

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт бизнеса и делового администрирования  
Факультет международного бизнеса и делового администрирования

УТВЕРЖДЕНА

решением Ученого совета ИБДА

протокол от «12» сентября 2019 г. № 7

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.06.03 Устойчивое развитие бизнеса**

38.03.02 Менеджмент

Управление прорывными проектами в международном бизнесе

Бакалавр

Очная форма обучения

Год набора – 2020

Москва, 2020

**Автор(ы)–составитель(и):**

декан ФМБДА ИБДА д.ф.н., профессор Колесникова Ирина Владимировна

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	10
6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля), ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	10
7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	11

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.В.ДВ.06.03 Устойчивое развитие бизнеса** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-2	Способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	ОПК-2.1	Способность учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности
ПК-17	Способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели	ПК-17.2	Способность оценивать социальные условия осуществления предпринимательской деятельности

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОПК – 2.1	на уровне знаний <ul style="list-style-type: none"> <li>– знание содержания понятий устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности</li> <li>– знание подходов к классификации и характеристик базовых моделей устойчивого развития</li> <li>– знание практик реализации концепции устойчивого развития отечественными и зарубежными компаниями</li> <li>– знание основных международных и отечественных стандартов, регламентирующих деятельность компаний в сфере корпоративной социальной ответственности</li> </ul>
	на уровне умений <ul style="list-style-type: none"> <li>– выявления новых тенденций в развитии концепции устойчивого развития, анализируя состояние российского и мирового рынка</li> <li>– проведения сравнительного анализа представленной информации</li> <li>– проведения сравнительной оценки международных и отечественных стандартов, регламентирующих деятельность компаний в сфере корпоративной социальной ответственности</li> </ul>
	на уровне навыков <ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть методами оценки целесообразности реализации проекта/мероприятия в сфере устойчивого развития и</li> </ul>

	корпоративной социальной ответственности – владеть навыками разработки предложений по структуре и источникам финансирования проекта/мероприятия в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности
ПК-17.2	на уровне знаний – знание основных тенденций развития социальных факторов макросреды; – знание инструментов оценки социальных условий ведения предпринимательской деятельности;
	на уровне умений – умение оценивать социальные условия осуществления предпринимательской деятельности и влияние социальных факторов на бизнес-модели;
	на уровне навыков – владеть методами прогнозирования влияния ключевых факторов макросреды на стратегию компании, особенно влияние социальных факторов; – владеть навыками разработки стратегии и формирования новых бизнес-моделей с учетом ключевых социальных факторов.

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

#### **Объем дисциплины**

Учебным планом для дисциплины **Б1.В.ДВ.06.03 Устойчивое развитие бизнеса** установлено:

- трудоемкость дисциплины – 6 з.е.,
- контактная работа с преподавателем – 72 академических часа, в том числе 36 ак.часов – лекции, 36 ак.часов – практические занятия;
- самостоятельная работа – 108 ак.часов,
- подготовка к экзамену и сдача экзамена – 36 ак.часов.

#### **Место дисциплины в структуре ОП ВО**

Дисциплина **Б1.В.ДВ.06.03 Устойчивое развитие бизнеса** предназначена для студентов 3-го курса, изучается в 6 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Теория менеджмента
- Бизнес планирование

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

**3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины**

(очная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Понятие и история становления концепции устойчивого развития	22	4		4		14	ДЗ, КА
Тема 2	Основные принципы устойчивого развития организации	18	4		4		10	ДЗ
Тема 3	Типология корпоративной социальной ответственности	22	4		4		14	ДЗ, КА
Тема 4	Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности Взаимодействие и интеграция типов ответственности в организации.	18	4		4		10	ДЗ
Тема 5	Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности	22	4		4		14	ДЗ, КА
Тема 6	Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности	20	4		4		12	ДЗ, КР
Тема 7	КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации	18	4		4		10	ДЗ
Тема 8	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности	20	4		4		12	ДЗ, КР
Тема 9	Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста	20	4		4		12	ДЗ
Промежуточная аттестация								экзамен
Всего:		216	36		36		108	36

Примечание:

\* – формы текущего контроля успеваемости:

кейс-анализ (КА), домашнее задание (ДЗ), контрольная работа (КР)

### Содержание дисциплины

#### Тема 1. Понятие и история становления концепции устойчивого развития.

Устойчивое развитие – это преобразования, удовлетворяющие потребности настоящего времени, но не ставящие под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности. Устойчивое развитие – это экономическая эффективность, экологическая безопасность и социальная справедливость при общем снижении давления на биосферу. Конференция ООН в Рио-де-Жанейро (1992 г.) по окружающей среде и развитию,

сформулировавшая 27 принципов как основных исходных положений концепции устойчивого развития.

Корпоративная социальная ответственность как концепция, отражающая добровольное решение организаций участвовать в социальном развитии коллектива, улучшении общества и защите окружающей среды. Прообраз корпоративной социальной ответственности - профессиональная этика.

Профессиональная этика – это система регуляции поведения, предписывающая определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми, которые представляются оптимальными с точки зрения выполнения ими своей профессиональной деятельности. В основе профессиональной этики - потребность общества защитить себя от возможных нежелательных последствий той или иной профессиональной деятельности, порождающая необходимость в формулировании и нормативном закреплении общественных требований к социальному назначению этой деятельности (этические кодексы, нормативно-правовые акты, законы, налагающие на работника организации те или иные обязанности, требующие их исполнения и предполагающие в противном случае те или иные санкции). Основные этапы формирования профессиональной этики (вторая половина XX века). Объединение внешней и внутренней социальной ответственности организации во имя реализации целей собственного развития как выражение концепции корпоративной социальной ответственности. Американская и европейская модель корпоративной социальной ответственности: основные различия. Становление российской модели корпоративной социальной ответственности: субъекты корпоративной социальной ответственности, роли субъекта, содержание ответственности, характер ответственности.

## **Тема 2. Основные принципы устойчивого развития организации.**

Роль корпоративной социальной ответственности в устойчивом развитии организации: 1) раннее оповещение о возможных проблемах; 2) превращение проблем в общественной жизни и окружающей среде в возможности для бизнеса (электромобили, энергосберегающие лампочки и др.); 3) укрепление имиджа и деловой репутации организации; 4) развитие персонала; 5) укрепление взаимодействия со всеми стейкхолдерами для решения общих социальных проблем и др. Основные принципы устойчивого развития организации (справедливости; сохранения природной среды; преемственности и сохранения культурного наследия; партнерства; рациональности и превентивности; системности мышления; принцип «думать глобально - действовать локально»).

Индивидуальная ответственность как основа корпоративной социальной ответственности. Ответственность как понимание, осознание, учет последствий деятельности по критериям ее необходимости и эффективности, возможности порицания или поощрения.

Мотивационный и ограничительный характер индивидуальной ответственности. Ценностно-смысловая основа индивидуальной ответственности. Нравственная ценность как ценность, предполагающая для человека определенные обязательства, реализуемые на основе преодоления себя и внешних обстоятельств. Долг как осознание необходимости определенного рода поступков для реализации нравственных ценностей. Совесть как способность человека, критически оценивая свои поступки, мысли, желания, осознавать и переживать свое несоответствие долгу (должному).

Организационный и управленческий механизм реализации ответственности: корпоративная культура, стиль управления и стратегии поведения управленца, делегирование полномочий и

мотивация, должностная и имиджевая модели регулирования поведения, договорные или контрактные обязательства, формулирующие условия наступления ответственности.

### **Тема 3. Типология корпоративной социальной ответственности.**

Типологическое разнообразие ответственности: 1) по масштабам использования: ответственность индивидуальная и коллективная (корпоративная); 2) по социально-психологическим факторам воздействия на деятельность человека ответственность моральная и материальная; 3) по масштабам охвата: ответственность значительная и незначительная; 4) по проявлению: ответственность явная и скрытая; 5) по причинам возникновения: ответственность случайная и закономерная; 6) по сферам существования и действительности: социальная, экономическая, организационная, политическая, юридическая (уголовная). Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности.

Понятие КСО включает: ответственность организации перед партнёрами; социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и покупателями продукции и услуг; корпоративное развитие — проведение реструктуризации и организационных изменений с участием представителей высшего менеджмента компаний, персонала и общественных организаций; здоровье и безопасность персонала на рабочем месте; ответственную политику в отношении работников, управление развитием персонала; экологическую ответственность, экологическую политику и использование природных ресурсов; взаимодействие с местными органами власти, государственными структурами и общественными организациями для решения общих социальных проблем; ответственность организации перед обществом в целом.

Содержание и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.

### **Тема 4. Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности.**

Взаимодействие и интеграция типов ответственности в организации.

Основные принципы интеграционного взаимодействия различных типов ответственности в организации: 1) непротиворечивости типов ответственности (не позволяет уходить от ответственности или перекладывать ее на другое лицо); 2) взаимодополнительности (один вид ответственности дополняет другой, а во многих случаях способствует его усилению, действительности); 3) адресности (по любому типу ответственности существует точный адрес к кому она относится, кто ее несет); 4) конкретности (отражает соответствие цели развития организации и конкретность понимания по формулировкам содержания); 5) исключение феномена «стрелочника» (решение принимает одно лицо, а отвечает за это решение - другое); 6) полноты ответственности относительно функций, полномочий и компетенций должностного лица или деятельности компании по условиям договора, или взаимоотношениям с обществом в целом; 7) контролируемости и действительности системы ответственности, ее практической реализации и эффективности.

Система ответственности как совокупность взаимосвязанных действий по реализации ответственности в организации и в ее внешнем окружении. Построение системы ответственности: распределение ответственности по ее объектам (звеньям системы менеджмента); дифференциация по типам и характеристикам; определение целевых установок реализации ответственности; установление уровней или меры ответственности; организационно-документальное оформление ответственности.

Механизм реализации ответственности как совокупность средств обеспечения ответственности в деятельности человека и коллектива. Механизм ответственности: регламенты,



сопровожаемые указанием на ответственность при их реализации; нормативы, содержащие диапазон допустимых отклонений по критериям определенных типов ответственности; дисциплинарные требования; договорные или контрактные обязательства, формулирующие условия наступления ответственности. Неформальная ответственность - чувство долга, моральное состояние, патриотизм, опасения, ожидания, интуиция. Средства обеспечения ответственности в механизме менеджмента.

Связь полномочий, обязанностей и ответственности. Обязанность как основа определения ответственности.

## **Тема 5. Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности.**

Корпоративная социальная ответственность, реализуемая с помощью социальных инвестиций, направленных во вне организации – внешняя корпоративная социальная ответственность, выражающая принципы рачительного хозяйствования, ответственности за улучшение общественного окружения и выступающая основой формирования деловой коммуникации и положительного имиджа организации.

Виды внешней корпоративной социальной ответственности: содействие развитию науки и образования, в рамках которого оказывается поддержка молодых ученых, фундаментальных исследований в естественных и гуманитарных науках; охрана окружающей среды; сохранение и приумножение культурного наследия (поддержка проектов, направленных на развитие национальной культуры); охрана здоровья и благополучия людей, в т.ч. социально незащищенных групп (ветеранов войны, многодетные семьи, детские дома, «попавшие в беду» и др.); поддержка социального развития и общественных инициатив.

Формы внешней корпоративной социальной ответственности: региональные социальные программы (оценка на основе трех составляющих: затраты – результаты – наличие долгосрочного позитивного воздействия); спонсорские программы в области развития физкультуры и спорта (поддержка спортивных коллективов, ДЮСШ, популяризация спорта); гранты (денежные выплаты (или иные материальные средства), выделяемые на конкурсной основе для реализации научно-образовательных и социально-культурных проектов с обязательной последующей отчетностью в установленные сроки); стипендии студентам (на конкурсной основе); льготные социально-образовательные кредиты (кредит студентам «на жизнь» и «на образование» на основе низких процентов и отсутствия залогов); корпоративное волонтерство (являющееся частью корпоративной культуры и предполагающее добровольную деятельность работников на благо общества при поддержке и поощрении со стороны организации); благотворительность; социальное предпринимательство (деятельность, направленная на решение или смягчение социальных проблем общества на основе самоокупаемости, инновационности и устойчивости и находящаяся на стыке предпринимательства и благотворительности).

Инструменты реализации внешней корпоративной социальной ответственности: частные фонды (создаются на условиях учреждения человеком на собственные средства, управляются попечительским советом, могут носить имя собственника); семейные фонды (созданные на средства семьи); корпоративные фонды (существующие на средства одной или нескольких компаний); социальное партнерство (межсекторное взаимодействие); некоммерческие организации (НКО) – организация, не рассматривающая получение прибыли в виде первостепенной цели своей деятельности и выступающая как посредник между организациями

и благополучателями. Проблемы формирования внешней корпоративной социальной ответственности в современной России.

#### **Тема 6. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности.**

Корпоративная социальная ответственность, реализуемая с помощью социальных инвестиций, направленных внутрь организации – внутренняя корпоративная социальная ответственность, проявляющаяся в отношениях руководства с работниками организации.

Внутренняя корпоративная социальная ответственность – не столько базовый уровень ответственности, определяемый законодательством, сколько добровольный отклик руководства на социальные проблемы работников организации.

Виды внутренней корпоративной социальной ответственности: социальная защита работников организации (ликвидация всяческой дискриминации при найме на работу, оплате работы, карьерном продвижении; поддержание достойной и стабильной заработной платы; меры по обеспечению защиты жизни и здоровья работников, в том числе психологического, оказание помощи в критических ситуациях); развитие человеческого капитала организации (обучающие программы, программы подготовки и повышения квалификации, мотивационные схемы оплаты труда, расширение внутриорганизационных коммуникаций); всестороннее вовлечение работников в процесс развития организации, взаимодействие с ними как основными стейкхолдерами (активизация канала «обратной связи», выявление и учет интересов работников при принятии важных управленческих решений); социально ответственная реструктуризация (проведение реструктуризации социально ответственным способом).

Формы внутренней корпоративной социальной ответственности: социальные программы, предполагающие добровольно осуществляемую руководством организации деятельность по развитию персонала, созданию благоприятных условий труда и жизни работников, стимулирование заинтересованности работников в достижении целей организации путем учета их интересов. Главные критерии социальных программ – их соответствие миссии, целям, ценностям и стратегии развития организации. Приоритеты социальной политики организации как основные направления реализации социальных программ компании. Социальный бюджет – это финансовые средства, выделяемые на реализацию социальных программ организации. Корпоративный кодекс организации, содержащий общую идеологию организации, ценности и этические нормы поведения, обязательство организации их соблюдать и требовать их соблюдения от прочих стейкхолдеров. Социальный пакет - вознаграждение за труд, которое получает работник помимо зарплаты (бесплатные обеды, медицинские страховки, транспортные расходы, путевки на курорт, занятия в спортивных клубах и др.), стимулирующий творческую активность работника, особенно высококвалифицированного. Современные подходы к формированию социального пакета (по должностям, выборочно - отдельных сотрудников и за выполнение отдельных заданий, на основе баллов по результатам аттестации, с учетом основных льгот для всех и дополнительных – за перевыполнение показателей).

#### **Тема 7. КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации.**

Устойчивость развития организации - способность сохранять позитивные тенденции изменений в условиях неустойчивости внешней среды, обостряющейся конкуренции и неопределенности ситуаций. Факторы устойчивого развития организации – это управляемые силы, оказывающие

воздействие на устойчивость организации во внешней среде в период ее изменений, обусловленных тенденциями экономического роста/кризиса, составом потребителей и способом использования товара, новой технологией, изменениями в законодательстве или в политике страны и т. д. Факторы устойчивого развития – это ключевые факторы успеха (КФУ). Типы факторов устойчивого развития организации.

Деловая репутация как комплексная характеристика организации. Внешняя деловая репутация как показатель отношения к ней со стороны внешнего окружения, показатель доверия, готовности к сотрудничеству и т.д. Внутренняя деловая репутация, характеризующая внутренние факторы – атмосферу внутри организации, позитивное и негативное отношение сотрудников к руководителям и политике организации, выражающейся, прежде всего, в степени преданности работников своей организации. Внутренняя деловая репутация основывается на удовлетворении следующих потребностей работников: в уважении; в двусторонней связи; в творческой работе и возможности внести в личный вклад в дело организации; потребность в высокой оценке окружающих; потребность в признании и награде; в росте и продвижении. Деловая репутация как конкурентное преимущество организации.

Конкурентные преимущества – факторы, определяющие превосходство над конкурентами, обусловленные множеством внутренних и внешних факторов. Источники конкурентных преимуществ организации – явления и процессы внутренней среды организации и ее внешнего окружения, вызывающие изменение уровня конкурентоспособности организации. Корпоративная социальная ответственность – важнейший источник конкурентных преимуществ (повышение социального капитала; развитие прозрачности организации для общественности; повышение инвестиционной привлекательности организации; рост деловой репутации; привлечение и удержание профессиональных кадров; привлечение новых потребителей и повышение их лояльности; стратегическое сотрудничество с деловыми партнерами; создание устойчивых отношений с органами власти и местным сообществом).

## **Тема 8. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности.**

Категория эффективности как объективное условие существования организации, как закон ее жизнедеятельности, востребованный обществом. Отсутствие интегративной оценки эффективности корпоративной социальной ответственности. Уровень устойчивого межсекторного взаимодействия как показатель эффективности корпоративной социальной ответственности. Одностороннее доминирующее положение органов государственной власти при отсутствии соответствующих решений для развития отношений (инфраструктура, инновационная политика, кадровая работа, отсутствие гарантий целевого использования средств, невозможность осуществления финансового контроля и др.) – ограничение для развития корпоративной социальной ответственности. Основные показатели эффективности социальной активности организации: 1) влияние на рынок потребителей (спортивное спонсорство, поддержка одаренных детей др.) увеличивает уровень продаж данной организации; 2) позитивное влияние на акционерный капитал (ведет к росту капитализации организации); 3) привлечение в организацию высокопрофессиональных специалистов; 4) создание положительной деловой репутации на уровне местного сообщества. Социальная отчетность организации как условие оценки эффективности ее корпоративной социальной ответственности, как основа постоянного диалога со всеми стейкхолдерами.

Высокая степень достоверности социальной отчетности организации как необходимое условие формирования доверия к ее деятельности.

## **Тема 9. Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста.**

Современный рынок в динамичном и быстро меняющемся мире. Современная парадигма корпоративного управления. Эффективный работник как важнейший источник экономического роста. Потенциально эффективные работники. Пути реализации потенциала работников организации. Состояние и эффективность использования человеческого капитала России как одна из главных болевых точек отечественных преобразований.

Корпоративизм как система институтов социальной ответственности бизнеса, приносящая плоды в связке с механизмом экономической ответственности. Идеи корпоративизма о сотрудничестве государства и предпринимательского сектора экономики. Переход от «экономики физических лиц» к корпоративной экономике сотрудничества как наиболее рациональный путь создания гражданского общества, консолидации страны, отход от дальнейшей криминализации экономики России. Развитие на предприятиях социального климата с такими чертами, как общее осознание целенаправленности работы коллектива и ответственности за результаты труда, справедливость в его оплате и распределении доходов от реализации продукции и имущества предприятия, возможность каждого работника влиять на принятие решений и результаты - необходимое условие формирования элементов гражданского общества в стране.

Самооценка анализа фактического состояния работы по качеству и ее результатов как основа для разработки планов и мероприятий по совершенствованию деятельности организации. Самооценка по показателям социальной ответственности. Преимущества применения самооценки в сравнении с другими инструментами менеджмента: 1) получение объективных оценок, основанных на оценочных показателях эффективности работы сотрудников, подразделений и организации в целом, данных потоков информации и действий; 2) понимание персоналом необходимости и важности систематического совершенствования деятельности; 3) возможность выявления основных ошибок в формировании целей и задач работы различных структур организации; 4) последовательность действий при оценке эффективности работы структурных подразделений организации; 5) разделение показателей по уровням иерархии структур управления организацией; 6) обучение персонала применению принципов всеобщего управления качеством; 7) внедрение различных инициатив и передовых методов менеджмента качества в повседневную деятельность организации; 8) выявление и анализ процессов в системе показателей самооценки деятельности предприятия, в которые можно ввести изменения; 9) возможность использовать аутстаффинг - решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом организации, снижением рисков в сфере трудовых споров.

Эволюционные преобразования в социальном партнерстве. Контракт жизненного цикла как ведущая форма государственно-частного партнерства. Преимущества контракта жизненного цикла: преодоление «разрыва ответственности» - частный сектор берет на себя полный «пакет» (DBFM); экономия бюджетных средств и перенос их на другие общественные нужды; заинтересованность частного партнера в максимально эффективной эксплуатации; применение инноваций; распределение рисков между государственным и частным сектором; привлечение частного капитала к финансированию общественно-важных объектов инфраструктуры; уменьшение сроков строительства; повышение качества оказываемых услуг; повышение безопасности инфраструктуры; снижение издержек на строительство и эксплуатацию;

повышение качества предоставляемых услуг; продление срока службы инфраструктуры за счет повышения качества.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации**

**4.1.1.** В ходе реализации дисциплины **Б1.В.ДВ.06.03 Устойчивое развитие бизнеса** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

<b>Тема</b>	<b>Методы текущего контроля успеваемости</b>
Тема 1. Понятие и история становления концепции устойчивого развития	Домашнее задание, кейс-анализ
Тема 2. Основные принципы устойчивого развития организации	Домашнее задание
Тема 3. Типология корпоративной социальной ответственности	Домашнее задание, кейс-анализ
Тема 4. Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности Взаимодействие и интеграция типов ответственности в организации.	Домашнее задание
Тема 5. Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности	Домашнее задание, кейс-анализ
Тема 6. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности	Домашнее задание, контрольная работа
Тема 7. КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации	Домашнее задание
Тема 8. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности	Домашнее задание, контрольная работа
Тема 9. Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста	Домашнее задание

**4.1.2.** Экзамен проводится в устной форме в виде собеседования по вопросам.

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

##### **Перечень тем контрольной работы № 1**

1. Внешняя среда ответственности менеджмента организации.
2. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды деятельности организации.
3. Поддержка развития науки.
4. Поддержка развития образования.
5. Поддержка здравоохранения.
6. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности.
7. Необходимость формирования здорового образа жизни.
8. Регулирование стрессовых ситуаций в организации.
9. Роль культуры в развитии экономики и общества.
10. Поддержка государством культуры.
11. Государственное управление социокультурной сферой.
12. Формы зарубежного опыта поддержки культуры.

13. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.
14. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
15. Структура и содержание стандарта социальной ответственности.
16. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности.
17. Корпоративное волонтерство за рубежом.
18. Корпоративное волонтерство в России.
19. Объекты корпоративной социальной ответственности.
20. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности.

### **Перечень тем контрольной работы № 2**

1. Интеллектуальный потенциал организации.
2. Авуары как основа интеллектуального потенциала организации в системе.
3. Типология ресурсов интеллектуального потенциала организации.
4. Содержание и особенности основных стилей управления человеческим потенциалом организации.
5. Сущность, содержание и особенности основных «knowledge management».
6. Индивидуальная ответственность.
7. Роль чувства долга и ценностей личности.
8. Профессиональная этика.
9. Некоммерческие организации как потенциальный ресурс развития системы социальной поддержки населения.
10. Участие общественных организаций в развитии системы социальной поддержки населения.
11. Возможности некоммерческих организаций в сфере предоставления социальных услуг и развитии системы социальной поддержки населения.
12. Особенности формирования социально-трудовых отношений в современной России.
13. Управление процессом формирования деловой репутации российских компаний.
14. Деловая репутация и имидж организации: эволюция, содержание, внешние и внутренние источники формирования.
15. Устойчивое развитие в современной России: общественные ожидания.

### **Тестовое задание № 1**

1. Основные принципы работы биржевых маклеров, которые были особенно выделены и зафиксированы в «Банковской энциклопедии», изданной в России в 1916 году
  - благотворительность и меценатство
  - нравственность и добродетельность
  - честность и соблюдение торговой тайны
  - уважение прав частной собственности
  - верность слову
  - правдивость и уважение к власти
2. Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные
  - инвестиции
  - повышение национального дохода
  - повышение уровня (качества) жизни
  - получение прибыли
  - повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей
3. Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни

- социальный эффект
  - социальная эффективность
  - социально-экономическая эффективность
  - экономическая эффективность
4. Страны, придерживающиеся такой разновидности социального партнерства, которая предполагает активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений, происходящее на уровне страны, отрасли, отдельного предприятия
- Австрия
  - Канада
  - Германия
  - Россия
  - Франция
  - Бельгия
  - Нидерланды
  - Финляндия
  - Швеция
5. Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством
- гражданский долг
  - высокий уровень самосознания
  - известность
  - реклама, способствующая формированию имиджа
  - снижение налоговых ставок
6. Виды проявления госрегулирования социальной сферы
- налоговые льготы
  - информационная поддержка
  - финансирование
  - юридическая поддержка
  - тарифная политика
  - таможенное регулирование
7. Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория ...
- корпоративного эгоизма
  - корпоративного альтруизма
  - ответственного поведения
  - социальной ответственности
  - благотворительности
8. Вопросы, положенные в основу принципов “Социальной хартии российского бизнеса”, принятой в 2004 г.
- экономической и финансовой устойчивости
  - прав человека, качества продукции, взаимоотношений с потребителями
  - участия в развитии местного сообщества
  - экологической безопасности
  - этики бизнеса

- сотрудничества государства и бизнеса
9. Социальная ответственность – это ...
- правило
  - этический принцип
  - закон, обязательный для исполнения
  - норматив
10. Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного проекта – технология ... вида социального инвестирования
- массового
  - точечного
  - рыночного
  - агрессивного
  - пассивного
11. Субъекты социальных инвестиций
- органы государственной власти
  - государственные и муниципальные предприятия
  - российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации
  - физические лица
  - специальные фонды
  - банки
  - здравоохранение
  - учреждения культуры
  - участие корпораций в делах местных сообществ
12. Документ, принятый главами 15 государств на саммите Евросоюза в марте 2000г. (Лиссабон), посвященный вопросам социальной сплоченности, экономического развития и занятости
- специальное обращение по вопросам корпоративной социальной ответственности
  - программа “Национальная инициатива устойчивого развития”
  - “Кодекс чести банкира”
  - “Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка”
  - “Социальная хартия”
13. Сущность немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л. Эрхард
- государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию
  - государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию
  - государство вмешивается в социально-трудовые отношения, а предприниматели и профсоюзы отстаивают свои права
  - государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, эта сфера всецело контролируется предпринимателями и профсоюзами



- предприниматели не вмешиваются в социально-трудовые отношения
14. Элементы понятия “качество жизни”
- потребление материальных благ
  - продуктов питания
  - качество жилищных условий и занятости
  - развитие сферы услуг
  - образования, культуры
  - социального обеспечения
  - удовлетворенность человека работой и жизненными условиями
  - удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями
15. Элементы, по рекомендации ООН, которые включает в себя понятие “уровень жизни”
- здоровье, пища
  - одежда, условия труда
  - занятость, образование
  - развитие, транспорт
  - жилище, социальное обеспечение
  - доступность учреждений культуры
  - здравоохранение
16. Конкретные количественные показатели, являющиеся примером социальной эффективности
- возникновение дополнительных социальных услуг
  - изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем
  - уменьшение безработицы
  - увеличение рождаемости и снижение смертности
  - рост доходов госбюджета
  - снижение преступности
17. Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества
- корпоративный фонд
  - социальные инвестиции
  - спонсорство
  - денежные гранты
  - социально значимый маркетинг
18. Причина упразднения и существенного урезания программ социальной защиты США в 1996 г.
- ограничение субсидий на строительство жилья
  - сокращение ассигнований некоммерческим организациям на период 1999-2002 гг.
  - снижение доступа к бесплатной медицинской помощи
  - бедность, наркомания и бездомность большей части населения
19. Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью
- нравственные мотивы

- рост доверия потребителей
  - реклама
  - любовь к искусству
20. “Хартия бизнеса в России” была принята в ... году
- 2000
  - 2002
  - 2004
  - 2006
21. Определяющий фактор уровня жизни в России ...
- физиологический минимум
  - прожиточный минимум
  - социальный минимум
  - система потребительских бюджетов: физиологический, прожиточный и социальный минимум
  - потребительская корзина
22. “Хартия бизнеса в России” декларирует принципы, исключаящие ...
- обман
  - фальсификацию качества
  - возможность получения незаконных доходов
  - беззаконие
  - некорректную рекламу
  - неуважение партнеров
23. Социальный инвестиционный проект, который может быть применим для
- господдержки культуры и искусства
  - расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения
  - повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации
  - создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе
  - развитие культурного образования детей и юношества
  - обеспечение занятости инвалидов

#### Тестовое задание № 2.

1. Возможное падение коэффициента отношения социальных инвестиций к балансовой прибыли в современных российских компаниях может быть связано с ...
- резким ростом прибыли крупнейших компаний
  - несоразмерным своим доходам ростом вложений компаний в социальную сферу
  - особенно осторожным подходом компаний к объектам социального инвестирования
  - износом оборудования и связанными с ним существенными вложениями в модернизацию производства, а не в социальный капитал
  - отставанием российских компаний в сфере экономической эффективности производства
  - низкой инвестиционной привлекательностью российских компаний
2. Основное различие корпоративно/социально ответственных сборов от налоговых сборов
- не нормируются, и их размер произволен

- расходуются под четким контролем государства
  - не могут расходоваться по усмотрению руководителя фонда
  - исключено участие в коррупционных и противозаконных сделках
  - взимаются в принудительном порядке
3. Важная тенденция целевого развития персонала современных компаний, требующая серьезного увеличения затрат
- появление у компаний собственных центров обучения – корпоративных университетов
  - совершенствование методов набора и отбора персонала, практикуемых в компании
  - сокращение дистанции между руководителем и подчиненным, демократизация методов управления
  - усиление корпоративной сплоченности коллектива
  - ужесточение дисциплины, введение штрафных санкций за нарушения трудовой дисциплины
4. Конкурентное преимущество, которое обеспечивает компании в странах с развитым гражданским обществом выполнение этических правил
- повышение темпа роста производительности
  - повышение ее инвестиционной привлекательности
  - увеличение доходности
  - приток рабочей силы
  - улучшение качества товара и снижение его себестоимости
5. Негосударственное пенсионное обеспечение осуществляется ...
- полностью за счет работника – путем накопления в период своей трудовой деятельности определенных отчислений в Пенсионный фонд РФ
  - за счет государства через Пенсионный фонд РФ
  - за счет компании через накопительные корпоративные пенсионные программы,
  - увязанные с негосударственными пенсионными фондами
  - за счет спонсора путем перечисления им разовых вознаграждений работникам, проработавшим в компании более 5 лет
6. Чтобы увеличить свою стоимость в долгосрочной перспективе и получать прибыль, благодаря коллективным действиям (гражданская стадия организационного обучения) компании ...
- способствуют широкому распространению норм корпоративной социальной ответственности в отрасли
  - отрицают свою вину за конкретные нарушения организационного обучения корпоративной социальной ответственности
  - не признают своей ответственности за негативные последствия нарушений обеспечения организационного обучения корпоративной социальной ответственности
  - учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса
7. Проблема, которая приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ
- отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций
  - ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы

- отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества, из-за чего компаниям приходится действовать без четких ориентиров
  - внутренние программы превалируют над внешними, в результате чего бизнес занимается в первую очередь развитием собственного персонала и не включен активно в общестрановые социальные программы
  - низкий уровень инновационной активности компаний
  - отставание российских компаний в технологической сфере
8. Такая компания, как, например, корпоративный медицинский центр, может способствовать снижению трудопотерь работающих из-за высокой заболеваемости ...
- используя средства ранней диагностики профессиональных заболеваний
  - организовывая регулярные проверки предприятий на соответствие принятым стандартам безопасности
  - проводя модернизацию оборудования
  - пропагандируя здоровый образ жизни
9. Сектор российской экономики периода 2003-2007 гг., в котором наблюдалось однозначное увеличение социальных инвестиций
- услуг
  - переработки
  - производства
  - сырьевой
10. В основу концепции рациональности и выгоды компании от вложений в социальную сферу положены ...
- материальные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает
  - получение компанией определенного экономического эффекта
  - технологические ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
  - управленческие ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
  - финансовые и иные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
11. Поддерживая в рамках благотворительных программ социально незащищенные группы населения, компания ...
- пропагандирует здоровый образ жизни
  - снижает риск бедности и социальной напряженности на территориях присутствия
  - делает доступным негосударственное пенсионное обеспечение для всех работников
  - улучшает статистику социальных инвестиций
  - создает себе имидж и повышает деловую репутацию
12. Применение этических формулировок в судебной практике позволит ...

- повысить эффективность функционирования российской правовой системы
  - оптимизировать нахождение баланса между публичными и частными интересами
  - обеспечить соблюдение законодательства и обязательность реализации корпоративно/социально ответственного поведения
  - увеличить финансирование социальной сферы
  - повысить ответственность компаний за нарушение экологического законодательства
13. Этическая категория в правовой системе России, в англо-американском праве, которая
- получила название “фидуциарной обязанности”
  - добросовестный налогоплательщик
  - необходимость добросовестности и разумности действий директоров и топ-менеджеров в интересах акционерного общества
  - добросовестность и разумность участников гражданских правоотношений
  - деловая этика бизнесмена
14. Особенность российской трактовки понятия “деловой этики”
- в ней соединяются черты, характерные как для европейского, так и для американского понимания данного термина
  - государство существенно влияет на выработку содержания деловой этики
  - соблюдение российского законодательства – всего лишь один из частных аспектов деловой этики
  - данное понятие широко используется в судебных разбирательствах в налоговой сфере
  - данный термин часто применяется российскими судами при пресечении злоупотребления правом, борьбе с недобросовестной конкуренцией
15. Сфера права, содержащая этические нормы
- Налоговое право
  - Гражданское право
  - Корпоративное право
  - ни одна сфера права не содержит этических норм
16. Способы, при помощи которых государственные органы власти, в том числе профильные федеральные министерства, законодательные органы, исполнительные органы на местах могут способствовать внедрению российскими компаниями корпоративной отчетности в соответствии с международными стандартами
- активно поддерживать корпоративную социальную ответственность, развивать
  - новые формы социального партнерства и проводить регулярные встречи для выработки соответствующих рекомендаций для бизнеса
  - способствовать превращению деятельности по корпоративной социальной ответственности и социального партнерства в естественный признак респектабельности российского бизнеса
  - активно поддерживать корпоративную социальную ответственность именно как
  - комплексную систему, стимулирующую планомерные социальные инвестиции бизнеса
  - совместно с представителями бизнеса и его ассоциациями, а также профильными некоммерческими организациями изучать и развивать законодательные аспекты поддержки и стимулирования корпоративной социальной ответственности бизнеса, включая корпоративную благотворительность

- принять законодательный акт, устанавливающий обязательные сроки и формы корпоративной отчетности по социальной ответственности
  - проводить отраслевые совещания и региональные форумы по обобщению опыта внедрения российскими компаниями корпоративной отчетности в соответствии с международными стандартами
17. Условие необходимое для того, чтобы российские компании имели возможность использовать отчетность по международным стандартам
- повышение роли частного сектора в инвестировании экономики
  - рационализация управления в российском бизнесе
  - повышение конкурентоспособности российских компаний
  - активизация выхода российского бизнеса на международные фондовые рынки
  - технологическое перевооружение российских компаний
  - повышение инновационной активности российского бизнеса
18. Инструмент, который может быть использован для повышения эффективности благотворительной деятельности компаний
- диалоги
  - общественные консультации “лицом к лицу” с различными группами заинтересованных сторон
  - оценка эффективности социальных программ
  - целевые государственные программы
  - налоговые льготы
19. Теория или концепция, получившая распространение после 1980 года вплоть до начала XXI в.
- концепция “заинтересованных сторон”
  - концепция “этики бизнеса”
  - теория “устойчивого развития”
  - теория “корпоративного гражданства”
20. Основная причина лидерства именно европейских компаний в общемировых списках лидеров индекса Доу-Джонса по устойчивому развитию
- высокий уровень экологичности производств (при постоянно снижающейся энергоемкости)
  - высокие темпы роста доходов компаний
  - низкие показатели по безработице
  - большое число инвестиционных проектов
  - низкий уровень расходов на производство и сырье
21. Негативные последствия недоработок и ошибок в развитии корпоративной социальной ответственности в современной России
- инвестированные средства расходуются неэффективно
  - консервируется устаревшая структура социальной сферы
  - возникает сомнение в способности властей представлять действительные интересы общества
  - обострение существующих проблем в условиях многочисленных моногородов
  - общее снижение эффективности производства
  - снижение производительности труда

22. Международный стандарт, действующий по принципу “триединого итога”, лежащий в основе индекса Доу-Джонса

- Global Reporting Initiative – GRI
- IFRS
- EcoMaterial 1.0/2009
- ИСО серии 14000
- ИСО 10012:2003

23. Этическим правилам внутри компании можно придать юридически обязательный характер

...

- включив этические правила в учредительные и локальные документы компаний
- применяя этические правила в процессе регулирования правоотношений внутри саморегулируемых организаций
- нарабатывая судебную практику по экономическим спорам
- предприниматель должен уяснить содержание этических правил с целью соблюдения
- требований законодательства

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

##### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-2	Способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	ОПК-2.1	Способность учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности
ПК-17	Способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели	ПК-17.2	Способность оценивать социальные условия осуществления предпринимательской деятельности

##### 4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-2.1	- знание содержания понятия устойчивое развитие и КСО - знание подходов к	- презентация примеров практик реализации устойчивого развития и КСО российскими и зарубежными

	классификации и характеристик базовых моделей устойчивого развития - анализ практик реализации устойчивого развития и КСО отечественными и зарубежными компаниями - знание основных международных и отечественных стандартов, регламентирующих деятельность компаний в сфере КСО	компаниями - соответствие представленных практик реализации КСО основным характеристикам базовых моделей. - проведение сравнительного анализа представленной информации - сравнительная оценка международных и отечественных стандартов, регламентирующих деятельность компаний в сфере КСО
ПК-17.2	Способность оценивать социальные условия осуществления предпринимательской деятельности	- умение оценивать социальные условия осуществления предпринимательской деятельности и влияние социальных факторов на бизнес-модели, - владение методами прогнозирования влияния ключевых факторов макросреды на стратегию компании, особенно влияние социальных факторов, - владение навыками разработки стратегии и формирования новых бизнес-моделей с учетом ключевых социальных факторов.

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

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. Роль чувства долга и ценностей личности в формировании корпоративной социальной ответственности.
8. Мотивационный и ограничительный характер индивидуальной ответственности.
9. Ценностно-смысловая основа индивидуальной ответственности.



10. Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности.
11. Современные подходы к формированию социального пакета.
12. Интеллектуальный потенциал организации в системе корпоративной социальной ответственности.
13. Авуары как основа интеллектуального потенциала организации.
14. Типология ресурсов интеллектуального потенциала организации.
15. Содержание и особенности основных стилей управления человеческим потенциалом организации.
16. Сущность, содержание и особенности основных составляющих технологии «knowledge management».
17. Некоммерческие организации как потенциальный ресурс развития системы социальной поддержки населения города Москвы.
18. Участие общественных организаций в развитии системы социальной поддержки населения города Москвы.
19. Возможности некоммерческих организаций в сфере предоставления социальных услуг и развитии системы социальной поддержки населения города Москвы.
20. Корпорация как объект корпоративного менеджмента. Структура управления и особенности механизма менеджмента корпорации.
21. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности.
22. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
23. Поддержка развития науки, образования и культуры.
24. Поддержка здравоохранения.
25. Необходимость формирования здорового образа жизни. Регулирование стрессовых ситуаций в организации.
26. Государственное управление социокультурной сферой. Формы зарубежного опыта поддержки культуры.
27. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.

### Шкала оценивания

<b>85-100 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- презентация примеров практик реализации КСО российскими и зарубежными компаниями</li> <li>- соответствие представленных практик реализации КСО основным характеристикам базовых моделей.</li> <li>- проведение сравнительного анализа представленной информации.</li> <li>- сравнительная оценка международных и отечественных стандартов, регламентирующих деятельность компаний в сфере КСО</li> </ul>
<b>84-70 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- презентация примеров практик реализации КСО российскими и зарубежными компаниями выполнены недостаточно полно или не точно</li> <li>- представлены не все критерии соответствия практик реализации КСО основным характеристикам базовых моделей</li> <li>- проведен неполный сравнительный анализ информации</li> <li>- сравнительная оценка международных и отечественных стандартов, регламентирующих деятельность компаний в сфере КСО проведена не полностью</li> </ul>
<b>69-55 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- презентация примеров практик реализации КСО российскими и</li> </ul>

	<p>зарубежными компаниями не учитывает все практики реализации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие представленных практик реализации КСО основным характеристикам базовых моделей представлено не полностью, отсутствует перечисление всех моделей КСО</li> <li>- сравнительный анализ представленной информации не проведен</li> <li>- сравнительная оценка международных и отечественных стандартов, регламентирующих деятельность компаний в сфере КСО проведена с недочетами</li> </ul>
<b>Менее 55 баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- презентация примеров практик реализации КСО российскими и зарубежными компаниями выполнено с существенными недочетами</li> <li>- соответствие представленных практик реализации КСО основным характеристикам базовых моделей не отражает основные аспекты соответствия</li> <li>- проведение сравнительного анализа представленной информации не представлено</li> <li>- сравнительная оценка международных и отечественных стандартов, регламентирующих деятельность компаний в сфере КСО проведена со значительными недочетами</li> </ul>

**Перевод баллов в традиционную систему оценки:**

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

**4.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Экзамен проводится в аудитории. Студент выбирает случайным образом билет, содержащий два теоретических вопроса. Время подготовки к собеседованию не менее 30 и не более 45 минут. При подготовке студенту запрещается использовать на экзамене какие-либо дополнительные материалы и электронные средства.

**5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Цель изучения дисциплины состоит в формировании у обучаемых современных знаний о принципах, методах и подходах к определению социальной ответственности деятельности организации, сформировать практические навыки в области разработки социальных программ и составления социальной отчетности организации, разработке и реализации социальной составляющей бизнес-плана, стратегии и тактики деятельности малого предприятия, в построении системы корпоративной социальной ответственности современной российской организации в структуре государственной гражданской службы.

Учебной целью лекционных занятий является получение обучаемыми современных фундаментальных знаний об источниках и атрибутах корпоративной социальной ответственности, типологии и сущности процесса реализации корпоративной социальной ответственности, необходимых менеджеру в сфере разработки и реализации технологий проектирования системы корпоративной социальной ответственности для деятельности современной российской организации.

Учебной целью практических занятий является практическое знакомство обучаемых с практикой реализации полученных знаний, позволяющих успешно решать профессиональные задачи.

Семинар как форма учебного процесса предоставляет широкие возможности для решения познавательных и воспитательных задач. Семинар как одна из активных форм обучения требует от студента самостоятельной подготовки по вопросам, предлагаемым для обсуждения на семинаре.

Тема семинарского занятия соответствует содержанию учебной программы. Основой для подготовки к семинару служит план семинарского занятия, содержащий выносимые на обсуждение вопросы и рекомендуемую для подготовки литературу.

При подготовке к семинарскому и практическим занятиям студент должен ознакомиться с конспектом лекции на заданную тему и соответствующими разделами базовых учебников. Для подготовки развернутых ответов по поставленным вопросам необходимо использовать дополнительную литературу, в том числе периодические научные издания и электронные ресурсы.

Рекомендуется следующий алгоритм подготовки к семинару:

1. Внимательное изучение плана и выносимых на обсуждение вопросов семинарского занятия, списка рекомендованных источников и литературы, методических рекомендаций преподавателя.
2. Изучение программы дисциплины с целью уяснения требований к объему и содержанию знаний по изучаемой теме.
3. Изучение вопросов тему по основному учебнику.
4. Изучению дополнительной литературы, поиск электронных ресурсов, соответствующих вопросам семинара.

В итоге у студента должен быть развернутый план выступления по каждому вопросу семинарского занятия.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1 Основная литература**

1. Джерелиевская И.К. Культура и этика управленческой деятельности: учебное пособие. /И.К. Джерелиевская, М.А. Джерелиевская. – М.: МГУУ ПМ, 2011
2. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров. Гриф УМО /Э.М. Коротков, О.Н. Александрова, С.А. Антонов [и др.] – М.: Юрайт, 2013
3. Триандис Г.К. Культура и социальное поведение: учебное пособие/ Г.К.Триандис. – М.: Форум, 2011
4. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности: учебник и практикум для академического бакалавриата. Гриф УМО / Г. Л. Тульчинский. М.: Издательство «Юрайт», 2015

### **6.2 Дополнительная литература**

1. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия/ А.Н. Аверин. – М.: Альфа-Пресс, 2008
2. Акимова Т.А. Экономика устойчивого развития: учебное пособие / Т.А. Акимова, Ю.Н. Мосейкин. – М.: Экономика, 2009
3. Беляева И.Ю. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / И.Ю. Беляева. – М.: КноРус, 2008
4. Благов Ю.А. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю.А.Благов. – СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010

5. Джерелиевская И.К. От культа вседозволенности к культуре самоограничения: монография / И.К. Джерелиевская. – М.: МГУУ ПМ, 2008
6. Дридзе Г.М. Основы социокультурного проектирования / Г.М. Дридзе, Э.А. Орлова. – М.: РИК, 2005
7. Корпоративная социальная ответственность: новая философия бизнеса: учебное пособие. – М.: Внешэкономбанк, 2011. – Интернет-ресурс.
8. Лещенко О.А. Из «тени» в «свет». Социально ответственный бизнес в России. СПб.: Книжный дом, 2008
9. Олейник О.В. Успешные социальные инвестиции – вклад в будущее России. М.; СПб.; Н. Новгород: Издательский центр «Мир добра», 2008
10. Решетникова, И. Формирование и развитие делового имиджа фирмы/ И. Решетникова. – М.: Экономика, 2008
11. Семенов А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса: учебное пособие. /А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. – М.: Дашков и К, 2006
12. Тульчинский Г.Л. Бизнес в России. Проблема социального признания и уважения. М.: Вершина, 2006
13. Туркин С.В. Как выгодно быть добрым. Сделай свой бизнес социально ответственным. М.: Альпина Бизнес Бук, 2007
14. Уколов В.Ф. Взаимодействие власти, бизнеса и общества: учебник / В.Ф. Уколов. – М.: Экономика, 2009
15. Международный стандарт ИСО26000: методология обеспечения интенсивного устойчивого развития и высокого качества жизни // Стандарты и качество. – 2011 - №1, 2, 3, 4, 5

### **6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Не используются.

### **6.4 Нормативные правовые документы**

1. «Конституция 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
2. Закон РФ от 9.10.1992 №3612-1 (ред. от 21.07.2014) «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2015). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
3. Закон РФ от 12.01.1996 №7-ФЗ (принят ГД ФС РФ 08.12.1995) (действующая редакция от 13.07.2015) «О некоммерческих организациях». - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
4. Закон РФ от 28.12.2013 N 442-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации". - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
5. Закон РФ от 11.08.1995 № 135-ФЗ (в ред. от 05.05.2014 N 103-ФЗ) «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
6. Закон РФ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015).- [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
7. Закон РФ от 24.06.1999 N 120-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних". - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
8. Закон РФ от 27 мая 2003 №58-ФЗ (принят ГД ФС РФ 25.04.2003) (в ред. от 02.07.2013) «О системе государственной службы Российской Федерации». - [Электронный ресурс] – Режим доступа: Консультант плюс.

9. Закон РФ от 27 июля 2004 №79-ФЗ (ред. от 08.06.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».- [Электронный ресурс].– Режим доступа: Консультант плюс.
10. Закон РФ от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 02.07.2013, с изм. от 06.04.2015) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2014).- [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
11. Закон РФ от 21.11.2011 №323-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015). - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
12. Закон г. Москвы от 12.07.2006 №38 (в ред. от 15.05.2013) «О взаимодействии органов власти г. Москвы с негосударственными некоммерческими организациями (ННКО)». - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
13. Указ Президента РФ от 01.04.1996 №440 «О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию». - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.

### **6.5 Интернет-ресурсы**

1. <http://www.mos.ru/about/gprograms/> Государственные программы города Москвы (2012 - 2018 - 2020 г.г.)
2. <http://www.mos.ru/> - сайт Официальный сервер Правительства Москвы.
3. <http://www.sbornet.ru/> - сайт Союз благотворительных организаций России.
4. <http://www.soc-otvet.ru/> - сайт Социальная ответственность бизнеса.
5. <http://www.menage.ru/> - сайт, посвященный вопросам менеджмента.
6. <http://www.fundraising.ru/> – сайт сообщества профессионалов по привлечению ресурсов.
7. <http://www.sponsorstvo.ru> специализированное по спонсорству, благотворительности и меценатству.
8. <http://www.csr-rspp.ru/> - сайт Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и демографической политике.

### **6.6 Иные источники**

1. Кричевский Н.А. ,Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность/Н.А. Кричевский, Гончаров С.Ф. -М.: Дашков и К, 2008, ISBN 5-91131-849-9, 2-е изд..-216 с.
- Журналы:
1. Общество и экономика
  2. Российский экономический журнал
  3. Стандарты и качество
  4. Экономист
  5. NBER Working Papers: [www.nber.org/papers](http://www.nber.org/papers)
  6. The World Bank: [www.worldbank.org/research](http://www.worldbank.org/research)
  7. International Organization for Standardization: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

7. **Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Для проведения занятий по дисциплине требуется аудитория достаточной вместимости, оборудованная оборудованием для демонстрации мультимедийных презентаций.

Доска, флип-чарт