

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное
образовательное учреждение высшего образования**

**«Академия маркетинга и социально-информационных технологий –
ИМСИТ»
(г. Краснодар)**

Факультет менеджмента

Кафедра государственного и корпоративного управления



УТВЕРЖДАЮ
Председатель НМС,
проректор по учебной работе,
профессор

 Н.Н. Павелко

«16» апреля 2018 г.

Б1.В.ДВ.07.01

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

рабочая программа по дисциплине
для студентов направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы
«Управление персоналом организации»

квалификация (степень) выпускника
«БАКАЛАВР»

Краснодар
2018

Рабочая программа по дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» для студентов направления подготовки **38.03.03 Управление персоналом**, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации»/сост. Г.Ю. Павлова, канд. культурологии, доцент. – Краснодар: Академия ИМСИТ, 2018.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом**, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461.

Составитель:

кандидат культурологии, доцент



Г.Ю. Павлова

Рабочая программа рассмотрена и рекомендована на заседании кафедры государственного и корпоративного управления от «12» марта 2018 г. протокол № 8.

Зав. кафедрой государственного и корпоративного управления,
канд. экон. наук, доцент



С.А. Мусиенко

Рабочая программа утверждена на заседании Научно-методического совета Академии от «16» апреля 2018 г. протокол № 8.

Согласовано:

Проректор по качеству образования,
доцент



К.В. Писаренко

Рецензенты:

М.Г. Феодоров, директор ООО «ГорРемСтрой Управление», г. Краснодар

Т.П. Хохлова, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

СОДЕРЖАНИЕ

1 Цели и задачи освоения дисциплины	4
2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программе высшего образования).....	4
3 Требования к результатам освоения содержания дисциплины	5
4 Содержание и структура дисциплины.....	11
4.1. Содержание разделов (модулей) дисциплины.....	11
4.2. Структура дисциплины.....	15
4.3. Занятия лекционного типа	18
4.4. Занятия семинарского типа	23
4.5. Курсовые работы	19
4.6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины.....	31
5 Образовательные технологии.....	47
5.1 Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях	47
6 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	47
7 Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля).....	49
7.1. Основная литература.....	49
7.2. Дополнительная литература.....	49
7.3. Интернет ресурсы	49
7.4. Методические указания и материалы по видам занятий.....	49
8 Условия реализации программы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	51
9 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	51

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Основными целями учебной дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» являются: основные направления формирования такой системы: анализ групп влияния корпорации и предотвращение корпоративных конфликтов; обеспечение защиты корпорации от враждебных поглощений; создание условий для минимизации оппортунистического поведения участников корпорации; выработку корпоративной стратегии и формирование корпоративной культуры.

В ходе практических занятий студенты приобретают навыки использования информационных правовых систем (Консультант плюс, Гарант), иных источников с целью приобретения знаний по право применению, разрешения конкретных ситуационных задач в сфере корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности.

Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов систему знаний, умений и навыков в сфере корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности, изучить ее основные теоретические и практические аспекты;
- сформировать практические навыки в области разработки социальных программ и составления социальной отчетности организации;
- в построении системы корпоративной социальной ответственности современной российской организации в структуре государственной гражданской службы;
- усвоение теоретико-методологических подходов к определению сущности корпоративной социальной ответственности;
- овладение навыками анализа нефинансовой социальной отчетности компании;
- формирование навыков разработки социальных программ и социальных отчетов организации.

Предмет изучения: корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО:

Учебная дисциплина относится к профессиональному циклу вариативной части – дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.7 и изучается во 2 семестре.

Дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» предшествуют дисциплины «Системный анализ и моделирование в кадровом менеджменте», «Тренинг "Психологическое влияние"», «Теория и практика связей с общественностью».

Помимо этого, курс данной дисциплины тесно связан с рядом других управленческих и правовых дисциплин. Изучение дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» углубляет знания управленческого профиля:

- Основы теории управления;
- Основы управления персоналом;
- Организационное поведение;
- Управление общественными связями и др.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины:

Выпускник по направлению 38.03.03 Управление персоналом (квалификация "бакалавр") в результате освоения дисциплины Б1.В.ДВ.07.01 «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» студент должен:

Знать:

- понятия самоорганизация и самообразование;
- основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью;
- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий;

Уметь:

- применять понятия самоорганизация и самообразование;
- применять основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
- применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью;
- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы о поощрениях и взысканиях);

Владеть:

- способностью к самоорганизации и самообразованию;
- знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины в соответствии с видами профессиональной деятельности согласно учебного плана, на которые ориентирована ОПОП бакалавра, должны быть решены следующие профессиональные задачи и сформированы следующие общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК):

Приобретаемые компетенции:

Индекс	Компонентный состав
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию;
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

Оценка уровня сформированности компетенции процессе освоения программы дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность»

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию;		
Знать - понятия самоорганизация и самообразование; Уметь – применять понятия самоорганизация и самообразование; Владеть - способностью к самоорганизации и самообразованию;	Знать - понятия самоорганизация и самообразование;	Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)
	Знать - понятия самоорганизация и самообразование; Уметь – применять понятия самоорганизация и самообразование;	Средний уровень (хорошо)
	Знать - понятия самоорганизация и самообразование; Уметь – применять понятия самоорганизация и самообразование; Владеть - способностью к самоорганизации и самообразованию;	Высокий уровень (отлично)
ОПК-3 знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);		
Знать - основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ); Уметь - применять основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	Знать - основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)
	Знать - основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ); Уметь - применять основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	Средний уровень (хорошо)

<p>Владеть - знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);</p>	<p>Знать - основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ); Уметь - применять основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ); Владеть - знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);</p>	<p>Высокий уровень (отлично)</p>
<p>ПК - 1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;</p>		
<p>Знать - основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью;</p>	<p>Знать - основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью;</p>	<p>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</p>
<p>Уметь - применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью; Владеть - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом,</p>	<p>Знать - основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью; Уметь - применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью;</p>	<p>Средний уровень (хорошо)</p>

<p>кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;</p>	<p>Знать - основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью; Уметь - применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью; Владеть - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;</p>	<p>Высокий уровень (отлично)</p>
<p>ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;</p>		
<p>Знать - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий Уметь - применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы о поощрениях и взысканиях);</p>	<p>Знать - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий</p>	<p>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</p>
<p>Владеть навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской</p>	<p>Знать - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий Уметь - применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы о поощрениях и взысканиях);</p>	<p>Средний уровень (хорошо)</p>

<p>дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях);</p>	<p>Знать - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий</p> <p>Уметь - применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы о поощрениях и взысканиях);</p> <p>Владеть навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях);</p>	<p><i>Высокий уровень (отлично)</i></p>
--	--	--

Освоение дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» обеспечивает подготовку по направлению 38.03.03 Управление персоналом, **область профессиональной деятельности**, которых включает:

- все производства независимо от их формы собственности (государственная, муниципальная, общественная или частная (коллективная или индивидуальная) и от организационно-правовых форм производства, следовательно, распространяется на всех работников и их работодателей (предприятия, учреждения, организации), а также на администрацию работодателей на всей территории страны. Если есть отношения работника и работодателя, то независимо от того, кто эти субъекты, трудовое право регулирует их трудовые отношения. Таким образом, трудовое право в настоящее время имеет широкую сферу действия.

Освоение дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» обеспечивает подготовку бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом, **объектами профессиональной деятельности**, которых являются:

- процессы реализации управленческих решений в организациях различных организационно-правовых форм;
- процессы реализации управленческих решений в органах государственного и муниципального управления.

Освоение дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» обеспечивает подготовку бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом, подготовленных к решению ряда следующих **профессиональных задач** в соответствии с **видами профессиональной деятельности**, на которые ориентирована ОПОП:

- организационно-управленческая;
- информационно-аналитическая;
- предпринимательская.

4. Содержание и структура дисциплины

4.1. Содержание разделов (модулей) дисциплины

Дисциплина «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» предназначена для подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом, владеющих компетенциями принятия решений в сфере управления компаниями путем привлечения социально-эффективных инвестиций в людские ресурсы и капитал компании.

Практические примеры социальной ответственности компаний позволят познакомиться с реальной практикой компаний в реализации социальных стратегий, покажут успехи в области развития компаний, реализующих социальные программы.

Таблица 1 -Разделы (модули) дисциплины и виды занятий

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1.	Понятие и история становления концепции корпоративного управления и корпоративной	Корпоративная социальная ответственность как концепция, отражающая добровольное решение организаций участвовать в социальном развитии коллектива, улучшении	домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), рубежный

	социальной ответственности	общества и защите окружающей среды.	контроль (РК), тестирование (Т)
Тема 2.	Источники и атрибуты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	Индивидуальная ответственность как основа корпоративной социальной ответственности. Ответственность как понимание, осознание, учет последствий деятельности по критериям ее необходимости и эффективности, возможности порицания или поощрения. Мотивационный и ограничительный характер индивидуальной ответственности.	домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)
Тема 3.	Типология корпоративной социальной ответственности	Типологическое разнообразие ответственности: 1) по масштабам использования: ответственность индивидуальная и коллективная (корпоративная); 2) по социально психологическим факторам воздействия на деятельность человека ответственность моральная и материальная; 3) по масштабам охвата: ответственность значительная и незначительная; 4) по проявлению: ответственность явная и скрытая; 5) по причинам возникновения: ответственность случайная и закономерная; 6) по сферам существования и действенности: социальная, экономическая, организационная, политическая, юридическая (уголовная). Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности.	домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)
Тема 4.	Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности	Взаимодействие и интеграция типов ответственности в организации. Основные принципы интеграционного взаимодействия различных типов ответственности в организации: 1) непротиворечивости типов ответственности (не позволяет уходить от ответственности или перекладывать ее на другое	домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)

		<p>лицо); 2) взаимодополнительности (один вид ответственности дополняет другой, а во многих случаях способствует его усилению, действенности); 3) адресности (по любому типу ответственности существует точный адрес к кому она относится, кто ее несет); 4) конкретности (отражает соответствие цели развития организации и конкретность понимания по формулировкам содержания); 5) исключение феномена «стрелочника» (решение принимает одно лицо, а отвечает за это решение - другое); 6) полноты ответственности относительно функций, полномочий и компетенций должностного лица или деятельности компании по условиям договора, или взаимоотношениям с обществом в целом; 7) контролируемости и действенности системы ответственности, ее практической реализации и эффективности.</p>	
Тема 5.	Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности	<p>Корпоративная социальная ответственность, реализуемая с помощью социальных инвестиций, направленных во вне организации – внешняя корпоративная социальная ответственность, выражающая принципы рачительного хозяйствования, ответственности за улучшение общественного окружения и выступающая основой формирования деловой коммуникации и положительного имиджа организации.</p>	<p>домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)</p>
Тема 6.	Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности	<p>Корпоративная социальная ответственность, реализуемая с помощью социальных инвестиций, направленных внутрь организации – внутренняя корпоративная социальная</p>	<p>домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), рубежный</p>

		<p>ответственность, проявляющаяся в отношениях руководства с работниками организации.</p> <p>Внутренняя корпоративная социальная ответственность – не столько базовый уровень ответственности, определяемый законодательством, сколько добровольный отклик руководства на социальные проблемы работников организации.</p>	<p>контроль (РК), тестирование (Т)</p>
Тема 7.	<p>КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации</p>	<p>Устойчивое развитие – это преобразование, удовлетворяющие потребности настоящего времени, но не ставящие под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.</p>	<p>домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)</p>
Тема 8.	<p>Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Категория эффективности как объективное условие существования организации, как закон ее жизнедеятельности, востребованный обществом.</p> <p>Отсутствие интегративной оценки эффективности корпоративной социальной ответственности. Уровень устойчивого межсекторного взаимодействия как показатель эффективности корпоративной социальной ответственности. Одностороннее доминирующее положение органов государственной власти при отсутствии соответствующих решений для развития отношений (инфраструктура, инновационная политика, кадровая работа, отсутствие гарантий целевого использования средств, невозможность осуществления финансового контроля и др.) – ограничение для развития корпоративной социальной ответственности</p>	<p>домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)</p>

Тема 9.	Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста	Современный рынок в динамичном и быстро меняющемся мире. Современная парадигма корпоративного управления. Эффективный работник как важнейший источник экономического роста. Потенциально эффективные работники. Пути реализации потенциала работников организации. Состояние и эффективность использования человеческого капитала России как одна из главных болевых точек отечественных преобразований.	домашнего задания (ДЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)
---------	---	--	--

4.2. Структура дисциплины

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Таблица 2 - Объем учебной дисциплины и виды учебной работы ОФО, УОФО

Вид учебной работы	Всего часов/зачетн. ед.	Семестр 2
Общая трудоемкость (часы, зач. единицы)	144/4	144/4
Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего	33,3/0,93	33,3/0,93
Аудиторные работа, всего	32/0,89	32/0,89
лекции	16/0,44	16/0,44
практические занятия (ПР)	16/0,44	16/0,44
Контактная работа по промежуточной аттестации (КАЭ)	0,3/0,01	0,3/0,01
Консультации перед экзаменом (Конс)	1/0,03	1/0,03
Самостоятельная работа в семестре, всего:	76/2,11	76/2,11
Изучение теоретического материала, подготовка к аудиторным занятиям	30/0,83	30/0,83
Реферат (Р)	30/0,83	30/0,83
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, рубежному контролю и т.д.)	16/0,45	16/0,45
Самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)	34,7/0,96	34,7/0,96
Вид итогового контроля по дисциплине	Экзамен	Экзамен

Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы студента по семестрам по заочной форме обучения

Таблица 3 - Объем учебной дисциплины и виды учебной работы ЗФО, УЗФО

Вид работы	Трудоемкость, часов (зач.ед.)		
	Всего часов/зачетн. ед.	2 курс 1 сессия	2 курс 2сессия
Общая трудоемкость (часы, зачетные единицы)	144/4	36/1	108/3
Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего	8,3/0,23	2/0,05	6,3/0,18
Аудиторная работа, всего:	8/0,23	2/0,05	6/0,17
<i>Лекции (Л)</i>	4/0,12	2/0,05	2/0,05
<i>Практические занятия (ПР)</i>	4/0,12	-	4/0,12
Контактная работа по промежуточной аттестации (КАЭ)	0,3/0,01	-	0,3/0,01
Самостоятельная работа в семестре, всего:	127/3,53	34/0,94	93/2,58
Самостоятельное изучение разделов	41/1,14	10/0,27	31/0,86
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, рубежному контролю и т.д.)	41/1,14	10/0,27	31/0,86
Реферат (Р)	45/1,25	14/0,39	31/0,86
Самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)	8,7/0,24	-	8,7/0,24
Вид итогового контроля по дисциплине	Экзамен	-	Экзамен

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины для очной формы обучения

Таблица 4 - Разделы дисциплины, изучаемые в 2 семестре ОФО, УОФО

№ Раздела	Наименование разделов	Контактная работа/ контактные часы					Самостоятельная работа	Контроль
		Всего	Аудиторная работа		Конс, КАЭ	ИК, КА		
			Л	ПР				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Понятие и история становления концепции корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	2	1	1	-	-	8	-
2	Источники и атрибуты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	2	1	1	-	-	8	-
3	Типология корпоративной социальной ответственности	4	2	2	-	-	8	-

4	Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности	4	2	2	-	-	8	-
5	Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности	4	2	2	-	-	8	-
6	Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности	4	2	2	-	-	8	10
7	КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации	4	2	2	-	-	8	10
8	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности	4	2	2	-	-	8	7
9	Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста	5,3	2	2	1,3	-	12	7,7
Итого: 144/4		33,3	16	16	1,3	-	76	34,7

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины для заочной формы обучения

Таблица 5 - Разделы дисциплины, изучаемые на первом курсе ЗФО, УЗФО

№ Раз дел а	Наименование разделов	Контактная работа/ контактные часы					Сам осто ятел ьная рабо та	Контроль
		Всего	Аудиторна я работа		Кон с, КАЭ	ИК, КА		
			Л	ПР				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 курс сессия 2								
1	Понятие и история становления концепции корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	1	1	-	-	-	17	-
2	Источники и атрибуты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	1	1	-	-	-	17	-
1 курс сессия 3								

3	Типология корпоративной социальной ответственности	1	-	1	-	-	15	-
4	Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности	1	1	-	-	-	13	-
5	Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности	1	-	1	-	-	13	-
6	Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности	-	-	-	-	-	13	-
7	КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации	1	-	1	-	-	13	-
8	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности	1	1	-	-	-	13	4
9	Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста	1,3	-	1	0,3	-	13	4,7
	Итого: 108/3	6,3	2	4	0,3	-	127	8,7
	Всего: 144/4	8,3	4	4	0,3	-	127	8,7

Таблица 6 - Разделы (модули) дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин
Основы теории управления	1,2
Основы управления персоналом	3,8
Организационное поведение	9
Управление общественными связями	6

4.3 Занятия лекционного типа

В соответствии с п. 31 приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» занятия лекционного типа проводятся в форме лекций и иных учебных занятий, предусматривающих

преимущественную передачу учебной информации научно-педагогическими работниками академии. По дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» занятия лекционного типа проводятся в форме лекций.

4.4 Занятия семинарского типа

В соответствии с п. 31 приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» занятия семинарского типа проводятся в форме: семинаров, практических занятий, практикумов, лабораторные работы, коллоквиумов. По дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» занятия семинарского типа проводятся в форме практических занятий.

Практическое занятие — это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях. Особое внимание на практических занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий — упражнений, задач и т. п. — под руководством и контролем преподавателя.

Этапы подготовки к практическому занятию:

- освежите в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы,

- подберите необходимую учебную и справочную литературу.

Целями практических и семинарских занятий являются – углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельного изучения материала, а также для совершенствования практических навыков применения земельного законодательства. Практические занятия служат для обмена мнениями и анализа допускаемых ошибок, правонарушений, средством для постановки и решения ситуационных задач.

Таблица 7 - Содержание и структура дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность»: практические занятия по формам обучения

№ п/п	Наименование темы	Формируемые компетенции	Семестр ОФО/ курс сессия ЗФО	ОФО (часы)	ЗФО (часы)
1	Понятие и история становления концепции корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	ОК-7 ОПК-3	1/2	2	-
2	Источники и атрибуты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	ОК-7 ОПК-3	1/2	2	-
3	Типология корпоративной социальной ответственности	ОПК-3	1/3	4	1
4	Система и механизмы	ОПК-3	1/3	4	-

	реализации корпоративной социальной ответственности				
5	Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности	ОПК-3	1/3	4	1
6	Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности	ПК-1	1/3	4	-
7	КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации	ОПК-6	1/3	4	1
8	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности	ПК-8	1/3	4	-
9	Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста	ПК-8	1/3	4	1
				32	4

Содержание практических и семинарских занятий

Тема 1. Понятие и история становления корпоративного управления и концепции корпоративной социальной ответственности

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

Профессиональная этика – это система регуляции поведения, предписывающая определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми, которые представляются оптимальными с точки зрения выполнения ими своей профессиональной деятельности. В основе профессиональной этики - потребность общества защитить себя от возможных нежелательных последствий той или иной профессиональной деятельности, порождающая необходимость в формулировании и нормативном закреплении общественных требований к социальному назначению этой деятельности (этические кодексы, нормативно-правовые акты, законы, налагающие на работника организации те или иные обязанности, требующие их исполнения и предполагающие в противном случае те или иные санкции).

Основные этапы формирования профессиональной этики (вторая половина XX века). Объединение внешней и внутренней социальной ответственности организации во имя реализации целей собственного развития как выражение концепции корпоративной социальной ответственности (1999г., генсекретарь ООН Кофи Аннан). Американская и европейская модель корпоративной социальной ответственности: основные различия. Становление российской модели корпоративной социальной ответственности: субъекты корпоративной социальной ответственности, роли субъекта, содержание ответственности, характер ответственности. Форма проведения занятий: Лекция-смысловое погружение. Практическое занятие.

Практическое занятие проводится в форме решения кейс-анализа. Кейс-анализ становления российской модели КСО по форме:

Субъект КСО	Роли субъекта КСО	Содержание ответственности	Характер ответственности	
			реагирующий	стратегический

Тема 2. Источники и атрибуты корпоративной социальной ответственности

Индивидуальная ответственность как основа корпоративной социальной ответственности.

Ответственность как понимание, осознание, учет последствий деятельности по критериям ее необходимости и эффективности, возможности порицания или поощрения.

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

Организационный и управленческий механизм реализации ответственности: корпоративная культура, стиль управления и стратегии поведения управленца, делегирование полномочий и мотивация, должностная и имиджевая модели регулирования поведения, договорные или контрактные обязательства, формулирующие условия наступления ответственности.

Форма проведения занятия: Лекция-дискуссия. Практическое занятие.

Практическое занятие проводится в форме игрового проектирования организационного и управленческого механизма реализации ответственности с использованием следующего объекта SmartArt.

Тема 3. Типология корпоративной социальной ответственности

Типологическое разнообразие ответственности:

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

Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности. Понятие КСО включает: ответственность организации перед партнёрами; социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и покупателями продукции и услуг; корпоративное развитие — проведение реструктуризации и организационных изменений с участием представителей высшего менеджмента компаний, персонала и общественных организаций; здоровье и безопасность персонала на рабочем месте; ответственную политику в ответственность работника организации миссия организации цели и ценности организации нормы поведения, принятые в организации стиль и модели поведения управленца договорные, контрактные соглашения в отношении работников, управление развитием персонала; экологическую ответственность, экологическую политику и использование природных ресурсов; взаимодействие с местными органами власти, государственными структурами и общественными

организациями для решения общих социальных проблем; ответственность организации перед обществом в целом. Содержание и основные характеристики корпоративной социальной ответственности. Форма проведения занятий: Лекция-смысловое погружение. Практическое занятие. Практическое занятие проводится в форме кейс-анализа: Кейс-анализ объектов и соответствующих инструментов внутренней и внешней КСО в конкретной современной российской организации (по выбору студента) по схеме:

Название организации	Объекты внутренней КСО	Объекты внешней КСО	Инструменты внутренней КСО	Инструменты внешней КСО

Тема 4. Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности

Взаимодействие и интеграция типов ответственности в организации. Основные принципы интеграционного взаимодействия различных типов ответственности в организации:

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

Система ответственности как совокупность взаимосвязанных действий по реализации ответственности в организации и в ее внешнем окружении. Построение системы ответственности:

- распределение ответственности по ее объектам (звеньям системы менеджмента);
- дифференциация по типам и характеристикам;
- определение целевых установок реализации ответственности;
- установление уровней или меры ответственности;
- организационно-документальное оформление ответственности.

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

- регламенты, сопровождаемые указанием на ответственность при их реализации;
- нормативы, содержащие диапазон допустимых отклонений по критериям определенных типов ответственности; дисциплинарные требования;
- договорные или контрактные обязательства, формулирующие условия наступления ответственности.

Неформальная ответственность - чувство долга, моральное состояние, патриотизм, опасения, ожидания, интуиция. Средства обеспечения ответственности в механизме менеджмента.

Связь полномочий, обязанностей и ответственности. Обязанность как основа определения ответственности. Форма проведения занятий: Лекция-смысловое погружение. Практическое занятие.

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

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

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

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

Инструменты реализации внешней корпоративной социальной ответственности:

частные фонды (создаются на условиях учреждения человеком на собственные средства, управляются попечительским советом, могут носить имя собственника);

семейные фонды (созданные на средства семьи);

корпоративные фонды (существующие на средства одной или нескольких компаний);

социальное партнерство (межсекторное взаимодействие);

некоммерческие организации (НКО) – организация, не рассматривающая получение прибыли в виде первостепенной цели своей деятельности и выступающая как посредник между организациями и благополучателями.

Проблемы формирования внешней корпоративной социальной ответственности в современной России.

Форма проведения занятий: Лекция-смысловое погружение. Практическое занятие.

Практическое занятие проводится в форме решения ряда кейс-анализов.

Тема 6. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности

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

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

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

Формы внутренней корпоративной социальной ответственности: социальные программы, предполагающие добровольно осуществляемую руководством организации деятельность по развитию персонала, созданию благоприятных условий труда и жизни работников, стимулирование заинтересованности работников в достижении целей организации путем учета их интересов.

Главные критерии социальных программ – их соответствие миссии, целям, ценностям и стратегии развития организации. Приоритеты социальной политики организации как основные направления реализации социальных программ компании.

Социальный бюджет – это финансовые средства, выделяемые на реализацию социальных программ организации. Корпоративный кодекс организации, содержащий общую идеологию организации, ценности и этические нормы поведения, обязательство организации их соблюдать и требовать их соблюдения от прочих стейкхолдеров. Социальный пакет - вознаграждение за труд, которое получает работник помимо зарплаты (бесплатные обеды, медицинские страховки, транспортные расходы, путевки на курорт, занятия в спортивных клубах и др.), стимулирующий творческую активность работника, особенно высококвалифицированного.

Современные подходы к формированию социального пакета (по должностям, выборочно - отдельных сотрудников и за выполнение отдельных заданий, на основе баллов по результатам аттестации, с учетом основных льгот для всех и дополнительных – за перевыполнение показателей). Форма проведения занятия: Лекция–дискуссия. Семинарское занятие на тему: «Внутренняя корпоративная социальная ответственность организации в структуре государственной гражданской службы». Практическое выездное занятие. Практическое занятие планируется и проводится в конкретной российской организации в структуре государственной гражданской службы в форме выездного занятия с целью изучения основных структурных и содержательных компонентов организации и реализации системы внутренней корпоративной социальной ответственности.

По итогам проведенного выездного практического занятия, а также на основе решения кейс-анализа по данным, полученным в этой организации, обучаемые в часы самостоятельной работы пишут реферат на тему: «Цели, задачи, структура, содержание и реализация системы внутренней корпоративной социальной ответственности в конкретной российской организации в структуре государственной гражданской службы».

Кейс-анализ содержания и реализации системы внутренней корпоративной социальной ответственности в современной российской организации в структуре государственной гражданской службы на основе изучения нормативно-правовых, программных и других документов с использованием следующей формы:

Виды внутренней конкретной российской организации	КСО	Формы внутренней конкретной российской организации	КСО	Подходы к формированию социального пакета организации	Наличие/отсутствие КСО конкретной российской организации

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

Устойчивое развитие – это преобразования, удовлетворяющие потребности настоящего времени, но не ставящие под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Устойчивое развитие – это экономическая эффективность, экологическая безопасность и социальная справедливость при общем снижении давления на биосферу. Конференция ООН в Рио-де-Жанейро (1992 г.) по окружающей среде и развитию, сформулировавшая 27 принципов как основных исходных положений концепции устойчивого развития.

Устойчивость развития организации - способность сохранять позитивные тенденции изменений в условиях неустойчивости внешней среды, обостряющейся конкуренции и неопределенности ситуаций. Факторы устойчивого развития организации – это управляемые силы, оказывающие воздействие на устойчивость организации во внешней среде в период ее изменений, обусловленных тенденциями экономического роста/кризиса, составом потребителей и способом использования товара, новой технологией, изменениями в законодательстве или в политике страны и т. д. Факторы устойчивого развития – это ключевые факторы успеха (КФУ). Типы факторов устойчивого развития организации.

Роль корпоративной социальной ответственности в устойчивом развитии организации:

- 1) раннее оповещение о возможных проблемах;
- 2) превращение проблем в общественной жизни и окружающей среде в возможности для бизнеса (электромобили, энергосберегающие лампочки и др.);
- 3) укрепление имиджа и деловой репутации организации;
- 4) развитие персонала;
- 5) укрепление взаимодействия со всеми стейкхолдерами для решения общих социальных проблем и др.

Основные принципы устойчивого развития организации (справедливости; сохранения природной среды; преемственности и сохранения культурного наследия; партнерства; рациональности и превентивности; системности мышления; принцип «думать глобально - действовать локально»). Деловая репутация как комплексная характеристика организации.

Внешняя деловая репутация как показатель отношения к ней со стороны внешнего окружения, показатель доверия, готовности к сотрудничеству и т.д. Внутренняя деловая репутация, характеризующая внутренние факторы – атмосферу внутри организации, позитивное и негативное отношение сотрудников к руководителям и политике организации, выражающейся, прежде всего, в степени преданности работников своей организации.

Внутренняя деловая репутация основывается на удовлетворении следующих потребностей работников: в уважении; в двусторонней связи; в творческой работе и возможности внести в личный вклад в дело организации; потребность в высокой оценке окружающих; потребность в признании и награде; в росте и продвижении. Деловая репутация как конкурентное преимущество организации. Конкурентные преимущества – факторы, определяющие превосходство над конкурентами, обусловленные множеством внутренних и внешних факторов.

Источники конкурентных преимуществ организации – явления и процессы внутренней среды организации и ее внешнего окружения, вызывающие изменение уровня конкурентоспособности организации.

Корпоративная социальная ответственность – важнейший источник конкурентных преимуществ (повышение социального капитала; развитие прозрачности организации для общественности; повышение инвестиционной привлекательности организации; рост деловой репутации; привлечение и удержание профессиональных кадров; привлечение новых потребителей и повышение их лояльности; стратегическое сотрудничество с деловыми партнерами; создание устойчивых отношений с органами власти и местным сообществом). Форма проведения занятия: Лекция-дискуссия. Практическое занятие.

Тема 8. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности

Категория эффективности как объективное условие существования организации, как закон ее жизнедеятельности, востребованный обществом. Отсутствие интегративной оценки эффективности корпоративной социальной ответственности. Уровень устойчивого межсекторного взаимодействия как показатель эффективности корпоративной социальной ответственности. Одностороннее доминирующее положение органов государственной власти при отсутствии соответствующих решений для развития отношений (инфраструктура, инновационная политика, кадровая работа, отсутствие гарантий целевого использования средств, невозможность осуществления финансового контроля и др.) – ограничение для развития корпоративной социальной ответственности.

Основные показатели эффективности социальной активности организации:

- 1) влияние на рынок потребителей (спортивное спонсорство, поддержка одаренных детей др.) увеличивает уровень продаж данной организации;
- 2) позитивное влияние на акционерный капитал (ведет к росту капитализации организации);
- 3) привлечение в организацию высокопрофессиональных специалистов;
- 4) создание положительной деловой репутации на уровне местного сообщества.

Социальная отчетность организации как условие оценки эффективности ее корпоративной социальной ответственности, как основа постоянного диалога со всеми стейкхолдерами. Высокая степень достоверности социальной отчетности организации как необходимое условие формирования доверия к ее деятельности.

Форма проведения занятия: Лекция-дискуссия. Практическое занятие.

Тема 9. Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста

Современный рынок в динамичном и быстро меняющемся мире. Современная парадигма корпоративного управления. Эффективный работник как важнейший источник экономического роста. Потенциально эффективные работники. Пути реализации потенциала работников организации. Состояние и эффективность использования человеческого капитала России как одна из главных болевых точек отечественных преобразований. Корпоративизм как система институтов социальной ответственности бизнеса, приносящая плоды в связке с механизмом экономической ответственности. Идеи

корпоративизма о сотрудничестве государства и предпринимательского сектора экономики. Переход от «экономики физических лиц» к корпоративной экономике сотрудничества как наиболее рациональный путь создания гражданского общества, консолидации страны, отход от дальнейшей криминализации экономики России.

Развитие на предприятиях социального климата с такими чертами, как общее осознание целенаправленности работы коллектива и ответственности за результаты труда, справедливость в его оплате и распределении доходов от реализации продукции и имущества предприятия, возможность каждого работника влиять на принятие решений и результаты - необходимое условие формирования элементов гражданского общества в стране. Самооценка анализа фактического состояния работы по качеству и ее результатов как основа для разработки планов и мероприятий по совершенствованию деятельности организации. Самооценка по показателям социальной ответственности.

Преимущества применения самооценки в сравнении с другими инструментами менеджмента:

1) получение объективных оценок, основанных на оценочных показателях эффективности работы сотрудников, подразделений и организации в целом, данных потоков информации и действий;

2) понимание персоналом необходимости и важности систематического совершенствования деятельности;

3) возможность выявления основных ошибок в формировании целей и задач работы различных структур организации;

4) последовательность действий при оценке эффективности работы структурных подразделений организации;

5) разделение показателей по уровням иерархии структур управления организацией;

6) обучение персонала применению принципов всеобщего управления качеством;

7) внедрение различных инициатив и передовых методов менеджмента качества в повседневную деятельность организации;

8) выявление и анализ процессов в системе показателей самооценки деятельности предприятия, в которые можно ввести изменения;

9) возможность использовать аутстаффинг - решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом организации, снижением рисков в сфере трудовых споров.

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

Форма проведения занятия: Лекция-дискуссия.

Практическое занятие на тему: «Самооценка организации по показателям её социальной ответственности».

Семинар на тему: «Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности»

Вопросы для дискуссий и выступлений

1. Теоретические основы исследования социальной ответственности в системе корпоративного управления.
2. Практическое применение результатов исследования социальной ответственности в системе корпоративного управления.
3. Сущность развития корпоративной социальной ответственности.
4. Этапы развития корпоративной социальной ответственности.
5. Отношения компании с заинтересованными лицами в системе корпоративного управления
6. Анализ взаимоотношений с заинтересованными лицами как формы реализации корпоративной социальной ответственности
7. Основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности.
8. Разработка методики анализа корпоративной социальной ответственности с использованием концепции заинтересованных сторон.
9. Разработка механизмов повышения корпоративной социальной ответственности путем совершенствования взаимоотношений компаний с заинтересованными лицами (на примере Республики Коми)
10. Разработка основных направлений государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности.
11. Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления.
12. Реализация социальной ответственности бизнеса в системе корпоративных отношений.
13. Ключевые аспекты корпоративного управления
14. Разработка и применение основных методик определения уровня корпоративной социальной ответственности
15. Распределение заинтересованных лиц по типам в соответствии с классификацией Сэвиджа

Тематика рефератов:

1. Корпорация как объект корпоративного менеджмента. Структура управления и особенности механизма менеджмента корпорации.
2. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности.
3. Эволюция, содержание, внешние и внутренние источники концепции корпоративной социальной ответственности.
4. Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности.
5. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
6. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.
7. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности.
8. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.
9. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.
10. Типология системных представлений о корпоративной социальной ответственности.
11. Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности.
12. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.
13. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.
14. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.
15. Содержание понятия «ответственность» и ее ограничительная и мотивационная роль в деятельности человека.
16. Сущность понятия «корпоративная социальная ответственность» в условиях современной рыночной экономики.

17. Социально-психологическая основа ответственности и тенденции ее развития в условиях современной рыночной экономики.
18. Основные характеристики и сущность ответственности как интегрирующего фактора функций менеджмента.
19. Организационные статусы ответственности как факторы эффективности менеджмента.
20. Истоки и диалектика корпоративной социальной ответственности.

Методические указания для проведения круглых столов:

Круглый стол - один из наиболее эффективных способов для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив. Такая форма занятий позволяет лучше усвоить материал, найти необходимые решения в процессе эффективного диалога. Эта форма обучения применяется на лабораторных занятиях по темам.

Круглый стол — семинарское занятие, в основу которого преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос. Обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Цель - обеспечить свободное, не регламентированное обсуждение поставленных вопросов.

Составляющие КС:

1. неразрешенный вопрос
2. равноправное участие всех заинтересованных сторон
3. выработка приемлемых решений

Формы:

1. Пассивная — когда несколько преподавателей или специалистов обсуждают тему, а группа слушает. Применяется из-за отсутствия предварительной подготовки или при желании продемонстрировать обучающимся профессиональный уровень обсуждения темы.

2. Когда тему обсуждает как бы сам с собой ведущий, но подключает к осуждению учащихся, задавая им конкретные вопросы.

3. Активная — когда идет именно обсуждение, а ведущий, сумев завязать разговор с «обратной связью», направляет его.

Критериями оценки круглого стола являются оценка зачтено/не зачтено. Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся активно участвовал в круглом столе, его высказывания отражали полноту знаний. Обучающийся может грамотно аргументировать свою точку зрения. Оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не принимает активного участия в круглом столе, не аргументирует свою точку зрения.

«Круглый стол» - современная форма публичного обсуждения или освещения каких - либо вопросов, когда обучающиеся, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

Тематика тем для проведения круглых столов:

1. Внешняя среда ответственности менеджмента организации.
2. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды деятельности организации.
3. Поддержка развития науки.
4. Поддержка развития образования.
5. Поддержка здравоохранения.
6. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности.
7. Необходимость формирования здорового образа жизни.
8. Регулирование стрессовых ситуаций в организации.

9. Роль культуры в развитии экономики и общества.
10. Поддержка государством культуры.
- 18
11. Государственное управление социокультурной сферой.
12. Формы зарубежного опыта поддержки культуры.
13. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.
14. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
15. Структура и содержание стандарта социальной ответственности.
16. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности.
17. Корпоративное волонтерство за рубежом.
18. Корпоративное волонтерство в России.
19. Объекты корпоративной социальной ответственности.
20. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности

Методические указания для проведения научных дискуссий:

Научная дискуссия - форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами эссе, тезисов или рефератов по предложенной тематике.

Дискуссия групповая - метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии.

Целью дискуссии является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи.

Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания студентами разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем самым, способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения.

Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации.

Критериями оценки научной дискуссии являются: По результатам дискуссии, обучающемуся выставляется оценка зачтено/не зачтено. Оценка зачтено выставляется, если обучающийся активно участвовал в круглом столе, его высказывания отражали полноту знаний. Обучающийся может грамотно аргументировать свою точку зрения. Оценка не зачтено выставляется, если обучающийся не принимает активного участия в круглом столе, не аргументирует свою точку зрения.

«Дискуссия»-современная форма публичного обсуждения или освещения каких - либо вопросов, когда обучающиеся, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

Тематика дискуссионных вопросов (блиц опросов):

1. Внешняя среда ответственности менеджмента организации.
2. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды деятельности организации.
3. Поддержка развития науки.
4. Поддержка развития образования.
5. Поддержка здравоохранения.
6. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности.
7. Необходимость формирования здорового образа жизни.
8. Регулирование стрессовых ситуаций в организации.

9. Роль культуры в развитии экономики и общества.
10. Поддержка государством культуры.
11. Государственное управление социокультурной сферой.
12. Формы зарубежного опыта поддержки культуры.
13. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.
14. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
15. Структура и содержание стандарта социальной ответственности.
16. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности.
17. Корпоративное волонтерство за рубежом.
18. Корпоративное волонтерство в России.
19. Объекты корпоративной социальной ответственности.
20. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности

4.5 Курсовая работа

В рамках изучения дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» курсовые работы не предусмотрены.

4.6. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» в соответствии с программой и рекомендованной литературой. Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания или сообщения по отдельным вопросам, написание и защита научно-исследовательского проекта.

Контроль качества выполнения домашней (самостоятельной) работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, обсуждения подготовленных научно-исследовательских проектов, проведения тестирования.

Устные формы контроля помогут оценить владение студентами жанрами научной речи (дискуссия, диспут, сообщение, доклад и др.), в которых раскрывается умение студентов передать нужную информацию, грамотно использовать языковые средства, а также ораторские приемы для контакта с аудиторией. Письменные работы позволяют оценить владение источниками, научным стилем изложения, для которого характерны: логичность, точность терминологии, обобщенность и отвлеченность, насыщенность фактической информацией.

Таблица 8 – Формы и методы самостоятельной работы по дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность»

№ п/п	Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	Понятие и история становления концепции корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	выполнение домашнего задания (ДЗ), подготовка к тестированию (Т)	Опрос, тестирование
2	Источники и атрибуты корпоративного управления и корпоративной	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП),	Опрос, защита исследовательского проекта,

	социальной ответственности	рубежный контроль (РК), тестирование (Т)	тестирование
3	Типология корпоративной социальной ответственности	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)	Опрос, защита исследовательского проекта, тестирование
4	Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности	выполнение домашнего задания (ДЗ), подготовка к тестированию (Т)	Опрос, тестирование
5	Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)	Опрос, защита исследовательского проекта, тестирование
6	Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)	Опрос, защита исследовательского проекта, тестирование
7	КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации	выполнение домашнего задания (ДЗ), подготовка к тестированию (Т)	Опрос, тестирование
8	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)	Опрос, защита исследовательского проекта, тестирование
9	Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП), рубежный контроль (РК), тестирование (Т)	Опрос, защита исследовательского проекта, тестирование

Методические указания по выполнению научно-исследовательского проекта по дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность»

Формой осуществления и развития науки является научное исследование, т. е. изучение с помощью научных методов явлений и процессов, анализ влияния на них различных факторов, а также изучение взаимодействия между явлениями с целью получить убедительно доказанные и полезные для науки и практики решения с максимальным эффектом.

Цель научного исследования – определение конкретного объекта и всестороннее, достоверное изучение его структуры, характеристик, связей на основе разработанных в науке принципов и методов познания, а также получение полезных для деятельности человека результатов, внедрение в производство с дальнейшим эффектом.

Основой разработки каждого научного исследования является методология, т. е. совокупность методов, способов, приемов и их определенная последовательность, принятая при разработке научного исследования. В конечном счете методология – это схема, план решения поставленной научно-исследовательской задачи.

Процесс научно - исследовательской работы состоит из следующих основных этапов:

1. Выбор темы и обоснование ее актуальности.
2. Составление библиографии, ознакомление с законодательными актами, нормативными документами и другими источниками, относящимися к теме проекта (работы).
3. Разработка алгоритма исследования, формирование требований к исходным данным, выбор методов и инструментальных средств анализа.
4. Сбор фактического материала в статистических органах, на предприятиях различных форм собственности, в рыночных структурах и других организациях.
5. Обработка и анализ полученной информации с применением современных методов финансового и хозяйственного анализа, математико-статистических методов.
6. Формулировка выводов и выработка рекомендаций.
7. Оформление работы (отчета, проекта) в соответствии с установленными требованиями.

При выборе темы работы (проекта) полезно также принять во внимание следующие факторы:

- личный научный и практический интерес студента;
- возможность продолжения исследований, проведённых в процессе выполнения курсовых проектов по другим дисциплинам и иных научных работ;
- наличие оригинальных творческих идей;
- опыт публичных выступлений, докладов, участия в конференциях, семинарах;
- научную направленность кафедры и т.д.

Примерная тематика научно-исследовательских работ и вопросы для рассмотрения:

Тема 1. Понятие и история становления корпоративного управления и концепции корпоративной социальной ответственности

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

Профессиональная этика – это система регуляции поведения, предписывающая определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми, которые представляются оптимальными с точки зрения выполнения ими своей профессиональной деятельности. В основе профессиональной этики - потребность общества защитить себя от возможных нежелательных последствий той или иной профессиональной деятельности, порождающая необходимость в формулировании и нормативном закреплении общественных требований к социальному назначению этой деятельности (этические кодексы, нормативно-правовые акты, законы, налагающие на работника организации те или иные обязанности, требующие их исполнения и предполагающие в противном случае те или иные санкции).

Основные этапы формирования профессиональной этики (вторая половина XX века). Объединение внешней и внутренней социальной ответственности организации во имя реализации целей собственного развития как выражение концепции корпоративной социальной ответственности (1999г., генсекретарь ООН Кофи Аннан). Американская и европейская модель корпоративной социальной ответственности: основные различия. Становление российской модели корпоративной социальной ответственности: субъекты корпоративной социальной ответственности, роли субъекта, содержание ответственности, характер ответственности.

Тема 2. Источники и атрибуты корпоративной социальной ответственности

Индивидуальная ответственность как основа корпоративной социальной ответственности.

Ответственность как понимание, осознание, учет последствий деятельности по критериям ее необходимости и эффективности, возможности порицания или поощрения.

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

Организационный и управленческий механизм реализации ответственности: корпоративная культура, стиль управления и стратегии поведения управленца, делегирование полномочий и мотивация, должностная и имиджевая модели регулирования поведения, договорные или контрактные обязательства, формулирующие условия наступления ответственности.

Тема 3. Типология корпоративной социальной ответственности

Типологическое разнообразие ответственности:

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

Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности. Понятие КСО включает: ответственность организации перед партнёрами; социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и покупателями продукции и услуг; корпоративное развитие — проведение реструктуризации и организационных изменений с участием представителей высшего менеджмента компаний, персонала и общественных организаций; здоровье и безопасность персонала на рабочем месте; ответственную политику в ответственность работника организации миссия организации цели и ценности организации нормы поведения, принятые в организации стиль и модели поведения управленца договорные, контрактные соглашения в отношении работников, управление развитием персонала; экологическую ответственность, экологическую политику и использование природных ресурсов; взаимодействие с местными органами власти, государственными структурами и общественными организациями для решения общих социальных проблем; ответственность организации перед обществом в целом. Содержание и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.

Тема 4. Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности

Взаимодействие и интеграция типов ответственности в организации. Основные принципы интеграционного взаимодействия различных типов ответственности в организации:

- 1) непротиворечивости типов ответственности (не позволяет уходить от ответственности или перекладывать ее на другое лицо);

2) взаимодополнительности (один вид ответственности дополняет другой, а во многих случаях способствует его усилению, действенности);

3) адресности (по любому типу ответственности существует точный адрес к кому она относится, кто ее несет);

4) конкретности (отражает соответствие цели развития организации и конкретность понимания по формулировкам содержания);

5) исключение феномена «стрелочника» (решение принимает одно лицо, а отвечает за это решение - другое);

6) полноты ответственности относительно функций, полномочий и компетенций должностного лица или деятельности компании по условиям договора, или взаимоотношениям с обществом в целом;

7) контролируемости и действенности системы ответственности, ее практической реализации и эффективности.

Система ответственности как совокупность взаимосвязанных действий по реализации ответственности в организации и в ее внешнем окружении. Построение системы ответственности:

распределение ответственности по ее объектам (звеньям системы менеджмента);

дифференциация по типам и характеристикам;

определение целевых установок реализации ответственности;

установление уровней или меры ответственности;

организационно-документальное оформление ответственности.

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

регламенты, сопровождаемые указанием на ответственность при их реализации;

нормативы, содержащие диапазон допустимых отклонений по критериям определенных типов ответственности; дисциплинарные требования;

договорные или контрактные обязательства, формулирующие условия наступления ответственности.

Неформальная ответственность - чувство долга, моральное состояние, патриотизм, опасения, ожидания, интуиция. Средства обеспечения ответственности в механизме менеджмента.

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

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

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

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

Формы внешней корпоративной социальной ответственности: региональные социальные программы (оценка на основе трех составляющих: затраты – результаты – наличие долгосрочного позитивного воздействия); спонсорские программы в области

развития физкультуры и спорта (поддержка спортивных коллективов, ДЮСШ, популяризация спорта); гранты (денежные выплаты (или иные материальные средства), выделяемые на конкурсной основе для реализации научно-образовательных и социально-культурных проектов с обязательной последующей отчетностью в установленные сроки); стипендии студентам (на конкурсной основе); льготные социально-образовательные кредиты (кредит студентам «на жизнь» и «на образование» на основе низких процентов и отсутствия залогов); корпоративное волонтерство (являющееся частью корпоративной культуры и предполагающее добровольную деятельность работников на благо общества при поддержке и поощрении со стороны организации); благотворительность; социальное предпринимательство (деятельность, направленная на решение или смягчение социальных проблем общества на основе самокупаемости, инновационности и устойчивости и находящаяся на стыке предпринимательства и благотворительности).

Инструменты реализации внешней корпоративной социальной ответственности:

частные фонды (создаются на условиях учреждения человеком на собственные средства, управляются попечительским советом, могут носить имя собственника);

семейные фонды (созданные на средства семьи);

корпоративные фонды (существующие на средства одной или нескольких компаний);

социальное партнерство (межсекторное взаимодействие);

некоммерческие организации (НКО) – организация, не рассматривающая получение прибыли в виде первостепенной цели своей деятельности и выступающая как посредник между организациями и благополучателями.

Проблемы формирования внешней корпоративной социальной ответственности в современной России.

Тема 6. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности

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

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

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

Формы внутренней корпоративной социальной ответственности: социальные программы, предполагающие добровольно осуществляемую руководством организации деятельность по развитию персонала, созданию благоприятных условий труда и жизни

работников, стимулирование заинтересованности работников в достижении целей организации путем учета их интересов.

Главные критерии социальных программ – их соответствие миссии, целям, ценностям и стратегии развития организации. Приоритеты социальной политики организации как основные направления реализации социальных программ компании.

Социальный бюджет – это финансовые средства, выделяемые на реализацию социальных программ организации. Корпоративный кодекс организации, содержащий общую идеологию организации, ценности и этические нормы поведения, обязательство организации их соблюдать и требовать их соблюдения от прочих стейкхолдеров. Социальный пакет - вознаграждение за труд, которое получает работник помимо зарплаты (бесплатные обеды, медицинские страховки, транспортные расходы, путевки на курорт, занятия в спортивных клубах и др.), стимулирующий творческую активность работника, особенно высококвалифицированного.

Современные подходы к формированию социального пакета (по должностям, выборочно - отдельных сотрудников и за выполнение отдельных заданий, на основе баллов по результатам аттестации, с учетом основных льгот для всех и дополнительных – за перевыполнение показателей). Форма проведения занятия: Лекция–дискуссия. Семинарское занятие на тему: «Внутренняя корпоративная социальная ответственность организации в структуре государственной гражданской службы». Практическое выездное занятие. Практическое занятие планируется и проводится в конкретной российской организации в структуре государственной гражданской службы в форме выездного занятия с целью изучения основных структурных и содержательных компонентов организации и реализации системы внутренней корпоративной социальной ответственности.

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

Устойчивое развитие – это преобразования, удовлетворяющие потребности настоящего времени, но не ставящие под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Устойчивое развитие – это экономическая эффективность, экологическая безопасность и социальная справедливость при общем снижении давления на биосферу. Конференция ООН в Рио-де-Жанейро (1992 г.) по окружающей среде и развитию, сформулировавшая 27 принципов как основных исходных положений концепции устойчивого развития.

Устойчивость развития организации - способность сохранять позитивные тенденции изменений в условиях неустойчивости внешней среды, обостряющейся конкуренции и неопределенности ситуаций. Факторы устойчивого развития организации – это управляемые силы, оказывающие воздействие на устойчивость организации во внешней среде в период ее изменений, обусловленных тенденциями экономического роста/кризиса, составом потребителей и способом использования товара, новой технологией, изменениями в законодательстве или в политике страны и т. д. Факторы устойчивого развития – это ключевые факторы успеха (КФУ). Типы факторов устойчивого развития организации.

Роль корпоративной социальной ответственности в устойчивом развитии организации:

- 1) раннее оповещение о возможных проблемах;
- 2) превращение проблем в общественной жизни и окружающей среде в возможности для бизнеса (электромобили, энергосберегающие лампочки и др.);
- 3) укрепление имиджа и деловой репутации организации;
- 4) развитие персонала;

5) укрепление взаимодействия со всеми стейкхолдерами для решения общих социальных проблем и др.

Основные принципы устойчивого развития организации (справедливости; сохранения природной среды; преемственности и сохранения культурного наследия; партнерства; рациональности и превентивности; системности мышления; принцип «думать глобально - действовать локально»). Деловая репутация как комплексная характеристика организации.

Внешняя деловая репутация как показатель отношения к ней со стороны внешнего окружения, показатель доверия, готовности к сотрудничеству и т.д. Внутренняя деловая репутация, характеризующая внутренние факторы – атмосферу внутри организации, позитивное и негативное отношение сотрудников к руководителям и политике организации, выражающейся, прежде всего, в степени преданности работников своей организации.

Внутренняя деловая репутация основывается на удовлетворении следующих потребностей работников: в уважении; в двусторонней связи; в творческой работе и возможности внести в личный вклад в дело организации; потребность в высокой оценке окружающих; потребность в признании и награде; в росте и продвижении. Деловая репутация как конкурентное преимущество организации. Конкурентные преимущества – факторы, определяющие превосходство над конкурентами, обусловленные множеством внутренних и внешних факторов.

Источники конкурентных преимуществ организации – явления и процессы внутренней среды организации и ее внешнего окружения, вызывающие изменение уровня конкурентоспособности организации.

Корпоративная социальная ответственность – важнейший источник конкурентных преимуществ (повышение социального капитала; развитие прозрачности организации для общественности; повышение инвестиционной привлекательности организации; рост деловой репутации; привлечение и удержание профессиональных кадров; привлечение новых потребителей и повышение их лояльности; стратегическое сотрудничество с деловыми партнерами; создание устойчивых отношений с органами власти и местным сообществом).

Тема 8. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности

Категория эффективности как объективное условие существования организации, как закон ее жизнедеятельности, востребованный обществом. Отсутствие интегративной оценки эффективности корпоративной социальной ответственности. Уровень устойчивого межсекторного взаимодействия как показатель эффективности корпоративной социальной ответственности. Одностороннее доминирующее положение органов государственной власти при отсутствии соответствующих решений для развития отношений (инфраструктура, инновационная политика, кадровая работа, отсутствие гарантий целевого использования средств, невозможность осуществления финансового контроля и др.) – ограничение для развития корпоративной социальной ответственности.

Основные показатели эффективности социальной активности организации:

1) влияние на рынок потребителей (спортивное спонсорство, поддержка одаренных детей др.) увеличивает уровень продаж данной организации;

2) позитивное влияние на акционерный капитал (ведет к росту капитализации организации);

3) привлечение в организацию высокопрофессиональных специалистов;

4) создание положительной деловой репутации на уровне местного сообщества.

Социальная отчетность организации как условие оценки эффективности ее корпоративной социальной ответственности, как основа постоянного диалога со всеми

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

Тема 9. Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста

Современный рынок в динамичном и быстро меняющемся мире. Современная парадигма корпоративного управления. Эффективный работник как важнейший источник экономического роста. Потенциально эффективные работники. Пути реализации потенциала работников организации. Состояние и эффективность использования человеческого капитала России как одна из главных болевых точек отечественных преобразований. Корпоративизм как система институтов социальной ответственности бизнеса, приносящая плоды в связке с механизмом экономической ответственности. Идеи корпоративизма о сотрудничестве государства и предпринимательского сектора экономики. Переход от «экономики физических лиц» к корпоративной экономике сотрудничества как наиболее рациональный путь создания гражданского общества, консолидации страны, отход от дальнейшей криминализации экономики России.

Развитие на предприятиях социального климата с такими чертами, как общее осознание целенаправленности работы коллектива и ответственности за результаты труда, справедливость в его оплате и распределении доходов от реализации продукции и имущества предприятия, возможность каждого работника влиять на принятие решений и результаты - необходимое условие формирования элементов гражданского общества в стране. Самооценка анализа фактического состояния работы по качеству и ее результатов как основа для разработки планов и мероприятий по совершенствованию деятельности организации. Самооценка по показателям социальной ответственности.

Преимущества применения самооценки в сравнении с другими инструментами менеджмента:

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

Эволюционные преобразования в социальном партнерстве. Контракт жизненного цикла как ведущая форма государственно-частного партнерства. Преимущества контракта жизненного цикла: преодоление «разрыва ответственности» - частный сектор берет на себя полный «пакет» (DBFM); экономия бюджетных средств и перенос их на другие общественные нужды; заинтересованность частного партнера в максимально эффективной эксплуатации; применение инноваций; распределение рисков между

государственным и частным сектором; привлечение частного капитала к финансированию общественно-важных объектов инфраструктуры; уменьшение сроков строительства; повышение качества оказываемых услуг; повышение безопасности инфраструктуры; снижение издержек на строительство и эксплуатацию; повышение качества предоставляемых услуг; продление срока службы инфраструктуры за счет повышения качества.

Таблица 9 - Образовательные технологии в виде контактной и самостоятельной работы применяемые для освоения дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность»

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание (модули)	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
Понятие и история становления концепции корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	Корпоративная социальная ответственность как концепция, отражающая добровольное решение организаций участвовать в социальном развитии коллектива, улучшении общества и защите окружающей среды.	ОК-7 ОПК-3	Знать: основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции; Уметь: - анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции; Владеть: - способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;	информационная лекция; - практические занятия; - письменные домашние задания; - самостоятельная работа студентов
Источники и атрибуты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности	Индивидуальная ответственность как основа корпоративной социальной ответственности. Ответственность как понимание, осознание, учет последствий деятельности по критериям ее необходимости и эффективности,	ОК-7 ОПК-3	Знать: основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции; Уметь: - анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;	информационная лекция; - практические занятия; - письменные домашние задания; - самостоятельная работа студентов

	<p>возможности порицания или поощрения. Мотивационный и ограничительный характер индивидуальной ответственности.</p>		<p>Владеть: - способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;</p>	<p>ельная работа студентов .</p>
<p>Типология корпоративной и социальной ответственности</p>	<p>Типологическое разнообразие ответственности: 1) по масштабам использования: ответственность индивидуальная и коллективная (корпоративная); 2) по социальнопсихологическим факторам воздействия на деятельность человека ответственность моральная и материальная; 3) по масштабам охвата: ответственность значительная и незначительная; 4) по проявлению: ответственность явная и скрытая; 5) по причинам возникновения: ответственность случайная и закономерная; 6) по сферам существования и действительности: социальная, экономическая, организационная, политическая, юридическая (уголовная). Особенности экономической,</p>	<p>ОПК-3</p>	<p>Знать: - деловое общение, публичные выступления, деловую переписку, электронные коммуникации; Уметь: - осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации; Владеть: - способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;</p>	<p>информационная лекции; - практические занятия; - письменные домашние задания; - самостоятельная работа студентов</p>

	социально-психологической и организационной ответственности.			
Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности	<p>Взаимодействие и интеграция типов ответственности в организации.</p> <p>Основные принципы интеграционного взаимодействия различных типов ответственности в организации: 1) непротиворечивости типов ответственности (не позволяет уходить от ответственности или перекладывать ее на другое лицо); 2) взаимодополнительности (один вид ответственности дополняет другой, а во многих случаях способствует его усилению, действенности); 3) адресности (по любому типу ответственности существует точный адрес к кому она относится, кто ее несет); 4) конкретности (отражает соответствие цели развития организации и конкретность понимания по формулировкам содержания); 5) исключение феномена «стрелочника» (решение принимает</p>	ОПК-3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого 	<p>информационная лекция;</p> <ul style="list-style-type: none"> - практические занятия; - письменные домашние задания; - самостоятельная работа студентов

	одно лицо, а отвечает за это решение - другое); 6) полноты ответственности относительно функций, полномочий и компетенций должностного лица или деятельности компании по условиям договора, или взаимоотношениям с обществом в целом; 7) контролируемости и действенности системы ответственности, ее практической реализации и эффективности.		решения;	
Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности	Корпоративная социальная ответственность, реализуемая с помощью социальных инвестиций, направленных во вне организации – внешняя корпоративная социальная ответственность, выражающая принципы рачительного хозяйствования, ответственности за улучшение общественного окружения и выступающая основой формирования деловой коммуникации и положительного имиджа организации.	ОПК-3	Знать: основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции; Уметь: - анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции; Владеть: - способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;	информационная лекция; - практические занятия; - письменные домашние задания; - самостоятельная работа студентов .

<p>Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Корпоративная социальная ответственность, реализуемая с помощью социальных инвестиций, направленных внутрь организации – внутренняя корпоративная социальная ответственность, проявляющаяся в отношениях руководства с работниками организации. Внутренняя корпоративная социальная ответственность – не столько базовый уровень ответственности, определяемый законодательством, сколько добровольный отклик руководства на социальные проблемы работников организации.</p>	<p>ПК-1</p>	<p>Знать: основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции; Уметь: - анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции; Владеть: - способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;</p>	<p>информационная лекция; - практические занятия; - письменные домашние задания; - самостоятельная работа студентов</p>
<p>КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации</p>	<p>Устойчивое развитие – это преобразования, удовлетворяющие потребности настоящего времени, но не ставящие под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.</p>	<p>ОПК-6</p>	<p>Знать: - стандартные задачи профессиональной деятельности; Уметь: - решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной</p>	<p>информационная лекция; - практические занятия; - письменные домашние задания; - самостоятельная работа студентов</p>

			<p>безопасности;</p> <p>Владеть:</p> <p>- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;</p>	
<p>Оценка эффективности и корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Категория эффективности как объективное условие существования организации, как закон ее жизнедеятельности, востребованный обществом. Отсутствие интегративной оценки эффективности корпоративной социальной ответственности. Уровень устойчивого межсекторного взаимодействия как показатель эффективности корпоративной социальной ответственности. Одностороннее доминирующее положение органов государственной власти при отсутствии соответствующих решений для развития отношений (инфраструктура,</p>	ПК-8	<p>Знать:</p> <p>- стандартные задачи профессиональной деятельности;</p> <p>Уметь:</p> <p>- решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;</p> <p>Владеть:</p> <p>- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;</p>	<p>информационная лекция;</p> <p>- практические занятия;</p> <p>- письменные домашние задания;</p> <p>- самостоятельная работа студентов</p>

	инновационная политика, кадровая работа, отсутствие гарантий целевого использования средств, невозможность осуществления финансового контроля и др.) – ограничение для развития корпоративной социальной ответственности			
Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста	Современный рынок в динамичном и быстро меняющемся мире. Современная парадигма корпоративного управления. Эффективный работник как важнейший источник экономического роста. Потенциально эффективные работники. Пути реализации потенциала работников организации. Состояние и эффективность использования человеческого капитала России как одна из главных болевых точек отечественных преобразований.	ПК-8	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стандартные задачи профессиональной деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; 	информационная лекция; - практические занятия; - письменные домашние задания; - самостоятельная работа студентов

5. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» используются следующие образовательные технологии в виде контактной и самостоятельной работы:

1. Стандартные методы обучения:

- проблемная лекция;
- информационная лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, раскрываемые в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные и/или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, выполнение указанных выше письменных или устных заданий, работа с литературой и др.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;
- обсуждение подготовленных студентами научно-исследовательских работ (проектов);
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп.

5.1 Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий (контактная работа обучающихся с преподавателем)

Таблица 10 - Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий (контактная работа обучающихся с преподавателем) по дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность»

Семестр ОФО/ЗФО	Вид занятия (Л, ПР, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов ОФО/ЗФО
2/2	Л	– интерактивная лекция	12/2
	ПР	– анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода; – обсуждение подготовленных студентами докладов; – обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп.	

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, осваивающих дисциплину «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля по проблемным вопросам и промежуточной аттестации в форме экзамена. Фонд оценочных средств по дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» согласно утвержденной форме прилагается.

Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Теоретические основы корпоративной социальной политики: определение, основные принципы, подходы.
2. Корпоративная социальная ответственность: концепция в развитии.
3. Модель корпоративной социальной деятельности.
4. Корпоративная социальная ответственность: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании.
5. Социально ответственное поведение как основа развития современной компании.
6. Модели корпоративной социальной ответственности: современные подходы.
7. Разработка и применение систем рейтинговых оценок деловой репутации на основе социально ответственного поведения.
8. Пути и проблемы повышения социальной ответственности российских компаний.
9. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности в компании
10. Показатели социальной ответственности перед работниками
11. Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом.
12. Показатели экологической ответственности.
13. Показатели социальной ответственности.
14. Общественные ожидания от социально ответственной компании.
15. Новые технологии решений социальных проблем на корпоративном уровне
16. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.
17. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности.
18. Анализ систем социального инвестирования в корпорациях: российский и зарубежный опыт.
19. Организационно-управленческий механизм социального инвестирования.
20. Социальные стратегические альянсы в современной экономике.
21. Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.
22. Преимущества КСО для бизнеса.
23. Принципы и примеры внедрения КСО в маркетинговые стратегии: принцип бизнес этики, правдивость рекламы, предложение специальных этических продуктов или услуг, вторичная переработка.
24. Охрана окружающей среды — производство «зеленых» продуктов.
25. Создание структур, соответствующих этическим принципам.
26. Управление социальной ответственностью бизнеса в условиях реализации приоритетных программ российских компаний
27. Развитие персонала и профессиональная подготовка
28. . Охрана здоровья персонала.
29. Корпоративное пенсионное обеспечение.
30. Корпоративные жилищные программы.
31. Спонсорство и благотворительность как инструменты формирования деловой репутации на принципах корпоративной социальной ответственности
32. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности
33. Необходимость взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социальноответственного поведения и выполнения социальных обязательств.
34. Роль государства в формировании программ корпоративной социальной ответственности.
35. Организация эффективной системы социальной ответственности в России.

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Рыманов, А.Ю. Корпоративное управление : учебник / А.Ю. Рыманов, И.Ю. Бочарова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 395 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=952121>
2. Бондаренко В.В. Корпоративная социальная ответственность: Учебное пособие /В.В.Бондаренко - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с. - (Высшее образование: Бакалавриат) <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=478432>
3. Проблемы интеграционных процессов корпоративной социальной ответственности в систему корпоративного управления : монография / И.Ю. Беляева, Б.С. Батаева, О.В. Данилова, М.М. Пухова, Х.П. Харчилава, П.С. Щербаченко, А.Г. Бородин. — Москва : Русайнс, 2018. — 137 с. <https://www.book.ru/book/926013/view2/1>

7.2 Дополнительная литература

1. Павелко Н.Н. Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность: учеб. пособие / Н.Н. Павелко, Г.Ю. Павлова.- Краснодар: Новация,2018.-323 с.

7.3 Интернет ресурсы

1. Агентство «Социальные инвестиции» www.socinvest.org
2. Агентство региональных политических исследований (АРПИ) <http://arpi.info>
3. Ассоциация менеджеров www.amr.ru
4. Благотворительный фонд «Московский благотворительный резерв» www.mcf.ngo.ru
5. Всемирный банк www.worldbank.org.ru
6. Левада-центр www.levada.ru
7. Независимый институт социальной политики (НИСП) www.socpol.ru
8. Российское представительство Charities Aid Foundation www.cafrussia.ru
9. Фонд аналитических программ «Экспертиза» www.farex.ru
10. Boston College Center for Corporate Citizenship www.bc.org
11. Business for Social Responsibility www.bsr.org
12. Business in the Community www.bitc.org.uk
13. Centre for Tomorrow's Company www.tomorrowcompany.com
14. Cone Communications www.conenet.com
15. Интернет энциклопедия [http://en.wikipedia.org/wiki/Corporate social responsibility](http://en.wikipedia.org/wiki/Corporate_social_responsibility)

7.4 Методические указания и материалы по видам занятий

Организация деятельности обучающихся по видам учебных занятий по дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» представлена в таблице 11.

Таблица 11 - Организация деятельности обучающихся по видам учебных занятий по дисциплине «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность»

Вид учебных занятий, работ	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; отмечать важные мысли, выделять

	ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.) Решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Домашние задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Научно-исследовательская работа	Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме.

1. Контрольная работа содержит следующие задания:

Решение задачи.

2. Ответы должны быть даны на все вопросы, обозначенные в задании, разборчиво.

Не допускаются сокращения, кроме общепринятых аббревиатур.

Во время экзамена допускается использование нормативных источников (справочно-правовых баз без комментариев).

4. Критерии и правила оценки:

правильное и полное решение задачи - 50 баллов

правильное и полное решение задачи – 50 баллов

На оценку «отлично» требуется набрать от 81 до 100 баллов и выше

– на оценку «хорошо» от 66 до 80 баллов

– на оценку «удовлетворительно» от 51 до 65 баллов.

Полным ответом при решении задач считается выделение спорного правоотношения, разъяснение сути проблемы (спора), с учетом особенности спорного правоотношения, оценка каждого из предложенных доводов или обстоятельств, в том числе связанных с несовершенством действующего законодательства, предложение обоснованных варианта или вариантов решения с учетом обстоятельств спора.

Иные ответы в заданиях рассматриваются как неполные.

Ответ не по вопросам задачи рассматривается как отсутствие ответа.

6. Основаниями для снижения оценки за каждое из заданий могут быть:

- каждая неточность в ответе – 1 балл

- неполный ответ:
за решение задачи – от 20 до 25 баллов
- наличие фактической и (или) иной грубой ошибки – 5 баллов за каждую ошибку;
- небрежное оформление работы – 2-3 балла за каждую небрежность
- бессвязный текст, состоящий из набора отдельных слов, затрудняющих понимание смысла текста; недопустимые сокращения, затрудняющие понимание смысла текста, компилирование текста нормативных правовых актов - 2 балла за каждое нарушение.

7. Основаниями для повышения оценки являются:

- отражение проблем сложившейся судебной практики - 5 баллов
- отражение нескольких теоретических подходов к проблеме - 7 баллов.

8 Условия реализации программы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Специфика получаемой направленности (профиля) образовательной программы предполагает возможность обучения следующих категорий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья:

- с ограничением двигательных функций;
- с нарушениями слуха.
- с нарушениями зрения

Организация образовательного процесса обеспечивает возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) инвалидов в учебные аудитории и другие помещения, для этого имеются пандусы, поручни, лифты и расширенные дверные проемы.

В учебных аудиториях и лабораториях имеется возможность оборудовать места для студентов-инвалидов с различными видами нарушения здоровья, в том числе опорно-двигательного аппарата и слуха. Освещенность учебных мест устанавливается в соответствии с положениями СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещения». Все предметы, необходимые для учебного процесса, располагаются в зоне максимальной досягаемости вытянутых рук.

Помещения предусматривают учебные места для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, имеющих сердечно-сосудистые заболевания, они оборудованы солнцезащитными устройствами (жалюзи), в них имеется система климат-контроля.

По необходимости для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатываются индивидуальные учебные планы и индивидуальные графики, обучающиеся обеспечиваются печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимых для изучения дисциплины «Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность» представлен в таблице 12.

Таблица 12 - Перечень электронно-библиотечных систем

№ п/п	Наименование электронного ресурса	Принадлежность	Ссылка на ресурс	Наименование организации-владельца,	Доступность
-------	-----------------------------------	----------------	------------------	-------------------------------------	-------------

				реквизиты договора на использование	
1	Web-ресурс «Электронная образовательная среда»	собственный	http://185.18.111.102/moodle/index.php	НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)	С любых компьютеров в имеющих доступ к сети интернет по паролю
2	Коллекция CD и DVD в фонде научной библиотеке Академии ИМСИТ	собственный	Компакт-диски (CD- ROM и DVD-ROM)	НАН ЧОУ ВПО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий»	Полная коллекция - в электронном читальном зале научной библиотеки
3	«Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM»	сторонний	http://znanium.com	ООО «Научно-издательский центр «ИНФРА-М». Договор № 2500 эбс от - 25.09.2017 г. Срок действия - до 25.09.2018 г.	С любых компьютеров в имеющих доступ к сети интернет по паролю
4	БС«Айбукс.ру /ibooks.ru»	сторонний	http://ibooks.ru/	ООО «Айбукс». Договор № 19-01/18-К от 25.01.2018 г. Срок действия - до 25.01.2019 г.	С любых компьютеров в имеющих доступ к сети интернет по паролю
5	Периодические издания	сторонний	http://elibrary.ru	ООО «Научная электронная библиотека» (г. Москва). Лицензионное соглашение № 7241 от 24.02.12 г.	С любых компьютеров в имеющих доступ к сети интернет
6	Справочно-правовая база «Консультант Плюс»	сторонний	Локальная сеть Академии ИМСИТ	Консультант-Плюс в г. Краснодаре Договор о сотрудничестве № ИП-2 от 24.05.2007 г. действует по настоящее время	С компьютеров в академии
7	Web-ресурс «Официальный сайт Академии ИМСИТ»	собственный	http://imsit.ru	НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)	С любых компьютеров в имеющих доступ к сети интернет
8	Учебно-методические компьютерные комплексы	собственный	Локальная сеть академииPS;:\DI POL\	Корпорация «Диполь» ЗАО, Договор №24/М от 31 марта 2015	С компьютеров в локальной сети

	«Диполь» (12 МОДУЛЕЙ)			года от поставке учебно-методических компьютерных комплексов	академии
--	-----------------------	--	--	--	----------

Перечень средств информационно-коммуникационных технологий, задействованных в образовательном процессе представлен в таблице 13.

Таблица 13 - Перечень информационно-коммуникационных технологий, задействованных в образовательном процессе

Перечень лицензионного программного обеспечения, реквизиты подтверждающего документа	
1.	ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.
2.	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год.
3.	Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice, Maxima, Mozilla Firefox, Notepad++.
4.	Adobe Reader DC. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017

Перечень средств материально-технического обеспечения для обучения по дисциплине представлен в таблице 14.

Таблица 14 - Перечень средств материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Специальные помещения		
Аудитории для проведения занятий лекционного типа (Л)		
Кабинет социально-экономических дисциплин 228	24 посадочных места; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет социально-экономических	46 посадочных мест; рабочее место	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL:

дисциплин 238	преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет экономических дисциплин 404	80 посадочных мест; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет гуманитарных дисциплин 406	60 посадочных мест; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Аудитории для проведения практических занятий (ПЗ), групповых (ГКонс) и индивидуальных консультаций (ИКонс), текущего контроля (ТК) и промежуточной аттестации (ПА)		
Кабинет социально- экономических дисциплин 228	24 посадочных места; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Лаборатория Учебный банк 237	38 посадочных мест; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет социально- экономических дисциплин 238	46 посадочных мест; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет естественнонаучных	30 посадочных мест; рабочее место	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL:

дисциплин 401	преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет естественнонаучных дисциплин 402	40 посадочных мест; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет гуманитарных дисциплин 403	32 посадочных места; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет гуманитарных дисциплин 404	80 посадочных мест; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет экономических дисциплин 406	60 посадочных мест; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет экономических дисциплин 407	42 посадочных места; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет экономических дисциплин 408	34 посадочных места; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора,	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.

	ноутбук (переносной)	
Кабинет правовых дисциплин 409	34 посадочных места; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Кабинет естественнонаучных дисциплин 410	22 посадочных места; рабочее место преподавателя; доска, проектор, экран для проектора, ноутбук (переносной)	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.
Помещения для самостоятельной работы		
Компьютерный класс (компьютерная лаборатория) ауд. 114	20 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 20 компьютеров с выходом в интернет	<ol style="list-style-type: none"> 1. ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ) 3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год. 4. Microsoft Access 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 5. Microsoft Project профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 6. Microsoft SQL Server 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 7. Microsoft SQL Server Management

		<p>Studio 2017. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>8. Microsoft Visio профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>9. Microsoft Visual Studio Enterprise 2015. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>10. CorelDRAW Graphics Suite X5 (15+1шт) Corel License Certificate № 4090614 от 15.03.2012.</p> <p>11. Microsoft Office стандартный 2010 (20шт). Microsoft Open License №48587685 от 27.05.2011.</p> <p>12. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Blender, GIMP, Google Chrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, Mozilla Firefox, Notepad++, Oracle VM VirtualBox, StarUML V1, Arduino Software (IDE) , Oracle Database 11g Express Edition.</p> <p>13. Autodesk 3ds Max 2016. Письмо от 19.08.2016 подтверждающее право использования по программе Autodesk Education Community (Autodesk Education Team).</p> <p>14. Autodesk AutoCAD 2016 — Русский (Russian). Письмо от 19.06.2016 подтверждающее право использования по программе Autodesk Education Community (Autodesk Education Team).</p> <p>15. Embarcadero RAD Studio XE8 (10шт.). Сублицензионный договор №Tr000019973 от 23.04.2015 (ЗАО СофтЛайн Трейд).</p> <p>16. Adobe Reader DC. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p> <p>17. Adobe Flash Player. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal</p>
--	--	--

		computers от 31.01.2017 18. Комплектов учебного стенда SDK1.1s(переносные устройства, сопутствующее ПО не требует установки) 19.
Компьютерный класс(компьютерная лаборатория) ауд. 114а	16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 16 компьютеров с выходом в интернет, проектор, проекционный экран, сетевая академия CISCO.	1. ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ) 3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год. 4. Microsoft Access 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 5. Microsoft Project профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 6. Microsoft Visio профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 7. Microsoft Visual Studio Enterprise 2015. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год. 8. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Blender, GIMP, Google Chrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, Mozilla Firefox, Notepad++, Oracle VM VirtualBox, StarUML V1, Arduino Software (IDE) , Oracle Database 11g Express Edition. 9. Embarcadero RAD Studio XE8 (10шт.). Сублицензионный договор №Tr000019973 от 23.04.2015 (ЗАО

		<p>СофтЛайн Трейд).</p> <p>10. Adobe Reader DC. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p> <p>11. Adobe Flash Player. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p>
Читальный зал	16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 17 компьютеров с выходом в интернет	<p>1. ОС – Windows XP Professional RUS. (Коробочная версия Vista Business Starter (17шт.) и Vista Business Russian Upgrade Academic Open (17шт) - Лицензионный сертификат № 42762122 от 21.09.2007.</p> <p>2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)</p> <p>3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год.</p> <p>4. Microsoft Access 2010. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>5. Microsoft Office 2007 Russian. Лицензионный сертификат № 42373687 от 27.06.2007</p> <p>6. Microsoft Project профессиональный 2010. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>7. Microsoft Visio профессиональный 2010. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>8. Microsoft Visual Studio 2010. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>9. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Blender, GIMP, Google Chrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, Mozilla Firefox,</p>

