценка «зачтено», внесенная в зачетную книжку и зачетно-экзаменационную ведомость, является результатом успешного усвоения учебного материала.

Результат зачета в зачетную книжку выставляется в день проведения зачета в присутствии самого обучающегося. Преподаватели несут персональную ответственность за своевременность и точность внесения записей о результатах промежуточной аттестации в зачетно-экзаменационную ведомость и в зачетные книжки.

Если обучающийся явился на зачет и отказался от прохождения аттестации в связи с неподготовленностью, то в зачетно-экзаменационную ведомость ему выставляется оценка «не зачтено».

Неявка на зачет отмечается в зачетно-экзаменационной ведомости словами «не явился».

Нарушение дисциплины, списывание, использование обучающимися неразрешенных печатных и рукописных материалов, мобильных телефонов, коммуникаторов, планшетных компьютеров, ноутбуков и других видов личной коммуникационной и компьютерной техники во время зачета запрещено. В случае нарушения этого требования преподаватель обязан удалить обучающегося из аудитории и проставить ему в ведомости оценку «не зачтено».

Обучающимся, не сдавшим зачет в установленные сроки по уважительной причине, индивидуальные сроки проведения зачета определяются приказом ректора Университета.

Обучающиеся, имеющие академическую задолженность, сдают зачет в сроки, определяемые Университетом. Информация о ликвидации задолженности отмечается в экзаменационном листе.

Допускается с разрешения деканата и досрочная сдача зачета с записью результатов в экзаменационный лист.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья могут сдавать зачеты в сроки, установленные индивидуальным учебным планом. Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Процедура проведения промежуточной аттестации для особых случаев изложена в «Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП бакалавриата, специалитета и магистратуры» ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ (ЮУрГАУ-П-02-66/02-16 от 26.10.2016 г.).

Шкала и критерии оценивания ответа обучающегося представлены в таблице.

<b>Шкала</b>	<b>Критерии оценивания</b>
Оценка «зачтено»	знание программного материала, усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой дисциплины, правильное решение задачи (допускается наличие малозначительных ошибок или недостаточно полное раскрытие содержания вопроса, или погрешность не принципиального характера в ответе на вопросы). Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие показатели в ходе проведения текущего контроля и систематическая активная работа на учебных занятиях.
Оценка «не зачтено»	пробелы в знаниях основного программного материала, принципиальные ошибки при ответе на вопросы.

### **Вопросы к зачету**

1. КСО: понятие и история формирования.
2. Социальные функции деловой активности
3. Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт
4. Корпоративная социальная ответственность: отечественный опыт
5. Стандарты корпоративной социальной ответственности и ее модули

6. Управление корпоративной социальной ответственностью
7. Традиционные модели и технологии КСО.
8. Прямые и косвенные инвестиции
9. Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни.
10. Социальное партнерство.
11. Внешняя социальная политика: благотворительность
12. Социальные инвестиции бизнеса.
13. Коммуникативные технологии КСО
14. Интегрированные маркетинговые коммуникации.
15. Благотворительность как часть корпоративной культуры
16. Социальная отчетность предприятий
17. Показатели социальной результативности GRI.
18. Модели оценки КСО.
19. Социальный аудит
20. Методика рейтингования КСО.
21. Проблемы эффективности КСО
22. Перспективы комплексного междисциплинарного анализа эффективности КСО.
23. Перспективы развития КСО.
24. Социальные инновации
25. КСО и национальные деловые культуры.
26. КСО и этика бизнеса.
27. Роль бизнеса в современном обществе.
28. Международные конвенции и стандарты КСО первого и второго поколения.
29. Типология КСО
30. Генеральный договор ООН о социальной ответственности.



