МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Первый по учебной работе
_____ **П.Е. Троян**
«17» 05 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

(наименование учебной дисциплины)

Уровень основной образовательной программы: бакалавриат
(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Направление подготовки (специальность) 38.03.02 Менеджмент
(номер.уровень, полное наименование направления подготовки (специальности))

Профиль Информационный менеджмент
(полное наименование профиля направления подготовки (специальности) из ПООП)

Форма обучения очная
(очная, очно-заочная (вечерняя), заочная)

Факультет Радиотехнический (РТФ)
(сокращенное и полное наименование факультета)

Кафедра Телевидения и управления (ТУ)
(сокращенное и полное наименование кафедры)

Курс четвертый **Семестр** седьмой

Учебный план набора 2013 **года.**

Распределение рабочего времени:

№	Виды учебной работы	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 4	Семестр 5	Семестр 6	Семестр 7	Семестр 8	Всего	Единицы
1.	Лекции							18		18	часов
2.	Лабораторные работы										часов
3.	Практические занятия							18		18	часов
4.	Курсовой проект/работа (КРС) (аудиторная)										часов
5.	Всего аудиторных занятий (Сумма 1-4)							36		36	часов
6.	Из них в интерактивной форме							12		12	часов
7.	Самостоятельная работа студентов (СРС)							36		36	часов
8.	Всего (без экзамена) (Сумма 5,7)							72		72	часов
9.	Самост. работа на подготовку, сдачу экзамена										часов
10.	Общая трудоемкость (Сумма 8,9)							72		72	часов
	(в зачетных единицах)							2		2	ЗЕТ

Зачет седьмой **семестр** **Диф. зачет** не предусмотрен

Экзамен не предусмотрен

Томск 2016

Согласована на портале № 6869

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 25 от «18» 4 2016 г.

Лист согласований

Рабочая программа составлена с учетом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом №7 от 12.01.2016 г., рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «18» апреля 2016 г., протокол № 25.

Разработчик:
Ассистент кафедры ТУ _____ А.В. Бусыгина

зав. кафедрой ТУ _____ Т.Р. Газизов

Рабочая программа согласована с факультетом и выпускающей кафедрой направления подготовки (специальности).

Декан РТФ _____ К.Ю. Попова

Зав. выпускающей кафедрой ТУ _____ Т.Р. Газизов

Эксперты:

Доцент кафедры ТУ _____ А.Н. Булдаков

Доцент кафедры ТОР _____ С.И. Богомолов

Согласована на портале № 6869

1. Цели и задачи дисциплины: Целью преподавания дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является приобретение студентами комплексных знаний о принципах и закономерностях формирования социальной ответственности в современной модели корпоративного бизнеса, а также социально-политических механизмов взаимодействия бизнеса с важнейшими институтами современного общества.
Задачи дисциплины - овладеть знаниями:

- форм и основ формирования социально ответственного бизнеса;
- нормативных актов, регулирующих деятельность российских корпораций;
- социально-экономических проблем, возникающих в ходе управленческой деятельности корпорации, а также навыков их стратегического разрешения;
- принципов взаимодействия государства и бизнеса на основе социальной политики, связанной с взаимоотношениями с внешней средой и выработкой целостных подходов к взаимодействию с обществом;
- методов и средств самостоятельного анализа экономических процессов и их связь с современными социально-политическими тенденциями.

2. Место дисциплины в структуре ООП Дисциплина относится к базовой части (Б1.Б.16).

3. Требования к результатам освоения дисциплины:
Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-6 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

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

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- связи между различными понятиями в области развития корпоративной социальной политики в различных странах;
- методы профилактики и решения проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составлять план решения проблемы, составляет план решения проблемы;
- основные теории мотивации, лидерства и власти;
- положения и концепции КСО;
- модели КСО различных стран;
- причины, источники и методы управления конфликтными ситуациями в межкультурной среде;
- формы, методы и модели реализации корпоративного управления с учетом социальной ответственности

уметь:

- применять методы профилактики и решения проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составляет план решения проблемы;
- корректно выражать и аргументированно обосновывать положения в области развития корпоративной социальной политики в различных странах;
- применять положения теорий мотивации, лидерства и власти для социально ответственного управления группой;
- выбирать и применять на практике методы диагностики организационной культуры с позиций социальной ответственности;

Согласована на портале № 6869

- учитывать положения КСО при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций

владеть:

- способностью руководить междисциплинарной командой по профилактике и решению проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями;
- различными способами представления информации по профилактике и решению проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями;
- способность руководить междисциплинарной командой по решению стратегических и оперативных управленческих задач в области КСО;
- методами диагностики организационной культуры с позиций социальной ответственности;
- современными технологиями управления персоналом с учетом социальной ответственности.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет ____2_____ зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего)	36			36	
В том числе:					
Лекции	18			18	
Практические занятия (ПЗ)	18			18	
Другие виды аудиторной работы					
Самостоятельная работа (всего)	36			36	
Другие виды самостоятельной работы					
Проработка лекционного материала	10			10	
Подготовка к практическим занятиям	12			12	
Подготовка рефератов	14			14	
Подготовка к сдаче, сдача экзамена					
Вид промежуточной аттестации	зачет			зач.	
Общая трудоемкость час	72			72	
Зачетные Единицы Трудоемкости	2			2	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Лаборат. занятия	Практич. занятия.	Курсовой П/Р (КРС)	Самост. работа студента	Всего час. (без экзам)	Формируемые компетенции
1.	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	2		2		4	8	ОК-6, ПК-1,2
2.	Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности	1		1		2	4	ОК-6, ПК-1,2
3.	Построение системы корпоративной социальной ответственности	4		2		8	14	ОК-6, ПК-1,2
4.	Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности	2		3		4	9	ОК-6, ПК-1,2
5.	Специфика внешней корпоративной социальной ответственности	2		3		4	9	ОК-6, ПК-1,2
6.	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	2		3		4	9	ОК-6, ПК-1,2

Согласована на портале № 6869

7.	Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации	2		2		4	8	ОК-6, ПК-1,2
8.	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	3		2		6	11	ОК-6, ПК-1,2
	Всего	18		18		36	72	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

№ п/п	Наименование разделов	Содержание разделов	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
1.	Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	Понятие и основные характеристики КСО. Формирование комплексной модели КСО. Внешние и внутренние источники КСО. Понимание и реализация КСО. Концепция стейкхолдеров и корпоративного гражданства.	2	ОК-6, ПК-1,2
2.	Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности	Обзор современных форм КСО в США, континентальной Европе, Великобритании и их основные отличия друг от друга.	1	ОК-6, ПК-1,2
3.	Построение системы корпоративной социальной ответственности	Экономическая и общественная необходимость появления и проявления КСО. Факторы конкурентного преимущества в системе КСО. КСО и процессы социализации экономики. Типология системных представлений и основные атрибуты системы КСО. Виды взаимодействий и принципы построения системы КСО.	4	ОК-6, ПК-1,2
4.	Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности	Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности. Виды и формы внутренней социальной ответственности. Развитие системы социальной ответственности в организациях.	2	ОК-6, ПК-1,2
5.	Специфика внешней корпоративной социальной ответственности	Поддержка и образования и науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала. Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала.	2	ОК-6, ПК-1,2
6.	Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	Принципы устойчивого развития организации. Повышение деловой репутации организации. КСО и антикризисное развитие организации.	2	ОК-6, ПК-1,2
7.	Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества	Роль КСО в формировании конкурентных преимуществ организации. Среда проявления КСО и взаимосвязь конкурентных преимуществ. КСО как фактор формирования	2	ОК-6, ПК-1,2

Согласована на портале № 6869

	организации	конкурентных преимуществ организации.		
8.	Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	Понятие эффективности КСО, социальный отчет организации. Оценка эффективности КСО. Оценка корпоративной социальной активности.	3	ОК-6, ПК-1,2
		Всего	18	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечивающих (предыдущих) и обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины из табл.5.1, для которых необходимо изучение обеспечивающих (предыдущих) и обеспечиваемых (последующих) дисциплин							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Предшествующие дисциплины									
1.	Основы бизнеса			+	+	+	+	+	+
2.	Управление человеческими ресурсами	+	+	+	+	+	+	+	+
3.	Теория менеджмента			+	+	+	+	+	
Последующие дисциплины									
1.	Итоговая государственная аттестация	+	+	+	+	+	+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Перечень компетенций	Виды занятий					Формы контроля по всем видам занятий
	Л	Лаб	Пр.	КР/КП	СРС	
ОК-6	+		+		+	контрольная работа, реферат, зачет
ПК-1	+		+		+	
ПК-2	+		+		+	

Л – лекция, Пр – практические и семинарские занятия, Лаб – лабораторные работы,
КР/КП – курсовая работа/проект, СРС – самостоятельная работа студента

6. Методы и формы организации обучения

Учебным планом не предусмотрено.

7. Лабораторный практикум

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

8. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины из табл. 5.1	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)	Компетенции
1.	1	Ситуационные задачи.	2	ОК-6, ПК-1,2
2.	2	Опрос по теме	1	ОК-6, ПК-1,2
3.	3	Ситуационные задачи.	2	ОК-6, ПК-1,2
4.	4	Анализ социального кодекса организации (внутренняя часть).	3	ОК-6, ПК-1,2
5.	5	Анализ социального кодекса организации (внешняя часть).	3	ОК-6, ПК-1,2
6.	6	Определение возможных рисков возникновения кризиса в зависимости от уровня КСО.	3	ОК-6, ПК-1,2
7.	7	Семинар по теме	2	ОК-6, ПК-1,2
8.	8	Семинар по теме	2	ОК-6, ПК-1,2
		Всего	18	

Согласована на портале № 6869

9. Самостоятельная работа

№ п/п	№ раздела дисциплины из табл. 5.1	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (час.)	Компе-тенции	Контроль выполнения работы
1.	1-8	Проработка лекционного материала	10	ОК-6, ПК-1,2	контрольная работа
2.	1-8	Подготовка к практическим занятиям	12	ОК-6, ПК-1,2	контрольная работа
3.	8	Подготовка рефератов на тему «Анализ КСО …» (на примере конкретной организации)	14	ОК-6, ПК-1,2	оценка за реферат
		Всего	36		

10. Примерная тематика курсовых проектов (работ)
Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

1. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов
Осуществляется в соответствии с **Положением о порядке использования рейтинговой системы для оценки успеваемости студентов** (приказ ректора 25.02.2010 № 1902) и основана на бально-рейтинговой системы оценки успеваемости, действующей с 2009 г., которая включает **текущий** контроль выполнения элементов объема дисциплины по элементам контроля с подведением текущего рейтинга и **итоговый** контроль.

Правила формирования пятибалльных оценок за каждую контрольную точку (КТ1, КТ2) осуществляется путем округления величины, рассчитанной по формуле:

$$KTx\big|_{x=1,2} = \frac{(Сумма_баллов,_набранная_к_КТх)*5}{Требуемая_сумма_баллов_по_балльной_раскладке}.$$

Таблица 11.1 Балльные оценки для элементов контроля.

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
Посещение занятий	10	10	10	**30**
Контрольные работы	10	10	10	**30**
Реферат	-	-	25	**25**
Компонент своевременности	5	5	5	**15**
Итого максимум за период:	**25**	**25**	**50**	**100**
Нарастающим итогом	**25**	**50**	**100**	**100**

Таблица 11.2 Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	**Оценка**
≥ 90 % от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60 % от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

Таблица 11.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	**Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен**	**Оценка (ECTS)**
5 (отлично) (зачтено)	**90 - 100**	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	**85 – 89**	B (очень хорошо)
	75 – 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	**65 – 69**	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно), (не зачтено)	**Ниже 60 баллов**	F (неудовлетворительно)

Согласована на портале № 6869

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

12.1 Основная литература

1. Благов, Юрий Евгеньевич. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции [Текст] : монография / Ю. Е. Благов ; Высшая школа менеджмента СПбГУ (СПб.). - 2-е изд. - СПб. : Высшая школа менеджмента, 2011. - 272 с. - Библиогр.: с. 251-266. - Указ.: с. 267. - ISBN 978-5-9924-0066-3 (11)

12.2 Дополнительная литература

1. Чекчеева, Наталья Валерьевна. Социальная ответственность и этика в бизнесе : учебное пособие / Н. В. Чекчеева ; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. - Томск : ТУСУР, 2007. - 107[1] с. : ил., табл. - (Приоритетные национальные проекты. Образование). - Библиогр.: с. 106-107. - ISBN 978-5-86889-419-0 (90)
2. Нестерова, Н. С. Влияние благотворительности на формирование корпоративной культуры организации : доклад / Н. С. Нестерова, С. Б. Дугарцыренова // Научная сессия ТУСУР-2009. - Томск : В-Спектр, 2009. - Ч. 5. - С. 137-140. - Библиогр. в конце ст. (1)

12.3 Учебно-методические пособия

1. Бусыгина А.В. Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» для студентов специальности 080200.62 «Менеджмент». Томск: ТУСУР (кафедра телевидения и управления), 2014. 11 с. http://tu.tusur.ru/category?id=13#2

12.4 Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Научно-образовательный портал ТУСУР http://www.edu.tusur.ru/

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Лекционные аудитории РТК.

Согласована на портале № 6869

Приложение к рабочей программе

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

_____ **П. Е. Троян**

«17» 05 2016 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

(полное наименование учебной дисциплины или практики)

Уровень основной образовательной программы бакалавриат

(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Направление(я) подготовки (специальность) 38.03.02 «Менеджмент»

(полное наименование направления подготовки (специальности))

Профиль(и) «Информационный менеджмент»

(полное наименование профиля направления подготовки (специальности))

Форма обучения очная

(очная, очно-заочная (вечерняя), заочная)

Факультет РТФ (радиотехнический)

(сокращенное и полное наименование факультета)

Кафедра ТУ (телевидения и управления)

(сокращенное и полное наименование кафедры)

Курс 4 **Семестр 7**

Учебный план набора 2013 года.

Зачет 7 семестр **Диф. зачет _____ семестр**

Экзамен _____ семестр

Разработчик(и) ассистент. каф. ТУ Бусыгина А.В.

_____

_____

Томск 2016

Согласована на портале № 6869

1. Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	*Должен знать:* - связи между различными понятиями в области развития корпоративной социальной политики в различных странах; - методы профилактики и решения проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составлять план решения проблемы, составляет план решения проблемы; - основные теории мотивации, лидерства и власти; - положения и концепции КСО; - модели КСО различных стран; - причины, источники и методы управления конфликтными ситуациями в межкультурной среде; - формы, методы и модели реализации корпоративного управления с учетом социальной ответственности *Должен уметь:* - применять методы профилактики и решения проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составляет план решения проблемы; - корректно выражать и аргументированно обосновывать положения в области развития корпоративной социальной политики в различных странах; - применять положения теорий мотивации, лидерства и власти для социально ответственного управления группой; - выбирать и применять на практике методы диагностики организационной культуры с позиций социальной ответственности; - учитывать положения КСО при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций *Должен владеть:* - способностью руководить междисциплинарной командой по профилактике и решению проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями; - различными способами представления информации по профилактике и решению проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями; - способность руководить междисциплинарной командой по решению стратегических и оперативных управленческих задач в области КСО; - методами диагностики организационной культуры с позиций социальной ответственности; - современными технологиями управления персоналом с учетом социальной ответственности
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	

Согласована на портале № 6869

2. Реализация компетенций

1.1. Компетенция ОК-6

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 2.

Таблица 2– Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	- связи между различными понятиями в области развития корпоративной социальной политики в различных странах; - методы профилактики и решения проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составлять план решения проблемы, составляет план решения проблемы	- применять методы профилактики и решения проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составляет план решения проблемы; - корректно выражать и аргументированно обосновывать положения в области развития корпоративной социальной политики в различных странах	- способностью руководить междисциплинарной командой по профилактике и решению проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями; - различными способами представления информации по профилактике и решению проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями
Виды занятий	• Лекции; • Практические занятия; • Консультации	• Практические занятия; • Написание реферата; • Самостоятельная работа студентов	• Практические занятия; • Самостоятельная работа студентов
Используемые средства оценивания	• Контрольная работа; • Написание реферата; • Зачет	• Оформление и защита реферата; • Конспект самостоятельной работы	• Зачет

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции на всех этапах приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие	Обладает диапазоном практических умений,	Берет ответственность за завершение задач в

Согласована на портале № 6869

	понятия в пределах изучаемой области	требуемых для решения определенных проблем в области исследования	исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Показатели и критерии	**Знать**	**Уметь**	**Владеть**
Отлично (высокий уровень)	• анализирует связи между различными понятиями в области развития корпоративной социальной политики в различных странах; • аргументирует выбор метода профилактики и решения проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составляет план решения проблемы, составляет план решения проблемы	• свободно применяет методы профилактики и решения проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составляет план решения проблемы; • корректно выражает и аргументированно обосновывает положения в области развития корпоративной социальной политики в различных странах	• способен руководить междисциплинарной командой по профилактике и решению проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями; • свободно владеет разными способами представления информации по профилактике и решению проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями
Хорошо (базовый уровень)	• понимает связи между различными понятиями в области развития корпоративной социальной политики в различных странах; • знает методы профилактики и решения проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составляет план решения проблемы	• самостоятельно подбирает методы профилактики проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями, составляет план решения проблемы; • корректно выражает и аргументированно обосновывает положения в области развития корпоративной социальной политики в различных странах	• компетентен в различных ситуациях (работа в междисциплинарной команде по предотвращению социальных проблем в корпоративной среде как возможных последствий межкультурных различий); • владеет разными способами представления информации по профилактике проблем в корпоративной среде, вызванных межкультурными различиями
Удовлетворительно (пороговый	• дает определения основных понятий в	• умеет работать со справочной литературой в	• владеет терминологией в области корпоративного и

Согласована на портале № 6869

уровень)	области развития корпоративной социальной политики в различных странах; • воспроизводит основные факты, идеи социального управления	области корпоративного и социального управления; • умеет представлять результаты своей работы	социального управления; • способен корректно представить знания и информацию

1.2. Компетенция ПК-1

ПК-1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 5.

Таблица 5– Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	- основные теории мотивации, лидерства и власти; - положения и концепции КСО; - формы, методы и модели реализации корпоративного управления с учетом социальной ответственности	- применять положения теорий мотивации, лидерства и власти для социально ответственного управления группой; - выбирать и применять на практике методы диагностики организационной культуры с позиций социальной ответственности	- способность руководить междисциплинарной командой по решению стратегических и оперативных управленческих задач в области КСО; - методами диагностики организационной культуры с позиций социальной ответственности
Виды занятий	• Лекции; • Практические занятия; • Консультации	• Практические занятия; • Написание реферата; • Самостоятельная работа студентов	• Практические занятия; • Самостоятельная работа студентов
Используемые средства оценивания	• Контрольная работа; • Написание реферата; • Зачет	• Оформление и защита реферата; • Конспект самостоятельной работы	• Зачет

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции на всех этапах приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично	Обладает фактическими	Обладает диапазоном	Контролирует работу,

Согласована на портале № 6869

(высокий уровень)	и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 7.

Таблица 7 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Показатели и критерии	**Знать**	**Уметь**	**Владеть**
Отлично (высокий уровень)	• анализирует связи между различными понятиями в области мотивации, лидерства и власти; • знает особенности концепций КСО; • аргументирует выбор форм, методов и моделей реализации корпоративного управления с учетом социальной ответственности	• свободно использует различные формы, методы и модели реализации корпоративного управления с учетом социальной ответственности в незнакомых ситуациях; • корректно выражает и аргументированно обосновывает положения организационно-управленческой деятельности и социальной ответственности	• способен руководить междисциплинарной командой по решению стратегических и оперативных управленческих задач в области КСО; • свободно владеет различными методами диагностики организационной культуры с позиций социальной ответственности
Хорошо (базовый уровень)	• понимает связи между различными понятиями в области мотивации, лидерства и власти; • знает основные формы, методы и модели реализации корпоративного управления с учетом социальной ответственности	• самостоятельно подбирает формы, методы и модели реализации корпоративного управления с учетом социальной ответственности; • корректно выражает положения организационно-управленческой деятельности и социальной ответственности	• компетентен в различных ситуациях (работа в междисциплинарной команде по решению стратегических и оперативных управленческих задач в области КСО); • владеет некоторыми способами представления информации в области анализа организационной культуры

Согласована на портале № 6869

Удовлетворительно (пороговый уровень)	• дает определения основных понятий, воспроизводит основные факты, идеи в области мотивации, лидерства и власти; • знает положения КСО	• умеет работать со справочной литературой; • умеет представлять результаты своей работы	• владеет терминологией в области мотивации, лидерства, власти и КСО; • способен корректно представить знания и информацию

1.3. Компетенция ПК-2

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

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 8.

Таблица 8– Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	- модели КСО различных стран; - причины, источники и методы управления конфликтными ситуациями в межкультурной среде	- учитывать положения КСО при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	- современными технологиями управления персоналом с учетом социальной ответственности
Виды занятий	• Лекции; • Практические занятия; • Консультации	• Практические занятия; • Написание реферата; • Самостоятельная работа студентов	• Практические занятия; • Самостоятельная работа студентов
Используемые средства оценивания	• Контрольная работа; • Написание реферата; • Зачет	• Оформление и защита реферата; • Конспект самостоятельной работы	• Зачет

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции на всех этапах приведены в таблице 9.

Таблица 9 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие	Обладает диапазоном практических умений,	Берет ответственность за завершение задач в

Согласована на портале № 6869

	понятия в пределах изучаемой области	требуемых для решения определенных проблем в области исследования	исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 10.

Таблица 10 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Показатели и критерии	**Знать**	**Уметь**	**Владеть**
Отлично (высокий уровень)	• знает причины и источники конфликтов в межкультурной среде; • свободно ориентируется в методах управления конфликтными ситуациями в межкультурной среде; • анализирует особенности моделей КСО различных стран	• осуществлять анализ причин и источников конфликтов; • свободно использует различные методы управления конфликтными ситуациями; • корректно выражает и аргументированно обосновывает положения КСО различных стран; • учитывает положения КСО при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	• способен руководить командой по управлению конфликтными ситуациями • современными технологиями управления персоналом с учетом социальной ответственности
Хорошо (базовый уровень)	• знает причины и источники конфликтов в межкультурной среде; • знает некоторые методы управления конфликтными ситуациями в межкультурной среде; • знает основные особенности моделей КСО различных стран	• умеет находить причины и источники конфликтов; • умеет применять некоторые методы управления конфликтными ситуациями; • корректно выражает положения КСО различных стран	• навыками работы в команде по управлению конфликтными ситуациями; • некоторыми технологиями управления персоналом с учетом социальной ответственности
Удовлетворительно (пороговый уровень)	• знаком с методами управления конфликтными ситуациями; • знаком с моделями КСО различных стран	• использует справочную литературу по управлению конфликтами;	• простейшими методами управления конфликтными ситуациями и управления персоналом;

Согласована на портале № 6869

3. Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются следующие материалы:

- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, в составе:

Контрольная работа:

1. Построение системы КСО.
2. Специфика внутренней КСО.
3. Специфика внешней КСО.
4. КСО и устойчивое развитие организации.
5. КСО и конкурентные преимущества организации.
6. Эффективность реализации КСО.

Выполнение домашнего задания:

1. Анализ социального кодекса организации.
2. Определение возможных рисков возникновения кризиса в зависимости от уровня КСО.

Темы для самостоятельной работы:

1. Развитие КСО в Японии.
2. Развитие КСО в Европе.
3. Развитие КСО в Великобритании.
4. Развитие КСО в Америке.

Темы рефератов: «Анализ системы КСО предприятия».

Вопросы к зачету для неуспевающих студентов:

1. Понятие и основные характеристики КСО.
2. Формирование комплексной модели КСО.
3. Внешние и внутренние источники КСО.
4. Концепция стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
5. Современные формы КСО в США.
6. Современные формы КСО в континентальной Европе.
7. Современные формы КСО в Великобритании.
8. Факторы конкурентного преимущества в системе КСО.
9. Типология системных представлений и основные атрибуты системы КСО.
10. Виды взаимодействий и принципы построения системы КСО.
11. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности.
12. Виды и формы внутренней социальной ответственности.
13. Развитие системы социальной ответственности в организациях.
14. Поддержка и образования и науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала.
15. Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала.
16. Принципы устойчивого развития организации.
17. КСО и антикризисное развитие организации.
18. Роль КСО в формировании конкурентных преимуществ организации.
19. КСО как фактор формирования конкурентных преимуществ организации.
20. Понятие эффективности КСО, социальный отчет организации.
21. Оценка эффективности КСО.
22. Оценка корпоративной социальной активности.

Согласована на портале № 6869

4. Методические материалы

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, в составе:

1. Бусыгина А.В. Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» для студентов специальности 080200.62 «Менеджмент». Томск: ТУСУР (кафедра телевидения и управления), 2014. 11 с. http://tu.tusur.ru/category?id=13#2 (согласно п. 12.3 рабочей программы по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»).

Согласована на портале № 6869