



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОП
«Менеджмент»

Е.Б. Гафурова

« 10 » июля 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
менеджмента

Е.А. Глотова

« 10 » июля 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративное управление

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Форма подготовки: заочная

курс 4

лекции час.

практические занятия 12 час.

лабораторные работы час.

в том числе с использованием МАО лек. /пр. 10 /лаб. час.

всего часов аудиторной нагрузки 12 час.

в том числе с использованием МАО 10 час.

самостоятельная работа 130 час.

в том числе на подготовку к экзамену 4 час.

контрольные работы (количество)

курсовая работа / курсовой проект семестр

зачет 4

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет» для реализуемых основных профессиональных образовательных программ по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом ректора ДФУ от 04.04.2016 № 12-13-593.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента, Протокол № 7/1 от 10.07.2017

Заведующий (ая) кафедрой к.полит.н., доцент Глотова Е.А.

Составитель (ли): _____

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____
Заведующий кафедрой _____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____
Заведующий кафедрой _____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

III. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____
Заведующий кафедрой _____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

VI. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____
Заведующий кафедрой _____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

V. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____
Заведующий кафедрой _____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 3 из 76

ABSTRACT

Specialist's degree in 38.03.02 Management

Course title: «*Management*»

Variable part of Block, 4 credits

Instructor: *Laptenok Anna Vladimirovna, Senior Lecturer of the department «Management»*

At the beginning of the course a student should be able to:

- the ability to navigate the political and social processes, to use the knowledge and methods of the Humanities and social Sciences in solving professional tasks;
- the ability to comply with the requirements of laws and other normative legal acts;
- the ability of logical thinking, analysis, systematization, generalization, critical thinking about information;
- the ability to implement written and oral communication in the Russian language, logically true, reasoned and clear to build oral and written speech.

Learning outcomes:

Professional:

PC – 41- the ability to participate in the development of strategies to ensure the economic security of organizations, the preparation of programs for its implementation;

PC-43 - the ability to make optimal management decisions taking into account the criteria of socio-economic efficiency, risks and opportunities use of available resources;

PC- 44 - the ability to carry out documentary maintenance of management.

Course description:

The content of the course “*Corporate social responsibility*” consists of three sections and covers the following range of issues:

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 4 из 76

1. The concept, essence and content of corporate and social responsibility. Features of the development of corporate and social responsibility in Russia and abroad. Functions and principles of corporate and social responsibility. Basic concepts and approaches to CSR. Social responsibility of business - economic, political, environmental, social aspects. Theories of corporate social responsibility: the theory of corporate egoism (M. Friedman), the theory of corporate altruism, the theory of rational egoism, the theory of socially responsible behavior.

Socially responsible behavior as the basis for the development of a modern company. Human capital (G. Becker), investments in human capital, human resources. The main and peripheral workforce is access to social guarantees. Social trust (F.Fukuyama). Social capital. Intangible assets of the enterprise. Theory of stakeholders (stakeholders). The concept of social management. Neoclassical, managerial and statist interpretations of social responsibility. Social partnership.

2. Fundamentals of the theory of corporate and social decision making. The social significance of decisions. Calculation of economic and socio - economic indicators characterizing the activities of economic entities on the basis of standard methods and the current regulatory and legal framework. Diversification of responsibility. Zones of risk liability. Distribution of risks of responsibility.

3. Analysis, tools and directions for the development of corporate and social responsibility. Building a system of corporate social responsibility. Regulators of corporate and social development of enterprises. Qualitative analysis and reporting, and independent verification. Assessment of corporate and social responsibility.

4. Corporate social responsibility and social and labor relations. Social partnership and international regulation of social and labor relations. Corporate social responsibility and social protection of the employed population. The influence of the state on the volume and direction of social investment of enterprises.

Ethical standards and organization behavior. Technologies for the development of ethical standards: content, types and main stages. Codes of corporate social

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 5 из 76

responsibility. Design principles and mechanisms for building commitment. Problems of business ethics at the international level in the context of globalization.

5. Competence of managers in the formation and development of corporate social responsibility. Personal social responsibility and corporate social responsibility. Technologies of personnel management in the context of increasing corporate social responsibility. Ways to resolve conflicts in the design of interpersonal, group and organizational communications based on modern technologies

The nature of the corporate image. Internal and external image. The process of creating an image. Positioning the organization in the social space. Image of the organization. Trust, reputation, solidarity. Formation of a specific corporate culture.

Main course literature:

1. Blagov Yu.E. Corporate social responsibility. Evolution of the concept. SPb .: Graduate School of Management, 2010. 272 p.

2. Corporate social responsibility: managerial aspect: monograph. М .: Knorus, 2008. 504 p.

3. Krichevsky N.A., Goncharov S.F. Corporate social responsibility. М .: Dashkov and K., 2008. 216 p.

4. Mikheev V.A. The foundations of social partnership: theory and politics. М .: Prospectus, 2008. 472 p.

5. Peregudov S.P. Large corporation as a subject of public policy: a textbook. М .: Knorus, 2009. 249 p.

6. Tulchinsky G.L. Corporate social responsibility (social investment, partnership and communication). SPb .: Peter, 2008. 104 p.

Form of final knowledge control: offset

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 6 из 76

АННОТАЦИЯ

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Корпоративное управление»

Учебный курс «Корпоративное управление» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Дисциплина «Корпоративная и социальная» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины (Б1В10)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 12 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (0 часов), практические работы (12 часов), самостоятельная работа студентов (130 часа). Дисциплина реализуется на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина «Корпоративная социальная» основывается на знания, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Управление изменениями и рисками», «Экономическое мышление», «Правоведение», «Основы менеджмента», «Теория организации и организационное поведение», «Основы управления персоналом», «Предпринимательство» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Инновационный менеджмент», «Технологическое и интернет-предпринимательство», «Производственный менеджмент», «Инструменты и методы эффективного управления», а также к прохождению учебной и производственной практик.

Содержание дисциплины состоит из пяти разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Понятие, сущность и содержание корпоративной и социальной ответственности. Особенности развития корпоративной и социальной ответственности в России и за рубежом. Функции и принципы корпоративной и социальной ответственности. Основные концепции и подходы к КСО. Социальная бизнеса – экономические, политические,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 7 из 76

экологические, социальные аспекты. Теории корпоративной социальной ответственности: теория корпоративного эгоизма (М. Фридмен), теория корпоративного альтруизма, теория разумного эгоизма, теория социально-ответственного поведения.

Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании. Человеческий капитал (Г.Беккер), инвестиции в человеческий капитал, человеческие ресурсы. Основная и периферийная рабочая сила — доступ к социальным гарантиям. Социальное доверие (Ф.Фукуяма). Социальный капитал. Нематериальные активы предприятия. Теория заинтересованных сторон (стейкхолдеров). Понятие социального менеджмента. Неоклассические, менеджералистские и государственноческие интерпретации социальной ответственности. Социальное партнёрство.

2. Основы теории принятия корпоративных и социальных решений. Социальная значимость принимаемых решений. Расчёт экономических и социально – экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик и действующей нормативно – правовой базы. Диверсификация ответственности. Зоны риска ответственности. Распределение рисков ответственности.

3. Анализ, инструменты и направления развития корпоративной и социальной ответственности. Построение системы корпоративной социальной ответственности. Регуляторы корпоративного и социального развития предприятий. Качественный анализ и отчетность, и независимое подтверждение. Оценка корпоративной и социальной ответственности.

4. Корпоративная социальная и социально-трудовые отношения. Социальное партнерство и международное регулирование социально-трудовых отношений. Корпоративная социальная и социальная защита занятого населения. Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 8 из 76

Этические стандарты и поведение в организации. Технологии разработки этических стандартов: содержание, виды и основные этапы. Кодексы корпоративной социальной ответственности. Принципы разработки и механизмы формирования приверженности. Проблемы этики бизнеса на международном уровне в условиях глобализации.

5. Компетентность руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности. Личная социальная и корпоративная социальная ответственности. Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий

Природа корпоративного имиджа. Внутренний и внешний имидж. Процесс создания имиджа. Позиционирование организации в социальном пространстве. Имидж организации. Доверие, репутация, солидарность. Формирование специфической корпоративной культуры.

Цель – Получение студентами теоретических знаний в области корпоративной и социальной ответственности и аспектов практического использования в процессе управления компанией, а также для построения эффективного взаимодействия бизнеса и общества.

Задачи:

- усвоение современных теоретических представлений о корпоративной социальной ответственности бизнеса, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление корпоративной социальной ю;
- овладение основами методологии и методики в области корпоративного социального учета, аудита и отчетности;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 9 из 76

- приобретение базовых навыков практической работы в области развития и управления корпоративной социальной ю.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знает	Способы нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности
	Умеет	Использовать на практике способы нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности
	Владеет	Способами нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности
ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий	Знает	способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий
	Умеет	различными способами разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий
	Владеет	различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Корпоративная и социальная» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: анализ конкретных учебных ситуаций (метод кейсов), семинары-дискуссии, игроупражнения в форме индивидуальной работы студентов или работы студентов в малых группах.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 10 из 76

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (18 часов)

Тема 1. Сущность и значение корпоративной социальной ответственности (4 час.).

Понятие, сущность и содержание корпоративной и социальной ответственности. Особенности развития корпоративной и социальной ответственности в России и за рубежом. Функции и принципы корпоративной и социальной ответственности. Основные концепции и подходы к КСО. Социальная бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты. Теории корпоративной социальной ответственности: теория корпоративного эгоизма (М. Фридмен), теория корпоративного альтруизма, теория разумного эгоизма, теория социально-ответственного поведения.

Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании. Человеческий капитал (Г.Беккер), инвестиции в человеческий капитал, человеческие ресурсы. Основная и периферийная рабочая сила — доступ к социальным гарантиям. Социальное доверие (Ф.Фукуяма). Социальный капитал. Нематериальные активы предприятия. Теория заинтересованных сторон (стейкхолдеров). Понятие социального менеджмента. Неоклассические, менеджералистские и государственноческие интерпретации социальной ответственности. Социальное партнёрство.

Тема 2. Принятие корпоративных социальных решений и (4 час.).

Основы теории принятия корпоративных и социальных решений. Социальная значимость принимаемых решений. Расчёт экономических и социально – экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик и действующей нормативно – правовой базы. Диверсификация ответственности. Зоны риска ответственности. Распределение рисков ответственности.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 11 из 76

Тема 3. Развитие корпоративной социальной ответственности (2 час.).

Анализ, инструменты и направления развития корпоративной и социальной ответственности. Построение системы корпоративной социальной ответственности. Регуляторы корпоративного и социального развития предприятий. Качественный анализ и отчетность, и независимое подтверждение. Оценка корпоративной и социальной ответственности.

Тема 4. , трудовые отношения и этика (2 час.).

Корпоративная социальная и социально-трудовые отношения. Социальное партнерство и международное регулирование социально-трудовых отношений. Корпоративная социальная и социальная защита занятого населения. Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий.

Этические стандарты и поведение в организации. Технологии разработки этических стандартов: содержание, виды и основные этапы. Кодексы корпоративной социальной ответственности. Принципы разработки и механизмы формирования приверженности. Проблемы этики бизнеса на международном уровне в условиях глобализации.

Тема 5. Компетентность руководителя, корпоративный имидж (2 час).

Компетентность руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности. Личная социальная и корпоративная социальная ответственности. Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий

Природа корпоративного имиджа. Внутренний и внешний имидж. Процесс создания имиджа. Позиционирование организации в социальном

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 12 из 76

пространстве. Имидж организации. Доверие, репутация, солидарность. Формирование специфической корпоративной культуры.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (36 часов)

Практическое занятие по теме 1 «Сущность и значение корпоративной социальной ответственности» (4 час):

1. Семинар – дискуссия по теме 1.

Практическое занятие по теме 2 «Принятие корпоративных социальных решений и » (8 час.):

1. Семинар – дискуссия по теме 2.
2. Выполнение практических заданий в малых группах (упражнения, задачи).

Практическое занятие по теме 3 «Развитие корпоративной социальной ответственности» (6 час.):

1. Семинар – дискуссия по теме 3.
2. Выполнение практических заданий в малых группах (упражнения, задачи).

Практическое занятие по теме 4 «, трудовые отношения и этика» (10 час.):

1. Анализ конкретной ситуации (кейс): «Организация и управление офисом»;
2. Выполнение практических заданий в малых группах (упражнения, задачи).

Практическое занятие по теме 5 «Компетентность руководителя, корпоративный имидж» (8 час.):

1. Деловая игра «Разработка управленческого решения методом коллективного генерирования идей»

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 13 из 76

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Для проведения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Менеджмент» подготовлены и представлены в Приложении 1:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Сущность и значение корпоративной социальной ответственности	ОПК-2 ПК-2	знает - Способы нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий	УО Вопросы к зачету: № 1-3,8, 14, 21 (УО-1)

Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 14 из 76
-------------------------------	--	--	---------------

			Умеет - оценивать социально-экономическую эффективность оптимальных управленческих решений с учетом различных критериев - принимать оптимальные управленческие решения в различных условиях, в т.ч. в условиях риска	ПР-1	Вопросы к зачету: УО-3: № 4-6, 9,10, 15-17, 22-25 (УО-1)
			владеет - методами принятия оптимальных управленческих решений с учетом критерия оптимальности	ПР-1, ПР-2	Вопросы к зачету: № 1, 13,16, 19, 24, 26 (УО-1)

2	, трудовые отношения и этика	ОПК-2 ПК-2	<p>знает - виды управленческих решений</p> <p>- алгоритм процесса подготовки, принятия и реализации оптимальных управленческих решений</p> <p>- методику анализа сильных и слабых сторон организации, а также угроз и имеющихся возможностей;</p> <p>способы разработки стратегии обеспечения экономической безопасности организаций;</p> <p>основные направления подготовки программ по реализации стратегии обеспечения экономической безопасности организаций</p>	УО	Вопросы к зачету: № 7, 8, 11-13, 20, 21,30 (УО-1)
			<p>умеет -оценивать социально-экономическую эффективность управленческих решений с учетом различных критериев</p> <p>- принимать управленческие решения в различных условиях, в т.ч. в условиях риска</p>	ПР-3, ПР-4	Вопросы к зачету: № 2, 10, 11, 18-20, 23, 24-30 (УО-1)
			<p>владеет - методами принятия управленческих решений с учетом критерия оптимальности</p>	ПР-2, ПР-3, ПР-4	Вопросы к зачету: № 7, 8, 11-13, 20, 21 (УО-1)

3	Компетентность руководителя, корпоративный имидж	ОПК-2 ПК-2	<p>знает - виды управленческих решений</p> <ul style="list-style-type: none"> - алгоритм процесса подготовки, принятия и реализации управленческих решений - методику анализа сильных и слабых сторон организации, а также угроз и имеющихся возможностей - виды и особенности документов, сопровождающих управленческую деятельность - технологию документационного обеспечения управленческой деятельности 	УО	Вопросы к зачету: УО-4: № 4-6, 9,10, 15-17, 22-25 (УО-1)
			<p>умеет -оценивать социально-экономическую эффективность управленческих решений с учетом различных критериев</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать управленческие решения в различных условиях, в т.ч. в условиях риска - решать профессиональные задачи на основе документации 	ПР-3, ПР-4, ПР-5	Вопросы к зачету: № 2, 10, 11, 18-20, 23, 24 (УО-1)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 17 из 76

			владеет - методами принятия управленческих решений с учетом критерия оптимальности -способностью обеспечить управленческую деятельность документацией, необходимой для принятия управленческих решений	ПР-1, ПР-2, ПР-10	Вопросы к зачету: № 7, 8, 11-13, 20, 21 (УО-1)
--	--	--	--	-------------------	--

Примечание: Устный опрос (УО): дискуссия (УО-4) – на семинарах; собеседование (УО-1) – по вопросам зачета. Письменные работы (ПР): тесты (ПР-1), контрольные работы (ПР-2), деловая игра (ПР-10), кейс-задача (ПР-11).

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Благов Ю.Е. Корпоративная социальная . Эволюция концепции. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. 272 с.
2. Корпоративная социальная : управленческий аспект: монография. М.: Кнорус, 2008. 504 с.
3. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная . М.: Дашков и К., 2008. 216 с.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ () – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 18 из 76

4. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. М.: Проспект, 2008. 472 с.

5. Перегудов С.П. Крупная корпорация как субъект публичной политики: учебное пособие. М.: Кнорус, 2009. 249 с.

6. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная (социальные инвестиции, партнерство и коммуникации). СПб.: Питер, 2008. 104 с.

Дополнительная литература

(электронные и печатные издания)

1. Александрова А.А., Бычков Д.Г. О некоторых проблемах участия российского бизнеса в развитии местных сообществ // Вопросы государственного и муниципального управления, 2011. № 2-3. С. 177-184.

2. Андреев А.А. Корпоративная социальная как фактор устойчивого развития региона. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Челябинск: ЧГУ, 2010. 22 с.

3. Андреев А.А. Корпоративная социальная : проблемы и перспективы реализации в малых и средних городах / А.А.Андреев // Россия как трансформирующееся общество: экономика, культура, управление: материалы VI международной конференции.- Оренбург, 2011. С. 52-57.

4. Андреев А.А. Социальная бизнеса: формы и способы взаимодействия с органами власти / А.А.Андреев // Проблемы развития приграничных территорий: Материалы IV международной конференции.- Челябинск, 2011.- С. 94-99.

5. Басов В.В. Негосударственные пенсионные фонды как институт социальной защиты населения. Нижний Новгород: ВВАГС, 2000. 196 с.

6. Благов Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент, 2011. (2): 3–24.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 19 из 76

7. Благов Ю.Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента, 2011. № 3. С. 17-34.

8. Благов Ю.Е. Корпорация как моральный агент // Российский журнал менеджмента, 2011. № 4. С. 93-98.

9. Братющенко С.В. Социальная предпринимательства (обзор концепций) // Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2011. С. 166-178.

10. Вернер К., Вайс Г. Черная книга корпораций. Екатеринбург: Ультракультура, 2011. 416 с.

11. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект). М.: «Соц. страхование», 2011. 317 с.

12. Иванова Е.А., Акопян А.Р., Литовченко С.Е. Корпоративный социальный отчет: как правильно рассказать о вкладе вашей компании в развитие общества. Практическое руководство. М.: Ассоциация менеджеров, 2011. 103 с.

13. Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI в. // Труд за рубежом, 2011. №1 . С. 15-19.

14. Корпоративная социальная : общественные ожидания / Под ред.: С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. М.: Ассоциация менеджеров, 2011. 100 с.

15. Корпоративная социальная : общественные ожидания. М.: Ассоциация менеджеров, 2011. 226 с.

16. Костин Л.А. Международная организация труда. М.: «Экзамен», 2011. 114 с.

17. Кульбовская Н.К. Экономика охраны труда. М.: Соционимия, 2011. 351 с.

18. Нагорнов А.В., Солнцева М.С. Исследования социальной ответственности компании // Корпоративные финансы, 2011. № 2. С. 112-132.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 20 из 76

19. Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности. Аналитический обзор. М.: РСПП, 2011. 220 с.

20. Петров М. А. Теория заинтересованных сторон: пути практического применения // Вестник СПбГУ. 2011. Сер. 8. № 16. С. 50-57.

21. Социальная бизнеса: актуальная повестка. М.: Ассоциация менеджеров, 2011. 108 с.

22. Социально-ответственное реструктурирование предприятий /Под ред. А.Н. Лузина. М.: МОТ, 2001. 160 с.

23. Социальные инвестиции российских компаний / Под ред. М. И. Либоракиной. М.: Институт экономики города, 2011. 230 с.

24. Тулаева С.А. Трансформация корпоративной социальной ответственности предприятий лесного сектора под влиянием проблем глобализации // Журнал социологии и социальной антропологии, 2011. № 4. С. 112-126.

25. Управление социальными программами компании. М.: Ассоциация менеджеров, 2011. 152 с.

26. Эпштайн Э. Этика бизнеса как научная дисциплина: прошлое, настоящее и будущее (анализ американского опыта). Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент, 2011. (3): 27–50.

27. Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: государство - бизнес - некоммерческие организации. М.: ГУУ, 2011. 80 с.

Нормативно-правовые материалы
(режим доступа <http://www.consultant.ru/>)

1. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 13.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2015).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 21 из 76

2. Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

3. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 13.07.2015).

4. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 29.06.2015) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронная библиотека и базы данных ДВФУ .
<http://dvfu.ru/web/library/elib>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com>
3. Электронно-библиотечная система «Научно-издательского центра ИНФРА-М» <http://znanium.com>
4. Электронно-библиотечная система БиблиоТех.
<http://www.bibliotech.ru>
5. Электронный каталог научной библиотеки ДВФУ <http://ini-fb.dvfu.ru:8000/cgi-bin/gw/chameleon>
6. Научная библиотека КиберЛенинка: <http://cyberleninka.ru/>
7. Образовательный портал НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ecsocman.edu.ru
8. Российский журнал менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rjm.ru.
9. Ведомости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.vedomosty.ru
10. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cfin.ru/management/

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 22 из 76

11. Международное сообщество менеджеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.e-xecutive.ru
12. Российская национальная библиотека (РНБ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hbl-russia.ru
13. Российская государственная библиотека (РГБ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rsl.ru
14. Институт научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.inion.ru

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

1. Microsoft Word
2. Microsoft PowerPoint
3. Microsoft Internet Explorer/ Mozilla Firefox/ Opera

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Корпоративная социальная» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические работы, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Корпоративная социальная» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических работ, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Корпоративная социальная» является зачет, который проводится в виде тестирования.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 23 из 76

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Корпоративная социальная» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Корпоративная социальная» для аттестации на зачете следующие: 86-100 баллов – «зачтено», 76-85 баллов – «зачтено», 61-75 баллов – «зачтено», 60 и менее баллов – «незачтено».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 24 из 76

является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Планирование – важнейшая черта человеческой деятельности, один из характерных, обязательных признаков человеческого труда. Для организации сложной учебной деятельности очень эффективным является использование средств, напоминающих о стоящих перед нами задачах, их последовательности выполнения. Такими средствами могут быть мобильный телефон, имеющий программу органайзера, включающего будильник, календарь и список дел; таймеры, напоминающие о выполнении заданий по дисциплине; компьютерные программы составления списка дел, выделяющие срочные и важные дела.

Составление списка дел – первый шаг к организации времени. Список имеет то преимущество, что позволяет видеть всю картину в целом. Упорядочение, классификация дел в списке – второй шаг к организации времени.

Регулярность – первое условие поисков более эффективных способов работы. Рекомендуется выбрать один день недели для регулярной подготовки по дисциплине. Регулярность не просто позволяет подготовиться к делу, она создает настрой на это дело, позволяет выработать правила выполнения дела (например, сначала проработка материала лекции, учебника, чтение первоисточника, затем выделение и фиксирование основных идей в тетради).

Чтобы облегчить выполнение заданий, необходимо определить временные рамки. Еженедельная подготовка по дисциплине «Менеджмент» требует временных затрат. Четкое фиксирование по времени регулярных дел, закрепление за ними одних и тех же часов – важный шаг к организации времени. При учете времени надо помнить об основной цели рационализации – получить наибольший эффект с наименьшими затратами. Учет – лишь средство для решения основной задачи: сэкономить время.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 25 из 76

По мнению специалистов по психологии, важность планирования и выполнения дел обуславливается также тем, что у нас накапливаются дела, задачи или идеи, которые мы не реализуем, откладываем на потом – все это негативно сказывается на нашем внутреннем состоянии в целом.

Важная роль в организации учебной деятельности отводится программе дисциплины, дающая представление не только о тематической последовательности изучения курса, но и о затратах времени, отводимом на изучение курса. Успешность освоения дисциплины во многом зависит от правильно спланированного времени при самостоятельной подготовке (в зависимости от специальности от 2 – 3 до 5 часов в неделю).

Описание последовательности действий обучающихся (алгоритм изучения дисциплины)

Начиная изучение дисциплины «Корпоративная социальная», студенту необходимо:

- ознакомиться с программой, изучить список рекомендуемой литературы; к программе курса необходимо будет возвращаться постоянно, по мере усвоения каждой темы в отдельности, для того чтобы понять: достаточно ли полно изучены все вопросы;

- внимательно разобраться в структуре дисциплины «Корпоративная социальная», в системе распределения учебного материала по видам занятий, формам контроля, чтобы иметь представление о курсе в целом, о лекционной и практической части всего курса изучения;

- переписать в тетрадь для лекций (на отдельной странице) и прикрепить к внутренней стороне обложки структуру и содержание теоретической части курса, а в тетрадь для практических занятий – темы практических (лабораторных) занятий.

При подготовке к занятиям по дисциплине «Корпоративная социальная» необходимо руководствоваться нормами времени на выполнение заданий.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 26 из 76

Например, при подготовке к занятию на проработку конспекта одной лекции, учебников, как правило, отводится от 0,5 часа до 2 часов, а на изучение первоисточников объемом 16 страниц печатного текста с составлением конспекта 1,5–2 часа, с составлением лишь плана около 1 часа.

Рекомендации по работе с литературой

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 27 из 76

столько в ходе курсового зачета, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

Литература имеется в библиотеке университета.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Корпоративная социальная», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного нигилизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 28 из 76

Наконец, студент обязан знать не только рекомендуемую литературу, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

Методические рекомендации к проведению практических занятий

Целью практических занятий является формирование и закрепление у студентов умений и практических навыков по принятию решений.

Проведение практических занятий направлено на решение следующих ***задач***:

- углубление, расширение и закрепление теоретических знаний об основах управления с позиций рыночной экономики;
- использование принципов и функций менеджмента в практической деятельности организаций;
- выработка практических навыков по принятию управленческих решений и оценке влияния факторов внешней и внутренней среды на реализацию этих решений;
- использование знаний, умений и навыков для решения проблем вхождения в должность и готовности занять должность руководителя.

Практические занятия условно можно поделить на три части (этапа): вступительная, основная (содержательная), заключительная.

1. Дискуссии.

Во вступительной части занятия преподаватель:

- выясняет готовность группы к занятию, а также трудности во время подготовки к дискуссии;
- определяет значимость темы в управленческой проблематике;
- подчеркивается связь с другими темами дисциплины;
- определяется порядок ведения дискуссии: как выступать (по вызову или добровольно), как представлять сообщение (коротко, четко без общих слов, с выводами из сказанного).

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 29 из 76

Содержательная часть дискуссии: в зависимости от формы проведения дискуссии либо предоставляется слово студентам для выступления со специально подготовленным реферативным сообщением, либо, сформулировав первый вопрос (проблему), предлагает выступить по данному вопросу всех желающих, или тем, кто не проявляет активности, не уверен в себе.

К выступлению студентов предъявляются следующие требования:

- глубокое и полное раскрытие сущности раскрываемой проблемы;
- ознакомление аудитории с различными точками зрения на рассматриваемую проблему;
- связь собственного выступления с проблематикой других докладчиков;
- убедительность сделанных выводов и предложений;
- использование приемов риторики;
- вопросы, дополнения, уточнения, поправки, возражения по существу обсуждаемого вопроса со стороны студентов группы;
- предоставление слова желающим выступить.

После окончания обсуждения преподаватель делает выводы, и группа переходит к обсуждению следующего вопроса.

Затем преподаватель организует их обсуждение:

1. Ответы на вопросы студентов. Отвечая на вопросы, докладчик должен соблюдать требования:

- обоснованность истинности сказанного не ссылкой на авторитет того или иного автора, а исходя из сущности самой проблемы;
- отвечать на поставленный вопрос, а не развивать свои мысли.

2. Выступления по обсуждению сообщения. В обсуждении принимают активное участие студенты, которые должны оценить выступающего и содержание сообщения по критериям:

- логичность изложения материала;
- полнота раскрытия сущности проблемы, различных ее аспектов;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 30 из 76

- наличие примеров из практической деятельности, подтверждающих основные положения выступления;
- методологическая правильность выступления;
- наличие логической связи с предыдущим выступлением;
- освещение различных точек зрения на решение данной проблемы;
- убедительность выводов и предложений;
- язык изложения, культура речи, использование приемов риторики.

В процессе обсуждения какого-либо вопроса может возникнуть произвольная дискуссия. Такую дискуссию преподаватель должен направить в нужное русло, дать ей нужное направление. В заблаговременно планируемой дискуссии важную роль играют правильно сформулированные и вовремя поставленные специальные вопросы. Все вопросы должны отвечать следующим требованиям:

- ясность и четкость формулировок, определенность границ, весомость смысловой нагрузки;
- уместность постановки вопроса в данный момент, острота его звучания в данной ситуации, пробуждающая интерес аудитории;
- понятность поставленных вопросов для студентов.

По своему характеру вопросы бывают уточняющими, наводящими, встречными, казусными.

В ходе обсуждения вопросов (проблем) студентам необходимо строго соблюдать этику дискуссии: принципиальность, тактичность.

Заключительная часть практикума:

В конце семинара преподаватель подводит итог занятия в форме заключительного слова, в котором анализирует уровень обсуждения вопросов:

- характеризует общее состояние обсуждаемой проблемы;
- анализирует и оценивает выступления студентов;
- дает общую оценку занятия в достижении поставленной цели;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 31 из 76

- определяет вопросы, цель и задачи следующего занятия, необходимую литературу для подготовки.

2. Анализ конкретных ситуаций (кейсы), игроупражнения

Практические занятия в малых группах проводятся по отдельным темам согласно программе дисциплины «Корпоративная социальная».

Во вступительной части занятия преподаватель:

- выясняет готовность группы, а также трудности во время подготовки к занятию;
- определяет значимость темы в управленческой проблематике;
- подчеркивает связь со смежными темами дисциплины «Корпоративная социальная».

Для выполнения практического задания (*анализ конкретных ситуаций (кейсы), упражнения, задачи*) студенты делятся по подгруппы (по 4 – 5 человек) или работают самостоятельно – данное условие определяется рассматриваемыми вопросами.

Студентам выдается задание (ситуация - кейс) по конкретной учебной теме, определяется цель и задачи работы, а также вспомогательный справочный материал (раздаточный материал), который может быть использован для выполнения задания.

Цель практических занятий - отработка конкретных материалов или действий для закрепления их в сознании студентов и трансформация в умения и навыки по принятию управленческих решений, которые они смогут применять в конкретных управленческих ситуациях.

Содержательная часть практического занятия начинается с контроля усвоения группой необходимого теоретического материала. Контроль знаний занимает не более 5 – 10% времени практических занятий.

Самостоятельная работа студентов на занятии должна занимать 70 - 80% его продолжительности.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 32 из 76

Преподаватель наблюдает за работой каждого из студентов, оказывая методическую помощь в необходимых случаях.

В заключительной части занятия преподаватель проверяет качество выполнения задания. Если задание выполнялось в подгруппе - проводится защита выполненной практической работы. Если студенты выполняли задание индивидуально – проверяется правильность осуществления расчетов и принятых решений на учебной доске (компьютере). По некоторым темам студенты работают в подгруппах, некоторые задания выполняются индивидуально.

По отдельным темам практических занятий используются технические средства обучения (учебные видеофильмы, компьютеры). До начала просмотра учебных видеофильмов студентам также выдается задание. По окончании просмотра проводится обсуждение увиденного, проверяется правильность выполнения задания. На подобных занятиях в целом работает группа, при этом каждый студент имеет возможность дополнить выступающего студента.

Рекомендации по подготовке к ЗАЧЕТУ

Итоговым контролем при изучении дисциплины «Корпоративная социальная» является зачет. Вопросы по дисциплине обновляются на начало учебного года. Непосредственно перед сессией вопросы могут обновляться. Обновленный перечень вопросов к зачёту выдается студентам перед началом экзаменационной сессии. На зачете студенту предлагается ответить на три вопроса по изученным разделам дисциплины. Цель зачета – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве дефиниций и категорий. Оценке подлежит также и правильность речи студента. Дополнительной целью итогового контроля в виде зачета является формирование у студента таких качеств, как

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 33 из 76

организованность, , трудолюбие, самостоятельность. Таким образом, зачет по дисциплине проверяет сложившуюся у студента систему знаний и играет большую роль в подготовке будущего бакалавра.

При подготовке к зачету студент должен правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть качественно и на высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Зачет призван побудить студента получить дополнительно новые знания. Во время подготовки к зачету студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении разделов курса. Это позволяет им уяснить логическую структуру курса, объединить отдельные темы в единую систему, увидеть перспективы развития менеджмента.

Рекомендуемые учебники и специальная литература при изучении курса, имеются в рекомендованном списке литературы в рабочей программе по данному курсу, также их называет студентам преподаватель на первой лекции.

Студент в целях получения качественных и системных знаний должен начинать подготовку к зачету задолго до его проведения, лучше с самого начала лекционного курса. Для этого, как уже отмечалось, имеются в учебно-методическом пособии примерные вопросы к зачету. Целесообразно при изучении курса пользоваться рабочей программой и учебно-методическим комплексом. Также необходимо изучение практики менеджмента.

Самостоятельная работа по подготовке к зачету во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на зачет и дней, отведенных на подготовку к зачету. При этом необходимо, чтобы последний день или часть его, был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно перепроверить уровень усвоения материала. Важно иметь в виду, что для целей воспроизведения материала учебного курса большую

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 34 из 76

вспомогательную роль может сыграть информация, которая содержится в рабочей программе курса.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (СРС)

1. Текущая и опережающая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

- работе студентов с лекционным материалом, поиске и анализе учебной литературы и электронных источников информации по изучаемым темам дисциплины;
- выполнении коллективных заданий;
- изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку, активное участие в их обсуждении на занятиях;
- изучении теоретического материала тем практических занятий, подготовке презентаций;
- подготовке к зачету.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

690922, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10, корпус G, каб. G501, учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практических занятий); учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации 60 посадочных мест, автоматизированное рабочее место преподавателя, переносная магнитно-маркерная доска, Wi-Fi.

Ноутбук AcerExtensaE2511-30BO.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 35 из 76

Экран с электроприводом 236*147 см TrimScreenLine; Проектор DLP, 3000 ANSILm, WXGA 1280x800, 2000:1 EW330UMitsubishi; Подсистема специализированных креплений оборудования CORSA-2007 Tuarex; Подсистема видеокоммутации; Подсистема аудиокоммутации и звукоусиления; акустическая система для потолочного монтажа SI 3CTLPExtron; цифровой аудиопроцессорDMP 44 LCExtron.
ЭУ0205486_ЭА-261-18_02.08.2018_СофтЛайн Трейд_ПОMicrosoft.

В читальных залах Научной библиотеки ДВФУ предусмотрены рабочие места для людей с ограниченными возможностями здоровья, оснащены дисплеями и принтерами Брайля; оборудованные портативными устройствами для чтения плоскочечатных текстов, сканирующими и читающими машинами, видеоувелечителем с возможностью регуляции цветовых спектров; увеличивающими электронными лупами и ультразвуковыми маркировщиками.

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной системы.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 36 из 76

Приложение 1



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Корпоративная социальная»
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Форма подготовки: очная

**Владивосток
2017**

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 37 из 76

I. План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

2 семестр

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	В течение семестра	Подготовка к практическим занятиям-работа с литературой (к семинарам-дискуссиям, кейсам, упражнениям)	28	Собеседование (УО-1)
2	В течение семестра	Написание реферата	20	Реферат (ПР-4)
3	16 неделя	Подготовка к практическим занятиям-подготовка презентации (семинары-пресс-конференция)	12	Доклад с презентацией (УО-3)
4	18 неделя	Подготовка к зачету	12	Тест (ПР-1)
	Всего		72	

II. Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся, методические рекомендации по их выполнению

1. Подготовка к практическим занятиям- работа с источниками информации, литературой (к семинарам-дискуссиям, кейсам, упражнениям)

Рекомендации по работе с источниками информации, литературой

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 38 из 76

– проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются в последующей профессиональной деятельности.

Литература имеется в библиотеке университета.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Корпоративная социальная», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 39 из 76

курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного нигилизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

Критерии оценки работы с литературой:

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Изучение основной литературы при подготовке к практическому занятию	30
2	Изучение дополнительной/новой литературы, публикаций по теме занятия, относящейся к теме практического занятия	40
4	Умение работать с научной литературой (делать заметки, вести конспект)	30
	ИТОГО:	100

2. Написание реферата

Тематика рефератов

1. Корпоративная социальная : понятие, сущность, значение
2. Корпоративная социальная и социально-трудовые отношения
3. Социальное партнерство и международное регулирование социально-трудовых отношений

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 40 из 76

4. Корпоративная социальная и социальная защита занятого населения
5. Основные подходы к пониманию сущности КСО в современной экономике и обществе
6. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности
7. Социально ответственный бизнес как явление.
8. Корпорация как моральный агент. Корпоративная миссия. Корпоративная стратегия. Корпоративный имидж. Корпоративная репутация.
9. Приоритеты социальной политики компании. Социальные инвестиции. Социально значимые отрасли
10. Общие подходы к разработке социальных и благотворительных программ
11. Социальная хартия российского бизнеса. Рейтинг социальной ответственности
12. Направления социальных программ компании. Типы социальных программ компании
13. Оценка эффективности корпоративных социальных программ
14. Сущность и формы семейного предпринимательства. Социальные функции малого бизнеса
15. Состояние и проблемы развития малого бизнеса и семейного предпринимательства в России.

Методические рекомендации по написанию реферата

Цели и задачи реферата Реферат (от лат. refero — докладываю, сообщаю) представляет собой краткое изложение проблемы практического или теоретического характера с формулировкой определенных выводов по рассматриваемой теме. Избранная студентом проблема изучается и анализируется на основе одного или нескольких источников. В отличие от курсовой работы, представляющей собой комплексное исследование проблемы, реферат направлен на анализ одной или нескольких научных работ.

Целями написания реферата являются:

- развитие у студентов навыков поиска актуальных проблем современного законодательства;
- развитие навыков краткого изложения материала с выделением лишь самых существенных моментов, необходимых для раскрытия сути проблемы;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 41 из 76

- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по выбранному вопросу в письменной форме, научным, грамотным языком.

Задачами написания реферата являются:

- научить студента максимально верно передать мнения авторов, на основе работ которых студент пишет свой реферат;
- научить студента грамотно излагать свою позицию по анализируемой в реферате проблеме;
- подготовить студента к дальнейшему участию в научно – практических конференциях, семинарах и конкурсах;
- помочь студенту определиться с интересующей его темой, дальнейшее раскрытие которой возможно осуществить при написании курсовой работы или диплома;
- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с мнением того или иного автора по данной проблеме.

Основные требования к представлению и оформлению реферата.

Студент должен использовать только те материалы (научные статьи, монографии, пособия), которые имеют прямое отношение к избранной им теме. Не допускаются отстраненные рассуждения, не связанные с анализируемой проблемой. Содержание реферата должно быть конкретным, исследоваться должна только одна проблема (допускается несколько, только если они взаимосвязаны). Студенту необходимо строго придерживаться логики изложения (начать с определения и анализа понятий, перейти к постановке проблемы, проанализировать пути ее решения и сделать соответствующие выводы). Реферат должен заканчиваться выводением выводов по теме.

По своей *структуре* реферат состоит из:

1. Титульного листа;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 42 из 76

2. Введения, где студент формулирует проблему, подлежащую анализу и исследованию;

3. Основного текста, в котором последовательно раскрывается избранная тема. В отличие от курсовой работы, основной текст реферата предполагает разделение на 2-3 параграфа без выделения глав. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует «перегружать» текст;

4. Заключение, где студент формулирует выводы, сделанные на основе основного текста.

5. Списка использованных источников. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата, так и иные, которые были изучены им при подготовке реферата.

Объем реферата составляет 10-15 страниц машинописного текста, но в любом случае не должен превышать 15 страниц. Интервал – 1,5, размер шрифта – 14, поля: левое — 3см, правое — 1,5 см, верхнее и нижнее — 1,5см. Страницы должны быть пронумерованы. Абзацный отступ от начала строки равен 1,25 см.

Критерии оценки выполнения реферата:

Реферат пишется студентами в течение семестра в сроки, устанавливаемые преподавателем по конкретной дисциплине, и сдается преподавателю, ведущему дисциплину.

По результатам проверки студенту выставляется определенное количество баллов, которое входит в общее количество баллов студента, набранных им в течение семестра. Реферат оценивается по следующим критериям:

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	готовность результатов самостоятельной работы в срок	10

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 43 из 76

2	соответствие содержания выбранной теме и структуре реферата	20
3	понимание проблемы	20
4	умение работать с научной литературой	20
5	умение ставить проблему и анализировать ее	20
6	Умение грамотно оформить работу	10
	ИТОГО:	100

3. Подготовка к практическим занятиям-подготовка доклада-презентации

Методические рекомендации для подготовки доклада с презентацией

Студенты готовят доклад по темам, указанным в заданиях для самостоятельной работы по темам дисциплины.

Подготовка доклада обязательна и может осуществлять каждым студентом либо группой студентов (3-4 чел).

Доклад содержит краткую информация по изучаемой теме.

Доклад состоит из титульного листа, основного текста, материала для презентации.

Доклад студентов заслушивается на практическом или семинарском занятии по данной теме.

Общие требования к презентации:

- презентация не должна быть меньше 10 слайдов;
- первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора;
- следующим слайдом должно быть содержание, где представлены основные этапы (моменты) презентации; желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание;
- дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ () – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 44 из 76

- последними слайдами презентации должны быть глоссарий и список литературы.

Тематика презентаций

1. Значение корпоративной социальной ответственности при формировании стратегии предприятия
2. Основные приоритеты социальной политики российских и зарубежных компаний: общее и особенное
3. Что такое социально значимые отрасли экономики
4. С чем связано появление концепции корпоративной социальной ответственности
5. Модели корпоративной социальной ответственности: общее и особенное
6. Социально ответственный бизнес как явление
7. Малый бизнес и семейное предпринимательство как стратегия борьбы с бедностью
8. Корпоративный социальный отчет. Ключевые аспекты составления социального отчета компании
9. Международный стандарт ИСО 14000 (экология и безопасность окружающей среды)
10. Международный стандарт ИСО 18000 (Охрана труда и техника безопасности на предприятии)
11. Международный стандарт ИСО 26000 (Руководство по социальной ответственности)
12. Социальные технологии и коммуникации в современном мире. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения
13. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании. Целевые аудитории компании. Взаимодействие с потенциальными инвесторами. Взаимодействие с потенциальными клиентами. Взаимодействие с органами государственной власти. Коммуникативное поле современных предприятий.
14. Инструменты конструирования положительного имиджа компании. Социальная акция. Социальный маркетинг. Спонсорство, филантропия. Организация встреч с заинтересованными сторонами, рассылка пресс-релизов, создание информационных поводов.
15. Корпоративная социальная в современной России: проблемы и перспективы развития

Критерии оценки доклада - презентации

Оценки	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Содержание критериев				

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 45 из 76

Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point Частично 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

Контроль за работой над рефератом и над докладом с презентацией проводится в период плановых консультаций преподавателя.

Приложение 2



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 46 из 76

учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Корпоративная социальная»
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Форма подготовки: очная

Владивосток
2017

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 47 из 76

**Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Корпоративная социальная»**

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
	ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знает
Умеет		Использовать на практике способы нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности
Владеет		Способами нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности
ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий	Знает	способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий
	Умеет	различными способами разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий
	Владеет	различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий

№ п/п	Контролируемые разделы	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация

1	Сущность и значение корпоративной социальной ответственности	ОПК-2 ПК-2	знает - Способы нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий	УО	Вопросы к зачету: № 1-3,8, 14, 21 (УО-1)
			Умеет - оценивать социально-экономическую эффективность оптимальных управленческих решений с учетом различных критериев - принимать оптимальные управленческие решения в различных условиях, в т.ч. в условиях риска	ПР-1	Вопросы к зачету: УО-3: № 4-6, 9,10, 15-17, 22-25 (УО-1)
			владеет - методами принятия оптимальных управленческих решений с учетом критерия оптимальности	ПР-1, ПР-2	Вопросы к зачету: № 1, 13,16, 19, 24, 26 (УО-1)

2	, трудовые отношения и этика	ОПК-2 ПК-2	<p>знает - виды управленческих решений</p> <p>- алгоритм процесса подготовки, принятия и реализации оптимальных управленческих решений</p> <p>- методику анализа сильных и слабых сторон организации, а также угроз и имеющихся возможностей;</p> <p>способы разработки стратегии обеспечения экономической безопасности организаций;</p> <p>основные направления подготовки программ по реализации стратегии обеспечения экономической безопасности организаций</p>	УО	Вопросы к зачету: № 7, 8, 11-13, 20, 21,30 (УО-1)
			<p>умеет -оценивать социально-экономическую эффективность управленческих решений с учетом различных критериев</p> <p>- принимать управленческие решения в различных условиях, в т.ч. в условиях риска</p>	ПР-3, ПР-4	Вопросы к зачету: № 2, 10, 11, 18-20, 23, 24-30 (УО-1)
			<p>владеет - методами принятия управленческих решений с учетом критерия оптимальности</p>	ПР-2, ПР-3, ПР-4	Вопросы к зачету: № 7, 8, 11-13, 20, 21 (УО-1)

3	Компетентность руководителя, корпоративный имидж	ОПК-2 ПК-2	<p>знает - виды управленческих решений</p> <ul style="list-style-type: none"> - алгоритм процесса подготовки, принятия и реализации управленческих решений - методику анализа сильных и слабых сторон организации, а также угроз и имеющихся возможностей - виды и особенности документов, сопровождающих управленческую деятельность - технологию документационного обеспечения управленческой деятельности 	УО	Вопросы к зачету: УО-4: № 4-6, 9,10, 15-17, 22-25 (УО-1)
			<p>умеет -оценивать социально-экономическую эффективность управленческих решений с учетом различных критериев</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать управленческие решения в различных условиях, в т.ч. в условиях риска - решать профессиональные задачи на основе документации 	ПР-3, ПР-4, ПР-5	Вопросы к зачету: № 2, 10, 11, 18-20, 23, 24 (УО-1)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 51 из 76

			владеет - методами принятия управленческих решений с учетом критерия оптимальности -способностью обеспечить управленческую деятельность документацией, необходимой для принятия управленческих решений	ПР-1, ПР-2, ПР-10	Вопросы к зачету: № 7, 8, 11-13, 20, 21 (УО-1)
--	--	--	--	-------------------	--

Примечание: Устный опрос (УО): дискуссия (УО-4) – на семинарах; собеседование (УО-1) – по вопросам экзамена. Письменные работы (ПР): тесты (ПР-1), контрольные работы (ПР-2), деловая игра (ПР-10), кейс-задача (ПР-11).

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине «Корпоративная социальная»

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	Показатели
ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знает (пороговый уровень)	Способы нахождения организационно – управленческих решений с позиций их социальной ответственности	Знание теоретических основ нахождения организационно – управленческих решений с позиций их социальной ответственности	- способность перечислить основные понятия принятия решений; - способность дать определения понятию «корпоративной социальности ответственности принятия решений»; - способность охарактеризовать основные виды корпоративной социальной ответственности; - способность перечислить возможные программы по её реализации

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ				
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»				
Составитель: Лапёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 52 из 76	
	Умеет (продвинутой)	Использовать на практике способы нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности	Умение использовать на практике способы нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности	- способность самостоятельно определять необходимый способ нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности; - способность анализировать внутреннюю и внешнюю среду организаций с целью разработки решений; - способность формулировать нахождение организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности
	Владеет (высокий)	Способами нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности	Владение способами нахождения организационно – управленческих решений с позиции их социальной ответственности	- способность разрабатывать решения с позиции корпоративной социальной ответственности; - способность разрабатывать основные мероприятия по их реализации

ПК-2 владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании и межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий	Знает (пороговый уровень)	способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий	знание определений основных понятий, сущности основных явлений и процесса разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> - способность дать определение терминам и основным понятиям теории корпоративной социальной ответственности; - способность выделить основные этапы процесса разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий; - способность перечислить и охарактеризовать возможности использования имеющихся ресурсов
	Умеет (продвинутый)	различными способами разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий	Умение применять ситуационный анализ в целях разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> -способность проанализировать проблему конфликтных ситуаций; - способность формулировать цель разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий; - способность сформулировать критерии социально-экономической эффективности; -способность проанализировать риски и возможности использования имеющихся ресурсов

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 54 из 76

	Владеет (высокий)	различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий	Владение навыками использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов	- способность рассчитать социально-экономическую эффективность разрешения конфликтных ситуаций; - владеть навыками использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий
--	----------------------	--	--	--

**Материалы к зачету
(оценочные средства по промежуточной аттестации и критерии оценки)**

Вопросы для собеседования на зачете (УО-1)

1. Теоретико-методологические основания формирования и развития корпоративной социальной ответственности
2. Социальная активность организации.
3. Приоритеты социальной политики в организации.
4. Кодексы корпоративной социальной ответственности
5. Имидж-технологии в формировании корпоративной социальной ответственности.
6. Технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности
7. Социальные программы и проекты в организации.
8. Типы социальных программ
9. Управление корпоративными социальными программами
10. Компетентность руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности.
11. Личная социальная и корпоративная социальная ответственности.
12. Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 55 из 76

13. Международный стандарт ИСО 26000 (Руководство по социальной ответственности) .
14. Методы управления организационной культурой
15. Оптимизация воздействия внутренней и внешней среды на формирования имиджа организации.
16. Сущность и природа имиджа организации.
17. Внутренний и внешний имидж: процесс формирования.
18. Корпоративная этика в формировании корпоративной социальной ответственности.
19. Значение корпоративной социальной ответственности при формировании стратегии предприятия
20. Основные приоритеты социальной политики российских и зарубежных компаний: общее и особенное
21. Что такое социально значимые отрасли экономики
22. С чем связано появление концепции корпоративной социальной ответственности
23. Модели корпоративной социальной ответственности: общее и особенное
24. Социально ответственный бизнес как явление
25. Малый бизнес и семейное предпринимательство как стратегия борьбы с бедностью
26. Корпоративный социальный отчет. Ключевые аспекты составления социального отчета компании
27. Международный стандарт ИСО 14000 (экология и безопасность окружающей среды)
28. Международный стандарт ИСО 18000 (Охрана труда и техника безопасности на предприятии)
29. Предмет и содержание корпоративного управления.
30. Социальные технологии и коммуникации в современном мире. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения
31. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании. Целевые аудитории компании. Взаимодействие с потенциальными инвесторами. Взаимодействие с потенциальными клиентами. Взаимодействие с органами государственной власти. Коммуникативное поле современных предприятий.
32. Инструменты конструирования положительного имиджа компании. Социальная акция. Социальный маркетинг. Спонсорство, филантропия. Организация встреч с заинтересованными сторонами, рассылка пресс-релизов, создание информационных поводов.
33. Корпоративная социальная в современной России: проблемы и перспективы развития
34. Принципы корпоративного управления.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 56 из 76

35. Корпоративные конфликты: причины возникновения и способы их предупреждения.
36. Раскрытие информации и прозрачность как факторы социальной ответственности.
37. Понятие социальной ответственности. Принципы социальной ответственности.
38. Социальная ответственность бизнеса.
Социальная – этический принцип в процессе принятия решений.
39. Место и роль корпоративной социальной ответственности.
40. Развитие корпоративной социальной ответственности.
41. Вклад корпоративной социальной политики в конкурентоспособность и развитие организации.
42. Кодекс корпоративного поведения и этические кодексы.
43. Споры по вопросам социальной ответственности корпораций.
44. Спонсорство и благотворительность как инструменты формирования деловой репутации на принципах корпоративной социальной ответственности.
45. Основные международные определения корпоративной социальной ответственности.
46. Существующие методики определения уровня корпоративной социальной ответственности, используемые в России.
47. Методика оценки количественного индекса социальных инвестиций.
48. Методика оценки качественного индекса социальных инвестиций.

Критерии оценки студента на зачете по дисциплине

«Корпоративная социальная»

(промежуточная аттестация – зачет)

Баллы (рейтинго вой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
86-100	«Зачтено»/ «отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал по дисциплине «Корпоративная социальная», исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию управления с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение,

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 57 из 76

		владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач по дисциплине.
76-85	«Зачтено»/ «хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал по дисциплине «Корпоративная социальная», грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач по дисциплине, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61	«Зачтено»/ «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала по дисциплине «Корпоративная социальная», но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ по основам менеджмента.
Менее 61	«Незачтено»/ «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала по дисциплине «Корпоративная социальная», допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы по дисциплине. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по дисциплине

**Оценочные средства для текущей аттестации (типовые ОС по
текущей аттестации и критерии оценки по каждому виду
аттестации по дисциплине «Корпоративная социальная»)**

Типовые оценочные средства по текущей аттестации по дисциплине «Корпоративная социальная» размещены в разделе рабочей учебной программы дисциплины «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся».

Критерии оценки работы с литературой:

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Изучение основной литературы при подготовке к практическому занятию	30
2	Изучение дополнительной/новой литературы, публикаций по теме занятия, относящейся к теме практического занятия	40
4	Умение работать с научной литературой (делать заметки, вести конспект)	30

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 58 из 76

ИТОГО:	100
---------------	------------

Критерии оценки реферата

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	готовность результатов самостоятельной работы в срок	10
2	соответствие содержания выбранной теме и структуре реферата	20
3	понимание проблемы	20
4	умение работать с научной литературой	20
5	умение ставить проблему и анализировать ее	20
6	Умение грамотно оформить реферат	10
	ИТОГО:	100

Критерии оценки доклада - презентации

Оценки	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Содержание критериев				
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов

Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Частично 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

Текущая аттестация

Комплект тестовых заданий, варианты заданий для контрольных работ по дисциплине «Менеджмент»

Комплект тестовых заданий по дисциплине «Менеджмент» (ПР-1)

ВАРИАНТ № 1

Из предложенных вариантов ответа выберите один правильный

1. К аргументам в пользу социальной ответственности относятся:
 - a. любая — социальная, так и юридическая является средством обеспечения и охраны общественных отношений.
 - b. недостаточный уровень занятости широкой аудитории, недостаточность умений решать социальные проблемы.
 - + c. изменение потребностей и ожиданий широкой аудитории, наличие ресурсов для решения социальных проблем, моральный обаязок вести себя социально ответственным.
 - d. моральный долг вести себя социально ответственным, расходы на социальную привлекательность
2. Кто относится к субъектам социальной ответственности?
 - a. руководители предприятия, инвесторы, предприниматели.
 - b. предприниматели, владельцы, наблюдатели
 - c. инвесторы, владельцы, работники
 - + D. государство, бизнес — предприятия, общество и человек
3. Возможность для организации реализовать свои потребности в выживании, безопасности, устойчивости — это:
 - a) социальная бизнеса;
 - b) социальный тренд;
 - + B) социально ответственное поведение.
4. Дайте верное определение понятия «государство»:
 - a. высшая форма организации современного общества; социальная общность людей в организации; рационально организованная иерархическая система управления на государственном уровне (нет)
 - + B. власти, общественный институт; высшая форма организации современного общества
 - c. демократический институт, рационально организованная иерархическая система управления на государственном уровне
 - d. институт публичной (политической влаы)

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 60 из 76

- e. общественный институт, институт, предназначенной защищать права всех членов общества
5. К основным видам социальной ответственности относятся:
- + А. политическая, корпоративная, нравственная, правовая, религиозная
 - b. за чистоту окружающей среды; перед работниками; перед потребителями
 - c. за государство, за общество, за экономию, за человека
 - d. экологическая, нравственная, социальная, правовая
6. Бюрократия — это:
- a. общественное управление, предусматривающее самоуправления на всех уровнях социальной структуризации общества (на уровне территориальной общины, региона, страны в целом
 - b. осуществления решений в строгом соответствии с порядком, установленным законами и инструкциями
 - + С. рационально организованная иерархическая система управления, которую характеризует четкое определение границы компетенции каждого из исполнителей, принятие и осуществление решений в строгом соответствии с порядком, установленным законами и инструкциями
7. Что такое общество:
- a. целостная, сложная, динамичная самоуправляемая система, развитие которой подчинено объективно действующим законам
 - b. рационально организованная иерархическая система управления на государственном уровне
 - c. и развивается под влиянием механизмов социальной регуляции
 - + D. сложная система, состоящая из подсистем различного рода (классы, социальные группы и слои, трудовые коллективы, общественные организации и тому подобное.)
 - e. постоянно действующий механизм людей, которые защищают свои интересы
8. Какие бывают формы социальной ответственности
- a. традиционная, помощь, благотворительность
 - + B. традиционность, благотворительность, меценатство
 - c. традиционная, меценатство, спонсорство (нет)
9. Кто является главным пропагандистом социальной ответственности
- + A. ООН
 - b. МОТ
 - c. НАТО
 - d. Международный стандарт ISO 14001
10. Социальная бизнеса проявляется:
- + A. во внутренних социальных инвестициях в человеческий капитал; в благотворительности владельцев и топ — менеджмента предприятий обществу, спонсорская помощь детям сиротам и больницам
 - b. взаимодействие с внешними инвесторами, которые могут вкладывать средства в бизнес — инфраструктуру
 - c. участие в избирательных компаниях
 - d. реструктуризация и обновление производства, выплата заработной платы, надлежащие условия труда персонала (нет)
11. Демократия это:
- a. волеизъявления общественного мнения
 - + B. общественное самоуправление, которое осуществляют равноправные граждане через непосредственное участие в обсуждении и решении общественных дел, путем свободного выбора
 - c. свободное выражение мнения личности или общества в принятии решений развития общества, области, города
 - d. рационально организованная иерархическая система управления, которую характеризует четкое определение границы компетенции каждого из исполнителей, принятие и осуществление решений в строгом соответствии с порядком, установленным законами и инструкциями
12. К аргументам против социальной ответственности относятся:
- a. изменение потребностей и ожиданий широкой аудитории, наличие ресурсов для решения социальных проблем; повышение уровня жизни населения
 - b. неблагоприятные для бизнеса долгосрочные перспективы
 - + C. недостаточный уровень занятости широкой аудитории, недостаточность умений решать социальные проблемы; нежелание государства и предпринимателей осуществлять благотворительные поступки
 - d. недостаточный уровень отчетности широкой аудитории; не благоприятны для бизнеса долгосрочные перспективы
13. Термин «социальное государство» впервые появился в Конституции:
- + A. Германии в 1949 году
 - b. Франции

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 61 из 76

- c. России
 - d. Великобритании
14. В основной функции социального государства относятся:
- a. обеспечение верховенства закона и юридического равенства гражданина и государства
 - +b. определение прав всех граждан на участие в формировании органов государственной власти и контроль за их деятельностью
 - c. все ответы верны

ВАРИАНТ № 2

Из предложенных вариантов ответа выберите один правильный.

1. Из каких элементов состоит социальным механизмом контроля социальной ответственности человека:
- + А. мировоззренческий, архаичный, социальный
 - b. мировоззренческий, внешний, личностный
 - c. социальный, материальный, политический
 - d. внутренний, внешний, личностный
2. Социальное государство — это:
- a. определении и конкретизации обязанностей государства по принятию законов, направленных и обеспечивают сохранение, эффективное использование человеческих и природных ресурсов
 - + В. тип организации государственной и общественной жизни, основанный на приоритете социальных ценностей, прежде всего права человека на «достойную жизнь»
 - c. тип государства, входящего по организации и функционирования государственной власти на основе определения народа ее источником и носителем
 - d. тип государства, основными признаками которой являются верховенство закона, разделение властей, правовая защита лица, юридическое равенство гражданина и государства
3. Выделите из перечисленных виды наружной социальной ответственности государственных органов:
- a. медицинское и социальное страхование, стабильная заработная плата, безопасность труда
 - b. стабильная заработная плата, участие в преодолении кризисных ситуаций, создания надлежащих условий труда и отдыха персонала
 - + С. участие в благотворительных мероприятиях, содействие социальной безопасности, участие в преодолении кризисных ситуаций, обеспечения предоставления государственных услуг, реализация государственных социальных программ.
 - d. реализация государственных социальных программ, участие в преодолении кризисных ситуаций
4. Специальные кодексы по социальным вопросам существуют в:
- + А. Германии, Франции
 - b. Испании, России
 - c. России, Португалии
5. Практическую реализацию основных положений социальной государственности осуществляет главным образом:
- a. государственная политика
 - + В. социальная политика
 - c. гуманитарная политика
 - d. информационная политика
6. Основным субъектом социальной политики являются:
- a. политические партии
 - b. общественные объединения
 - c. человек
 - + D. государство
7. Выделите из перечисленных виды внутренней социальной ответственности
- a. содействие социальной безопасности, партнерские отношения с потребителями
 - b. социальное страхование, социальная защита и государственные гарантии, обеспечение предоставления государственных услуг, стабильная заработная плата
 - c. участие в благотворительных мероприятиях, медицинское и социальное страхование
 - + D. безопасность труда работников, стабильность и поддержка социально-значимой зарплаты, развитие персонала через образовательные программы, оказание помощи работникам в критических ситуациях
8. Определение формы проявления социальной ответственности личности:

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 62 из 76

- a. прямая и обратная
 - b. открытая, закрытая, скрытая, непосредственная, обратная, негативная
 - + C. прямая, обратная, открытая, скрытая, непосредственная, опосредованная
 - d. прямая, обратная, открытая, опосредованная, скрытая, пассивная
9. Добровольная реакция на социальные проблемы общества со стороны государства — это:
- a. этика бизнеса
 - b. культура управления
 - + C. социальная
 - d. юридическая
10. На конституционном уровне термин «социальное государство» был закреплен впервые в:
- a. 1965
 - + B. 1949
 - c. 1970
 - d. 1991
- Перевести
11. Детализируйте виды социальной ответственности человека:
- a. личная, коллективная
 - b. положительная, отрицательная
 - + C. внутренняя, внешняя
 - d. прямая и обратная
12. Назовите этапы формирования развития социальной ответственности человека:
- a. развитие высших ценностей, сохранение культурных ценностей
 - b. наличие ресурсов для решения социальных проблем и первоначальное знакомство с ними
 - восприятие ценностей и их усвоение
 - + C. освоение личностью системы ценностей духовной культуры, конкретно — личностное усвоение ценностей, творческое их применение и развитие
 - d. отстаивания интересов и ценностей государства, изучение культурных ценностей
13. Положительные качества КСО для государства заключаются в:
- a. оказания помощи работникам предприятия в критических ситуациях
 - b. обеспечении низких конкурентных преимуществ
 - + C. обеспечении повышения уровня жизни граждан; развития партнерства между частными и государственными секторами
 - d. ограничения повышения уровня жизни отдельных слоев общества; развития партнерства между частными и государственными секторами
14. Правительство какой страны обеспечивает финансовую поддержку малого и среднего бизнеса для реализации политики охраны окружающей среды:
- a. Франция
 - b. все ответы верны
 - c. Италия
 - + D. Германия

ВАРИАНТ № 3

Из предложенных вариантов ответа выберите один правильный.

1. С скольких уровней состоит структура управления социальной ответственности на предприятии
- + A. стратегического, управленческого, практического уровней управления
 - b. высшего органа управления, исполнительного органа управления, контролирующего органа управления
 - c. высшего, среднего и низового уровней управления
 - d. стратегического, среднего и контролирующего органа управления
3. Реализация проектов и программ по развитию социальной ответственности организации:
- + A. не требует обязательного привлечения внешних специалистов (экспертов, консультантов)
 - b. требует отдельных проектов со своими бюджетами
 - c. может полностью осуществлять работники организации в рамках поставленных им обязанностей по штатную заработную плату
4. Кто такие стейкхолдеры:

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 63 из 76

- a. клиенты компании
 - b. работники компании
 - c. конкуренты компании
 - + D. заинтересованные стороны компании
5. Какой этап в развитии корпоративной социальной ответственности является наиболее значимым для общества:
- a. пятый этап
 - + B. четвертый этап
 - c. последний этап
 - d. второй этап
6. Разработка программ по социальной ответственности начинается:
- a. по выявлению актуальных проблем
 - b. по поиску необходимых средств
 - + C. по определению целей
7. Какими годами начинается первый этап развития КСО:
- a. 1900 — 1920 годы
 - b. 1980 — 1989 годы
 - + C. 1920 — 1950 годы
 - d. 1960 — 1970 годы
8. Определение формы проявления социальной ответственности личности:
- a. прямая и обратная
 - b. открытая, закрытая, скрытая, непосредственная, обратная, негативная
 - + C. прямая, обратная, открытая, скрытая, непосредственная, опосредованная
 - d. прямая, обратная, открытая, опосредованная, скрытая, пассивная
9. Добровольная реакция на социальные проблемы общества со стороны государства — это:
- a. этика бизнеса
 - b. культура управления
 - + C. социальная
 - d. юридическая
10. На конституционном уровне термин «социальное государство» был закреплен впервые в:
- a. 1965
 - + B. 1949
 - c. 1970
 - d. 1991
- Перевести
11. Детализируйте виды социальной ответственности человека:
- a. личная, коллективная
 - b. положительная, отрицательная
 - + C. внутренняя, внешняя
 - d. прямая и обратная
12. Назовите этапы формирования развития социальной ответственности человека:
- a. развитие высших ценностей, сохранение культурных ценностей
 - b. наличие ресурсов для решения социальных проблем и первоначальное знакомство с ними
 - восприятие ценностей и их усвоение
 - + C. освоение личностью системы ценностей духовной культуры, конкретно — личностное усвоение ценностей, творческое их применение и развитие
 - d. отстаивания интересов и ценностей государства, изучение культурных ценностей
13. Положительные качества КСО для государства заключаются в:
- a. оказания помощи работникам предприятия в критических ситуациях
 - b. обеспечении низких конкурентных преимуществ
 - + C. обеспечении повышения уровня жизни граждан; развития партнерства между частными и государственными секторами
 - d. ограничения повышения уровня жизни отдельных слоев общества; развития партнерства между частными и государственными секторами
14. Правительство какой страны обеспечивает финансовую поддержку малого и среднего бизнеса для реализации политики охраны окружающей среды:
- a. Франция
 - b. все ответы верны
 - c. Италия
 - + D. Германия

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 64 из 76

Критерии оценки тестовых заданий

Процент выполненных заданий	Оценка
85% - 100%	отлично
75% - 84%	хорошо
61% - 74%	удовлетворительно
0% - 60%	неудовлетворительно

Перечень дискуссионных тем для проведения семинаров-дискуссий и пресс-конференций

по дисциплине «Корпоративная социальная» (УО-4)

1. Предмет и содержание корпоративного управления.
2. Понятие корпоративного управления.
3. Содержание терминов « корпорация», « корпоративные отношения»
4. Субъекты корпоративного менеджмента.
5. Принципы корпоративного управления.
6. Корпоративные конфликты: причины возникновения и способы их предупреждения.
7. Корпорации и их роль в обществе.
8. Организационно-правовые формы коммерческих организаций.
9. Понятие акционерного общества.
10. Структура АО и система управления.
11. Цели деятельности корпораций.
12. Права, обязанности и акционеров.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 65 из 76

13. Акции: обыкновенные и привилегированные.
14. Нормативно - правовая база деятельности корпораций.
15. Дивиденды – реализация права на участие в распределении прибыли.
16. Понятие корпоративной сделки.
17. Крупные сделки.
18. Сделки по приобретению контроля.
19. Сделки с заинтересованностью.
20. Социальные последствия заключаемых сделок.
21. Раскрытие информации и прозрачность как факторы социальной ответственности.
22. Определение термина «раскрытие информации».
23. Обязательный характер раскрытия информации и добровольный. Законодательство и раскрытие информации.
24. Инсайдерская информация.
25. Существенность информации. Прозрачность информации.
26. Понятие социальной ответственности. Принципы социальной ответственности.
27. Социальная бизнеса.
28. Социальная – этический принцип в процессе принятия решений.
29. Место и роль корпоративной социальной ответственности.
30. Понятие корпоративной социальной ответственности.
31. Органы управления, выполняющие функции КСО.
32. Развитие корпоративной социальной ответственности.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 66 из 76

33. Подходы к развитию КСО.
34. Преимущества принятия стратегии корпоративной социальной ответственности.
35. Место КСО в условиях интеграции экономики.
36. Вклад корпоративной социальной политики в конкурентоспособность и развитие организации.
37. Влияние стратегии КСО на развитие конкурентоспособности.
38. Деловая этика.
39. Кодекс корпоративного поведения и этические кодексы.
40. Общество, корпорации и власть.
41. Социально-ориентированная кадровая политика компаний.
42. Рекрутинг.
43. Социальные составляющие кадровой политики организаций.
44. Управление рисками - центральное звено стратегии корпораций.
45. Споры по вопросам социальной ответственности корпораций.
46. Проблемы корпоративной социальной ответственности.
47. Перспективы развития корпоративной социальной ответственности.
48. Корпоративное пенсионное обеспечение.
49. Корпоративные жилищные программы.
50. Спонсорство и благотворительность как инструменты формирования деловой репутации на принципах корпоративной социальной ответственности

Критерии оценки

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ () – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 67 из 76

100-85 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

85-76 баллов – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе.

75-61 балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 68 из 76

последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Кейс-задача (ПР-11)

по дисциплине «Корпоративное социальное управление»

Цель проведения кейса: изучить кейс; исследовать особенности корпоративной социальной ответственности; ответить на вопрос: как руководителю офиса добиться эффективной работы предприятия на примере кейса «Организация и управление офисом»

Выполнить следующие действия:

1. Изучить кейс «Организация и управление офисом».
2. Исследовать особенности корпоративной социальной ответственности на примере данного кейса.
3. Ответить на вопрос: как руководителю предприятия добиться эффективной работы предприятия (составить план действий по улучшению работы предприятия).

Задания для решения кейс-задачи

(направления, по которым студент должен провести анализ ситуации):

1. Организация работы и подбор кадров;
2. Распределение обязанностей;
3. Объем работы;
4. Процедуры учёта документов;
5. Развитие персонала (обучение, повышение квалификации, кадровые замены, карьера работников);
6. Немедленные действия начальника Отделения;
7. Долгосрочные действия и предложения начальника Отделения.

На основе анализа ситуации по заданным направлениям студенту необходимо **составить общий план действий** (включая организационный

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 69 из 76

график), который привёл бы к улучшению работы персонала и Отделения в целом.

Критерии оценки:

100-85 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области;

85-76 баллов – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе;

75-61 - балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области;

60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 70 из 76

анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Деловая (ролевая) игра (ПР-10)
по дисциплине «Корпоративная социальная»

«Разработка управленческого решения методом коллективного генерирования идей»

Деловая игра – это групповое упражнение по выработке последовательности решений в искусственно созданных условиях, имитирующих реальную производственную обстановку.

Опыт, приобретаемый при участии в игре, в некоторых случаях оказывается более ценным по сравнению с уже имеющимися профессиональными навыками.

Деловые игры дают возможность более широко проанализировать существующие условия, реально представить последствия принимаемых решений, создают вероятность принятия альтернативного решения. В деловой игре человек имеет неполную, но достоверную информацию, это увеличивает доверие к имеющимся итогам и инициирует общее направление принятия ответственности. Рассматривая преимущества, определяют успешность использования этого метода в процессе обучения.

Главной особенностью основного количества игр будет присутствие ролевого взаимодействия. Роли создают структуру группы, т. е. за любым участником игры закрепляется определенная позиция и функция в группе. Роль понимается как система функций и стереотипов поведения. Участники игры вырабатывают у себя определенную систему ожиданий от носителя конкретной информации, эти ожидания должны сходиться у всех участвующих игроков, для этого в инструкции игроку надо детально описать

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 71 из 76

нормы поведения. Все это формирует взаимодействие внутри группы, регулирует взаимоотношения и уменьшает возможность возникновения конфликтов.

Деловая игра вместе с другими методами обучения способствует накоплению управленческого опыта, близкого к реальному, и по существу заменяет опыт лабораторным, причем с помощью деловых игр это получается осуществить намного лучше, чем при других методах познания. Игра, во-первых, достаточно реально создает существующую действительность; во-вторых, создает динамичные организационные модели; в-третьих, более интенсивно побуждает к решению поставленных целей.

Проблема: *Разработка управленческого решения методом коллективного генерирования идей по одной из проблем предприятия (например, повышение объемов продаж предприятия)*

Цель игры - практическое освоение и отработка навыков коллективного генерирования идей, делового общения при выработке групповых решений.

Концепция игры:

Метод «мозговой атаки», лежащий в основе деловой игры, основан на гипотезе, что среди множества идей, высказанных экспертами на совещании по специально разработанной программе, можно найти несколько рациональных.

Этот метод целесообразно использовать в тех случаях, когда традиционные способы решения проблемы не дают эффективного результата, и требуется получить набор возможных вариантов решения вопроса, расширить круг факторов, которые необходимо принимать во внимание, выбирая окончательный вариант решения.

Методические указания к проведению деловой игры.

Эффективность "мозговой атаки" зависит от соблюдения следующих правил:

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 72 из 76

1. Во время обсуждения никто не может претендовать на особую роль и привилегию, даже автор блестящей идеи.

2. Запрещены любые взаимные критические замечания и промежуточные оценки.

3. В ходе обсуждения следует стремиться, чтобы количество выдвинутых идей было как можно больше, и эти идеи были как можно разнообразнее.

4. Допускаются и приветствуются дополнение, усовершенствование и развитие идей, предложенных любыми участниками "мозговой атаки".

5. Участники обсуждения за одно выступление могут выдавать лишь одно предложение.

На проведение деловой игры отводится 2 академических часа. Процесс деловой игры состоит из пяти этапов.

Первый этап – формулирование (или выбор из типовых) проблемы, которую необходимо решить с учетом ее актуальности и коллективных интересов.

Роли. Группа делится на команды по 5-6 человек, в каждой из которых выбирают *ведущего, руководителя проекта и секретаря*, что фиксируется в протоколе. Состав команды (подгруппы) формируется самими студентами по их желанию.

Ведущий регулирует процесс генерирования идей, следит за соблюдением правил игры и регламента.

Секретарь совещания фиксирует высказанные предложения в протоколе или с помощью различных технических средств (компьютер, диктофон, видеосъемка и т.п.) без указания фамилий авторов идей и предложений.

Руководитель проекта должен организовать критический анализ высказанных предложений и выделить наиболее интересные из них, подготовить краткое выступление.

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД __ (__) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 73 из 76

Второй этап - разминка, т.е. упражнение в быстром поиске ответов на поставленные ведущим вопросы и задачи, что помогает быстро войти в свои роли, адаптироваться к правилам игры.

Третий этап - "мозговая атака" проблемы. Каждый участник команды может выступать несколько раз, но за один раз предлагать не более одной идеи. Продолжительность выступления - не более 1-2 минут. В ходе обсуждения не только находится решение проблемы, но каждый обучаемый принимает участие в исследовании, анализе и сопоставлении различных точек зрения. Секретарь собрания фиксирует все высказанные предложения в протоколе.

Четвертый этап - оценка, классификация и отбор наиболее совершенных идей. Исходя из цели разработки, предложенные идеи формируются в виде комплекса предложений по решению проблемы: классифицируются, определяются возможные сферы их использования, конкретизируются исполнители и сроки исполнения работ. Комплекс предложений оформляется в виде плана мероприятий.

Ожидаемый результат по итогам игры:

- комплекс предложений по решению проблемы в виде плана основных мероприятий;
- приобретение навыков в решении проблем управления предприятием;
- приобретение навыков в разработке и обосновании вариантов решений; заполнении документов, анализе, систематизации и обобщении информации для решения проблем управления предприятием различных сфер деятельности.

Пятый этап - окончательная оценка деятельности команды. Формируется экспертная комиссия: преподаватель и по одному представителю от каждой команды. Комиссия заслушивает обобщения руководителей проекта каждой команды, выделяет наиболее интересные

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 74 из 76

варианты решений, делает критический обзор хода игры, дает рекомендации, подводит итоги в соответствии с установленными показателями оценки, объявляет результаты. Окончательная оценка деятельности команд оформляется в виде заключения экспертной комиссии.

← После завершения игры происходит ее обсуждение, по итогам которого участники делают выводы и принимают решения.

Критерии оценки:

← 5 баллов выставляется студенту, если он активно участвовал в игре, выступал более 5 раз;

← 4 балла выставляется студенту, если он активно участвовал в игре, выступал более 4 раз;

← 3 балла выставляется студенту, если он активно участвовал в игре, выступал более 3 раз;

← 2 балла выставляется студенту, если он не участвовал в игре.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Корпоративная социальная» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Корпоративная социальная» проводится в форме контрольных мероприятий (подготовки презентаций и рефератов, защиты практических работ, участие в деловых и ролевых играх, решение кейс-задач) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лаптёнок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 75 из 76

– степень усвоения теоретических знаний (активность в ходе обсуждений материалов лекций, активное участие в дискуссиях с аргументами из дополнительных источников, внимательность, способность задавать встречные вопросы в рамках дискуссии или обсуждения, заинтересованность изучаемыми материалами);

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (определяется по результатам контрольных работ, практических занятий, ответов на тесты);

– результаты самостоятельной работы (задания и критерии оценки размещены в Приложении 1).

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Корпоративная социальная» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Вид промежуточной аттестации – зачет (6 семестр), состоящий из устного опроса в форме собеседования.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства. В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к зачету, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. Критерии оценки студента на экзамене представлены в структурном элементе ФОС IV.3. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (практические работы) представлены в структурном элементе ФОС V.

**Критерии выставления оценки студенту на зачете
по дисциплине «Корпоративная социальная»**

Баллы (рейтинго вой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
--------------------------------------	--	--

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ			
Учебно-методический комплекс дисциплины «Корпоративная социальная»			
Составитель: Лапте́нок А.В.	Идентификационный номер: УМКД _ (_) – 38.03.02- Б1. В.10-2017	Контрольный экземпляр находится на кафедре менеджмента ШЭМ ДВФУ	Лист 76 из 76

86-100	<i>«Зачтено»/ «отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал по дисциплине «Корпоративная социальная», исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию управления с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач по дисциплине.
76-85	<i>«Зачтено»/ «хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал по дисциплине «Корпоративная социальная», грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач по дисциплине, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61	<i>«Зачтено»/ «удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала по дисциплине «Корпоративная социальная», но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ по основам менеджмента.
Менее 61	<i>«Незачтено»/ «неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала по дисциплине «Корпоративная социальная», допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы по дисциплине. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по дисциплине