

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Леоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 31.05.2024 15:16:08

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa1254774730789b9b0cbe

Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)

(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

_____ Н.И. Севрюгина

13.04.2020

Б1.В.ДВ.07.01

Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Кафедра государственного и корпоративного управления	
Учебный план	Направление 38.03.03 Управление персоналом	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	заочная	
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	144	Виды контроля на курсах:
в том числе:		экзамены 2
аудиторные занятия	8	
самостоятельная работа	127	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	
часов на контроль	8,7	

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)	0,3	0,3	0,3	0,3
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8,3	8,3	8,3	8,3
Сам. работа	127	127	127	127
Часы на контроль	8,7	8,7	8,7	8,7
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

доктор социологических наук, профессор, Лукацук Виталий Игоревич

Рецензент(ы):

директор ООО «ГорРемСтрой Управление», г. Краснодар, Феодоров М.Г.; кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Хохлова Т.П.

Рабочая программа дисциплины

Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 13.04.2020 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра государственного и корпоративного управления

Протокол от 05.12.2023 г. № 5

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол № 8 от 13.04.2020.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	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.
Задачи: - 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.	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.07
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Экономическая теория
2.1.2	Тренинг "Психологическое влияние"
2.1.3	Политология
2.1.4	Психология
2.1.5	Культурология
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Основы профессиональной деятельности
2.2.2	Социальная психология
2.2.3	Государственная кадровая политика
2.2.4	Деловые коммуникации в управлении персоналом
2.2.5	Организационная культура
2.2.6	Основы теории управления
2.2.7	Основы управления персоналом
2.2.8	Организационное поведение
2.2.9	Управление персоналом организации
2.2.10	Корпоративное право

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения	
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию	
:	
Знать	
Уровень 1	принципы и технологии, методы и средства самоорганизации и самообразования
Уровень 2	структуру самостоятельной работы, принципы конспектирования устных сообщений
Уровень 3	инструментарий обеспечения высокой мотивации к выполнению профессиональной деятельности; методы повышения значимости своей будущей профессии
Уметь	
Уровень 1	самостоятельно организовывать свою деятельность, заниматься самообразованием
Уровень 2	понимать основы и структуру самостоятельной работы, конспектировать устные сообщения, абстрактно мыслить, обобщать, анализировать, воспринимать информацию; использовать в своей деятельности разновидности методов публикации письменных документов
Уровень 3	организовывать справочно-информационную деятельность, логически строить письменную и устную речь; применять правила написания рефератов, а также публичного чтения доклада; использовать инструментарий обеспечения высокой мотивации к выполнению профессиональной деятельности; применять методы повышения значимости своей будущей профессии
Владеть	
Уровень 1	способностью к самоорганизации и самообразованию
Уровень 2	основами и структурой самостоятельной работы, навыками конспектирования устных сообщений, культурой мышления способностью к обобщению, анализу, восприятию информации

Уровень 3	разновидностями методов публикации письменных документов, организацией справочно-информационной деятельности, логическим построением письменной и устной речи; правилами написания рефератов, а также публичного чтения доклада; инструментарием обеспечения высокой мотивации к выполнению профессиональной деятельности; навыками повышения значимости своей будущей профессии
-----------	--

ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	
:	
Знать	
Уровень 1	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
Уровень 2	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
Уровень 3	процесс применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права
Уметь	
Уровень 1	использовать теоретические и практические положения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
Уровень 2	использовать теоретические и практические положения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).
Уровень 3	определять возможности применения содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
Владеть	
Уровень 1	способностью применять на практике содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
Уровень 2	способностью применять на практике содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
Уровень 3	навыками адаптации требований 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	
:	
Знать	
Уровень 1	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом
Уровень 2	основы 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
Уровень 3	основы 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
Уметь	
Уровень 1	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом
Уровень 2	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
Уровень 3	применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
Владеть	
Уровень 1	навыками применения на практике основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом

Уровень 2	навыками применения на практике 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
Уровень 3	навыками применения на практике 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

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

:	
Знать	
Уровень 1	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
Уровень 2	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий
Уровень 3	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, правила оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
Уметь	
Уровень 1	разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации
Уровень 2	анализировать действующую систему мотивации и стимулирования персонала в организации
Уровень 3	разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала
Владеть	
Уровень 1	базовой терминологией, принципами и методиками оплаты труда в современных условиях
Уровень 2	современными технологиями управления поведением персонала при помощи мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
Уровень 3	технологией начисления оплаты труда на основе современных методик и навыками расчета базовых коэффициентов и показателей оплаты труда

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ. подг.
	Раздел 1. Модуль 1. Теоретико-методологические подходы к изучению корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности					
1.1	Понятие и история становления концепции корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности /Лек/	2	1	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14	
1.2	Источники и атрибуты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности /Лек/	2	1	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13	
1.3	Понятие и история становления концепции корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности /Пр/	2	1	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14	
1.4	Источники и атрибуты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности /Пр/	2	1	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14	
1.5	Понятие и история становления концепции корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности /Ср/	2	14	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14	
1.6	Источники и атрибуты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности /Ср/	2	14	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14	

	Раздел 2. Модуль 2. Корпоративная социальная ответственность: типология, система и механизмы реализации				
2.1	Типология корпоративной социальной ответственности /Лек/	2	1	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12
2.2	Типология корпоративной социальной ответственности /Пр/	2	1	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
2.3	Типология корпоративной социальной ответственности /Ср/	2	14	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
2.4	Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности /Ср/	2	14	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
2.5	Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности /Ср/	2	14	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
2.6	Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности /Ср/	2	14	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
	Раздел 3. Модуль 3. Концепция КСО в современных условиях				
3.1	Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста /Лек/	2	1	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
3.2	Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста /Пр/	2	1	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
3.3	КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации /Ср/	2	14	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
3.4	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности /Ср/	2	14	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
3.5	Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста /Ср/	2	15	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9 Э10 Э11 Э12 Э13 Э14
	Раздел 4. Промежуточная аттестация				
4.1	Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий) /КАЭ/	2	0,3	ОК-7 ОПК-3 ПК-1 ПК-8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

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 социально ответственного поведения и выполнения социальных обязательств.
34. Роль государства в формировании программ корпоративной социальной ответственности.
35. Организация эффективной системы социальной ответственности в России.

5.2. Темы письменных работ

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.

5.3. Фонд оценочных средств

Тестовые задания:

1. Корпоративная социальная ответственность – это:
 - а) ответственность бизнеса перед обществом;
 - б) ответственность общества перед бизнесом;
 - в) все ответы верны.
2. Понятие «корпоративная социальная ответственность» введено в употребление:
 - а) с начала 1950 – х гг.
 - б) с начала 1980 – х гг.
 - в) с 2001 г.
3. Признаки социально ответственного поведения:
 - а) внешняя социальная активность бизнеса;
 - б) внутренняя социальная активность бизнеса;
 - в) благотворительность;
 - г) все ответы верны.

4. Основными причинами, побуждающими компании уделять особое внимание вопросам социальной ответственности, являются:
- а) глобализация и связанное с ней обострение конкуренции;
 - б) растущие размеры и влияние компаний;
 - в) усиление механизмов государственного регулирования;
 - г) все ответы верны.
5. Основными причинами, побуждающими компании уделять особое внимание вопросам социальной ответственности, являются:
- а) «война за талант» – конкуренция компаний за персонал;
 - б) рост гражданской активности;
 - в) возрастающая роль нематериальных активов (репутации и брендов);
 - г) все ответы верны.
6. Что является концептуальной основой для проведения КСО каждой фирмой и предприятием в мире:
- а) принципы Глобального договора;
 - б) принципы Общественного договора.
7. Верно ли, что международная коалиция крупнейших благотворительных организаций определяет свою цель как содействие «развитию и росту эффективности благотворительной деятельности как с точки зрения тех, кто предоставляет средства, так и с точки зрения общества»
- а) верно;
 - б) неверно.
8. Какие основные внутрикорпоративные практики характеризуют социально ответственную корпорацию:
- а) развитие персонала, включая его профессиональное обучение;
 - б) охрану здоровья и обеспечение безопасных условий труда;
 - в) создание привлекательных рабочих мест, выплата легальных зарплат
9. Какие основные внутрикорпоративные практики характеризуют социально ответственную корпорацию:
- а) формирование сильной корпоративной культуры;
 - б) внедрение ресурсосберегающих технологий;
 - в) обеспечение экологической безопасности производства и выпускаемой продукции.
10. Основной целью корпоративной социальной ответственности является достижение целей устойчивого развития общества, под которыми понимается удовлетворение потребностей нынешнего поколения, без создания угроз для удовлетворения потребностей будущих поколений.
- а) верно; б) неверно.
11. Ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества это:
- а) социальная ответственность
 - б) уголовная ответственность.
12. Социальная ответственность применима к:
- а) малому и среднему бизнесу;
 - б) крупным корпорациям;
 - в) верны все ответы.
13. Верно ли определение КСО «продвижение практик ответственного бизнеса, которые приносят пользу бизнесу и обществу и способствуют социальному, экономическому и экологическому устойчивому развитию путем максимизации позитивного влияния бизнеса на общество и минимизации негативной нагрузки на окружающую среду»:
- а) верно; б) неверно.
14. Чьи интересы должна учитывать корпоративная социальная ответственность:
- а) сотрудники и акционеры;
 - б) инвесторы и органы государственной власти;
 - в) общество в целом.
15. При принятии решений компаниям необходимо учитывать:
- а) экономические факторы;
 - б) социальные и экологические факторы;
 - в) политические факторы.
16. В каком году вышел Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности»:
- а) 1953г.
 - б) 2010г.

17. Какое определение КСО верно:

- а) «обязательство бизнеса вносить вклад в устойчивое экономическое развитие, в трудовые отношения работниками, их семьями, местным сообществом и обществом в целом для улучшения качества их жизни»;
- б) «достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде»;
- в) верны все ответы.

18. К базовому уровню социально ответственного бизнеса относят:

- а) создание благоприятных условий как для труда, так и для бизнеса;
- б) исполнение обязательств по выплате работникам з/п, уплаты налоговых отчислений и предоставлению вакантных мест;
- в) благотворительная деятельность.

19. К высшему уровню социально ответственного бизнеса относят:

- а) создание благоприятных условий как для труда, так и для бизнеса;
- б) исполнение обязательств по выплате работникам з/п, уплаты налоговых отчислений и предоставлению вакантных мест;
- в) благотворительная деятельность.

20. Какого разделения КСО не существует согласно модели М. Портера М. Креймера:

- а) прогнозирующего;
- б) реагирующего;
- в) стратегирующего.

21. К базовому уровню социально ответственного бизнеса относят:

- а) создание благоприятных условий как для труда, так и для бизнеса;
- б) исполнение обязательств по выплате работникам з/п, уплаты налоговых отчислений и предоставлению вакантных мест;
- в) благотворительная деятельность.

22. К высшему уровню социально ответственного бизнеса относят:

- а) создание благоприятных условий как для труда, так и для бизнеса;
- б) исполнение обязательств по выплате работникам з/п, уплаты налоговых отчислений и предоставлению вакантных мест;
- в) благотворительная деятельность.

23. Какого разделения КСО не существует согласно модели М. Портера М. Креймера:

- а) прогнозирующего;
- б) реагирующего;
- в) стратегирующего.

24. Второй уровень СОБ предполагает:

- а) создание благоприятных условий для труда;
- б) для повседневной жизни;
- в) благотворительную деятельность.

25. Фундаментальным принципом КСО является:

- а) неукоснительное соблюдение законодательства;
- б) ведение благотворительной деятельности.

26. Реагирующая КСО направлена на:

- а) смягчение уже существующих проблем и негативных последствий деятельности компании;
- б) встраивание идеи социальной ответственности в стратегию компании и ориентацию на создание долгосрочных конкурентных преимуществ.

27. Стратегическая КСО предусматривает:

- а) встраивание идеи социальной ответственности в стратегию компании и ориентацию на создание долгосрочных конкурентных преимуществ;
- б) смягчение уже существующих проблем и негативных последствий деятельности компании.

28. Верно ли утверждение, что развитие стратегической КСО в наибольшей степени соответствует переходу от логики «социальных издержек» к логике «социальных инвестиций»:

- а) верно; б) неверно.

29. Наиболее продвинутая гражданская стадия развития КСО предполагает:

- а) активные действия компании, направленные на продвижение принципов КСО в деловом сообществе;
- б) предполагает создание благоприятных условий как для труда, так и для повседневной жизни.

30. На каком уровне СОБ компания становится провайдером идей социальной ответственности, формируя благоприятную среду для дальнейших коллективных действий по достижению позитивных перемен:

- а) базовый уровень;

- б) второй уровень;
в) высший уровень.
31. Социальная ответственность бизнеса может быть:
а) внешней;
б) внутренней;
в) все ответы верны.
32. К типам социальных программ не относятся:
а) совместные с органами государственной власти;
б) партнерские программы некоммерческих организаций;
в) льготы налогового законодательства.
33. По типам социальные программы делятся на:
а) программы по связям с общественностью и СМИ;
б) собственные программы организаций;
в) программы по сотрудничеству с профсоюзами и иными общественными организациями;
г) все ответы верны.
34. К мотивам социальной ответственности бизнеса не относят:
а) увеличение производительности труда сотрудников организации;
б) улучшение стабильности организации и перспективы ее развития в регионе;
в) льготы налогового законодательства;
г) участие в инвестиционных программах федерального и регионального уровней.
35. Инструментами реализации социальных программ являются:
а) инвестирование средств в социальные программы;
б) благотворительные акции;
в) оказание спонсорской помощи;
г) все ответы верны.
36. Стабильность и достойный уровень оплаты труда, безопасные условия труда на рабочем месте, оказание дополнительных медицинских услуг, непрерывный процесс обучения персонала, поддержка работника в трудных ситуациях является:
а) внутренней социальной ответственностью;
б) внешней социальной ответственностью.
37. Благотворительная и спонсорская деятельность, участие в экологических программах, взаимодействие с общественностью, различными учреждениями и организациями, помощь при возникновении чрезвычайных ситуаций, ответственность по претензионным декларациям потребителей является:
а) внутренней социальной ответственностью;
б) внешней социальной ответственностью.
38. Улучшение общего имиджа компании и ее брендов является:
а) инструментом реализации социальных программ;
б) мотивом социальной ответственности бизнеса.
39. Верно ли, что участие в инвестиционных программах федерального и регионального уровней является мотивом социальной ответственности бизнеса:
а) верно; б) неверно.
40. Инструментами реализации социальных программ являются:
а) установление денежных грантов;
б) формирование корпоративного фонда;
г) все ответы верны.
41. Верно ли, что для организаций финансового сектора центральной темой КСО является ответственное финансирование:
а) верно; б) неверно.
42. К приоритетным направлениям КСО относятся:
а) благотворительность и волонтерство;
б) ответственные практики в отношении персонала;
г) все ответы верны.
43. Определяя приоритетные направления КСО, компании прежде всего необходимо ориентироваться:
а) на специфику своей деятельности;
б) на льготы налогового законодательства.

44. Стабильность и достойный уровень оплаты труда, безопасные условия труда на рабочем месте, оказание дополнительных медицинских услуг, непрерывный процесс обучения персонала, поддержка работника в трудных ситуациях является:
- а) внутренней социальной ответственностью;
 - б) внешней социальной ответственностью.
45. Благотворительная и спонсорская деятельность, участие в экологических программах, взаимодействие с общественностью, различными учреждениями и организациями, помощь при возникновении чрезвычайных ситуаций, ответственность по претензионным декларациям потребителей является:
- а) внутренней социальной ответственностью;
 - б) внешней социальной ответственностью.
46. Верно ли утверждение, что развитие стратегической КСО в наибольшей степени соответствует переходу от логики «социальных издержек» к логике «социальных инвестиций»
- а) верно; б) неверно.
47. Наиболее продвинутой гражданской стадией развития КСО предполагается:
- а) активные действия компании, направленные на продвижение принципов КСО в деловом сообществе;
 - б) предполагает создание благоприятных условий как для труда, так и для повседневной жизни.
48. На каком уровне СОБ компания становится провайдером идей социальной ответственности, формируя благоприятную среду для дальнейших коллективных действий по достижению позитивных перемен:
- а) базовый уровень;
 - б) второй уровень;
 - в) высший уровень.
49. Социальная ответственность бизнеса может быть:
- а) внешней;
 - б) внутренней;
 - в) все ответы верны.
50. К типам социальных программ не относятся:
- а) совместные с органами государственной власти;
 - б) партнерские программы некоммерческих организаций;
 - в) льготы налогового законодательства.
51. По типам социальные программы делятся на:
- а) программы по связям с общественностью и СМИ;
 - б) собственные программы организаций;
 - в) программы по сотрудничеству с профсоюзами и иными общественными организациями;
 - г) все ответы верны.
52. К мотивам социальной ответственности бизнеса не относят:
- а) увеличение производительности труда сотрудников организации;
 - б) улучшение стабильности организации и перспективы ее развития в регионе;
 - в) льготы налогового законодательства;
 - г) участие в инвестиционных программах федерального и регионального уровней.
53. Инструментами реализации социальных программ являются:
- а) инвестирование средств в социальные программы;
 - б) благотворительные акции;
 - в) оказание спонсорской помощи;
 - г) все ответы верны.
54. Стабильность и достойный уровень оплаты труда, безопасные условия труда на рабочем месте, оказание дополнительных медицинских услуг, непрерывный процесс обучения персонала, поддержка работника в трудных ситуациях является:
- а) внутренней социальной ответственностью;
 - б) внешней социальной ответственностью.
55. Благотворительная и спонсорская деятельность, участие в экологических программах, взаимодействие с общественностью, различными учреждениями и организациями, помощь при возникновении чрезвычайных ситуаций, ответственность по претензионным декларациям потребителей является:
- а) внутренней социальной ответственностью;
 - б) внешней социальной ответственностью.
56. Улучшение общего имиджа компании и ее брендов является:
- а) инструментом реализации социальных программ;

- б) мотивом социальной ответственности бизнеса.
57. Верно ли, что участие в инвестиционных программах федерального и регионального уровней является мотивом социальной ответственности бизнеса:
а) верно; б) неверно.
58. Верно ли, что для организаций финансового сектора центральной темой КСО является ответственное финансирование:
а) верно; б) неверно
59. К приоритетным направлениям КСО относятся:
а) благотворительность и волонтерство; б) ответственные практики в отношении персонала;
г) все ответы верны.
60. Определяя приоритетные направления КСО, компании прежде всего необходимо ориентироваться:
а) на специфику своей деятельности;
б) на льготы налогового законодательства.
61. Приоритеты КСО могут меняться:
а) с течением времени;
б) с изменением внешних и внутренних условий;
г) все ответы верны.
62. Охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте, формирование корпоративной культуры и создание нематериальных стимулов для сотрудников относится к:
а) ответственной практике в отношении персонала;
б) деловой практике.
63. К ответственной практике в отношении потребителей не относится:
а) добросовестное информирование о свойствах продукции и услуг;
б) соблюдение баланса между рабочими обязанностями и личной жизнью сотрудников;
в) обеспечение конфиденциальности личных данных потребителей.
64. Формирование системы, стимулирующей сотрудников на участие в волонтерской деятельности относится к:
а) ответственным практикам в отношении персонала
б) направлению благотворительность и волонтерство
65. Направление охрана окружающей среды подразумевает:
а) снижение всех видов загрязнений
б) сокращение потребления невозобновляемых ресурсов
в) противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансирования терроризма и борьбы с коррупцией
66. Продвижение принципов КСО в деловом сообществе (проведение конференций, обучающих мероприятий) это:
а) добросовестные;
б) деловые практики;
67. Является ли охрана окружающей среды приоритетным направлением КСО:
а) верно; б) неверно.
68. Верно ли, что сочетание организационных и ценностнообразующих механизмов управления КСО более эффективно для компании:
а) верно; б) неверно
69. Что не относится к ценностнообразующим механизмам:
а) создание системы стимулов и поощрений для сотрудников всех уровней;
б) разработка и внедрение стратегии ксо, определяющей позицию компании в отношении вопросов устойчивого развития и ее приоритеты в области ксо;
в) создание рабочих групп в составе представителей различных подразделений компании по отдельным приоритетным направлениям КСО.
70. К организационным механизмам относятся:
а) закрепление за одним из представителей высшего менеджмента компании функций по руководству и ответственности за направление ксо;
б) демонстрация руководством компании приверженности идеи КСО, в том числе повышение открытости, подотчетности за результаты своих действий и решений, готовность к диалогу с сотрудниками
71. К организационным механизмам относятся:

- а) создание рабочих групп в составе представителей различных подразделений компании по отдельным приоритетным направлениям ксо.
 б) включение в должностные обязанности сотрудников иных подразделений положений, связанных с деятельностью в области ксо.

72. Интеграция принципов КСО в корпоративную культуру относится к:

- а) ценностнообразующим механизмам
 б) организационным механизмам

73. Ценностнообразующие механизмы нацелены на:

- а) повышение приверженности принципам КСО руководства компании и сотрудников всех уровней
 б) разработку стратегий, политик, положений компании

74. Какие существуют механизмы управления КСО:

- а) стимулирующие
 б) ценностнообразующие
 в) организационные

75. Создание системы стимулов и поощрений для сотрудников всех уровней, которые активно продвигают и применяют принципы КСО в своей работе, достигают планируемых результатов, является:

- а) ценностнообразующим механизмом
 б) организационным механизмом

5.4. Перечень видов оценочных средств

- выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий;
- контрольный опрос (устный);
- выполнение тестового задания;
- письменная фиксация информации в виде записей, конспектирования, делового письма, а также в виде докладов, рефератов, тезисов и т.п.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Рыманов А.Ю., Бочарова И.Ю.	Корпоративное управление: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=376903
Л1.2	Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строительева Т. Г.	Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=429809
Л1.3	Сардарян Г. Т.	Государственное управление в России и зарубежных странах: Учебник	Москва: КноРус, 2023, URL: https://book.ru/book/949440
Л1.4	Лифшиц А.С.	Управление человеческими ресурсами: теория и практика: Учебное пособие	Москва: Издательский Центр РИО, 2024, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=438565

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Дементьева А.Г.	Корпоративное управление: Учебник	Москва: Издательство "Магистр", 2019, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=342019
Л2.2	Григорян Е. С., Юрасов И.А.	Корпоративная социальная ответственность: Учебник для бакалавров	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2019, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=358151
Л2.3	Аничкина О.А., Фомичев А.Н.	Корпоративное управление: Учебник	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=371001

6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	Агентство региональных политических исследований (АРПИ). - Режим доступа: http://arpi.info
Э2	Ассоциация менеджеров. - Режим доступа: http://www.amr.ru/

Э3	Благотворительный фонд «Московский благотворительный резерв». - Режим доступа: http://www.mcf.ngo.ru/
Э4	Всемирный банк. - Режим доступа: http://www.worldbank.org.ru/
Э5	Левада-центр. - Режим доступа: http://www.levada.ru/
Э6	Независимый институт социальной политики (НИСП). - Режим доступа: www. socpol.ru
Э7	Российское представительство Charities Aid Foundation. - Режим доступа: www. cafrussia.ru
Э8	Фонд аналитических программ «Экспертиза». - Режим доступа: http://www.farex.ru
Э9	Boston College Center for Corporate Citizenship. - Режим доступа: http://www.bc.org
Э10	Business for Social Responsibility. - Режим доступа: http://www.bsr.org
Э11	Business in the Community. - Режим доступа: http://www.bitc.org.uk
Э12	Centre for Tomorrow's Compan. - Режим доступа: http://www.tomorrowcompany.com
Э13	Cone Communications. - Режим доступа: http://www.conenet.com
Э14	Интернет энциклопедия. - Режим доступа: http://en.wikipedia.org/wiki/Corporate

6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.2	7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.3	Яндекс Браузер Браузер Яндекс Браузер Лицензионное соглашение на использование программ Яндекс Браузер https://yandex.ru/legal/browser_agreement/
6.3.1.4	Mozilla Firefox Браузер Mozilla Firefox Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.5	LibreOffice Офисный пакет LibreOffice Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.6	Notepad++. Текстовый редактор Notepad++. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.7	1С:Предприятие 8. Комплект 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)
6.3.1.8	Adobe Photoshop CS3 Графический редактор Adobe Photoshop Creative Suite 3 Adobe Software License Certificate ID CE0707281 от 12.07.2007
6.3.1.9	Kaspersky Endpoint Security Антивирусное ПО Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный (350шт). Договор № ПР-00037842 от 4 декабря 2023 г. (ООО Прима АйТи)
6.3.1.1	MS Access 2016 СУБД Microsoft Access 2016 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.1	MS Project Pro 2016 Microsoft Project профессиональный 2016 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.1	MS SQL Server 2019 СУБД Microsoft SQL Server 2019 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.1	MS SQL Server Management Studio 18.8 Microsoft SQL Server Management Studio 18.8 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.1	MS Visio Pro 2016 Интегрированная среда разработки Microsoft Visio профессиональный 2016 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.1	MS Visual Studio Community Edition Среда разработки Microsoft Visual Studio 2022 Программное обеспечение по лицензии GNU GPL

6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru
6.3.2.2	Global CIO Официальный портал ИТ-директоров http://www.globalcio.ru
6.3.2.3	ARIS BPM Community https://www.ariscommunity.com
6.3.2.4	ABOUT THE UNIFIED MODELING LANGUAGE SPECIFICATION https://www.omg.org/spec/UML
6.3.2.5	ИСО Международная организация по стандартизации https://www.iso.org/ru/home.html
6.3.2.6	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии https://www.gost.ru/portal/gost/
6.3.2.7	Кодекс – Профессиональные справочные системы https://kodeks.ru

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
408	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	30 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
410	Помещение для проведения занятий	Windows 10 Pro RUS 7-Zip Яндекс Браузер	20 посадочных мест, рабочее место преподавателя 20 компьютеров A320M-H-CF/AMD Athlon 3000G/DDR4-2666-8Гб/A-DATA SX6000LNP/AMD RADEON

	лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы.	Mozilla Firefox LibreOffice LibreCAD Inkscape Notepad++. 1С:Предприятие 8. Комплект Kaspersky Endpoint Security MS Access 2016 MS Project Pro 2016 MS SQL Server 2019 MS SQL Server Management Studio 18.8 MS Visio Pro 2016 MS Visual Studio Community Edition Blender Gimp Maxima Oracle VM VirtualBox StarUML V1 PostgreSQL IntelliJ IDEA PyCharm Community Edition Eclips Adobe Reader DC Embarcadero RAD Studio XE8 Arduino Software (IDE) NetBeans IDE ZEAL	Vega3/Realtek PCI-E GBE 20 мониторов Samsung S24R350FHI 23.8" 20 комплектов клавиатура + мышь (USB) 1 неуправляемый коммутатор TP-LINK TL-SG1024D
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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.

Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий.

Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

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 самостоятельной (домашней) 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.

Цели и задачи самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся:

- самостоятельность овладения новым учебным материалом;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- овладение различными формами взаимоконтроля и самоконтроля;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование общих трудовых и профессиональных умений;
- формирование убежденности, волевых качеств, способности к самоорганизации, творчеству.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Перечень практических заданий для самостоятельной работы

1. Изучение нормативно-правовых актов профессиональной направленности.
2. Письменная фиксация информации в виде записей, конспектирования, делового письма, а также в виде докладов, рефератов, тезисов и т.п.
3. Решение кейсов.