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

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Е.С. Меркулов

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Международный менеджмент
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ, реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.11 Корпоративная социальная ответственность
(код и наименование РПД)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Очная
(форма(ы) обучения)

Год набора - 2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат 43B0028FD23306BCF414031E3FCDC226
Владелец Меркулов Евгений Сергеевич
Действителен с 29.01.2025 по 24.04.2026

Хабаровск, 2025 г.

Автор(ы)–составитель(и):
кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления и служебного права Халикова С.С.

Заведующий кафедрой
менеджмента и государственного управления, кандидат социологических наук, доцент Сидорова Н. П.

РПД Б1.В.11 Корпоративная социальная ответственность одобрена на заседании кафедры менеджмента и государственного управления
Протокол от № 11 от 07.04.2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся 8
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине 19
6. Методические материалы для освоения дисциплины 28
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" 32
7.1. Основная литература 32
7.2. Дополнительная литература 32
7.4. Интернет-ресурсы 33
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 33

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

1.1. Дисциплина Б1.В.11 Корпоративная социальная ответственность обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК ОС-8.3	Демонстрирует знания внутренней и внешней корпоративной социальной ответственности в отношении всех окружающих стейкхолдеров целях предотвращения угроз безопасности жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества
ПКс-7	Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для реализации проектов	ПКс-7.3	Способность анализировать запросы и поддерживать связи с деловыми партнерами с учетом политики социальной ответственности организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
А 6 Регламентация процессов подразделений организации или разработка административных регламентов подразделений организации	УК ОС-8.3 Демонстрирует знания внутренней и внешней корпоративной социальной ответственности в отношении всех окружающих стейкхолдеров целях предотвращения угроз безопасности жизнедеятельности	**на уровне знаний :** - особенности межкультурного разнообразия; - особенности взаимодействия с различными группами международных стейкхолдеров
		на уровне умений : - установления связей и диалога с различными стейкхолдерами в условиях межкультурного разнообразия
		на уровне навыков: – навыками взаимодействия с различными стейкхолдерами в условиях межкультурного разнообразия

	для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества	
	ПКс-7.3 Способность анализировать запросы и поддерживать связи с деловыми партнерами с учетом политики социальной ответственности организации	**на уровне знаний :** – принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики; – элементы эффективной системы управления КСО для решения стратегических и оперативных управленческих задач
		на уровне умений : – анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; – осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; – выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа
		на уровне навыков: – навыками управления организацией с учетом системы КСО; – навыками оценки результатов внутренней КСО, эффективности корпоративных социальных программ; – навыками оптимизации организационного управления на основе внедрения основных принципов и стандартов КСО.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

2.1. Объем дисциплины

В соответствии с учебным планом на дисциплину Б1.В.11 Корпоративная социальная ответственность отведено 3 ЗЕ, что составляет 108 ак.ч./81 астр.ч,:

- очная форма обучения - 32 ак.ч. / 24 астр.ч. на контактную работу (16 ак.ч. / 12 астр.ч. – лекционных занятий, в т.ч. 6 ак.ч. / 4,5 астр.ч. в интерактивной форме, 16 ак.ч. / 12 астр.ч. практических занятий, в т.ч. занятия в интерактивной форме -10 ак.ч. / 7,5 астр.ч.) и 40 ак.ч. / 30 астр.ч. на самостоятельную работу обучающихся, 36 ак.ч./27 астр.ч. на контроль (самостоятельная работа обучающихся в период зачетно-экзаменационной сессии).

2.2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.11 Корпоративная социальная ответственность изучается студентами очной форм обучения на третьем курсе в пятом семестре (в течение одного семестра).

В качестве базы для освоения дисциплины Б1.В.11 Корпоративная социальная ответственность студенты изучают следующие дисциплины: Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса, Б1.В.08.01 Введение в профессиональную деятельность.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине в соответствии с учебным планом: экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Сущность корпоративной социальной ответственности (КСО). Основные понятия, термины и определения.	17	2	-	2	-	13	ВК, Э, ПЗ
Тема 2	Эволюция и содержание концепций корпоративной социальной ответственности.	17	2	-	2	-	13	О, СЗ, Р
Тема 3	Национальные модели КСО	17	2	-	2	-	13	О, ПЗ, Р
Тема 4	Внутренняя и внешняя КСО	21	4	-	4	-	13	О, СЗ, Р
Тема 5	Социальная отчетность и оценка эффективности КСО	21	4	-	4	-	13	О, СЗ, Р
Тема 6	КСО в условиях высокой степени неопределенности внешней среды	15	2	-	2	-	11	О, СЗ, Р, Э
Промежуточная аттестация								**З**
Всего:		**108**	**16**		**16**		**76**	

Примечание:

***** *формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), входной контроль (ВК), выполнение ситуационных (практических) заданий (СЗ, ПЗ), реферат (Р), опорный конспект (ОК), эссе (Э)*

***формы промежуточной аттестации: зачет (З)*

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1 Сущность корпоративной социальной ответственности (КСО). Основные понятия, термины и определения.

Понятие корпоративной социальной ответственности. Макро и микроэтика. КСО в области внешней и внутренней среды организации. Положительные и отрицательные аспекты корпоративной социальной ответственности.

Тема 2 Эволюция и содержание концепций корпоративной социальной ответственности.

Эволюция концепций социальной ответственности. Концепция «служения» против концепции «деланья денег» в США начала XX века. Генезис социальной ответственности бизнеса в США. Истоки социальной ответственности предпринимателей в России.

Тема 3 Национальные модели КСО

Влияние национальных особенностей на реализацию КСО в организациях. Сравнительные характеристики моделей КСО в национальных культурах (США, Канада, Европейские страны, Россия, Япония и др.). Стандарты КСО. Опыты стандартизации отчетности по корпоративной социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности. Социальная (нефинансовая) отчетность субъектов предпринимательской деятельности: принципиальные и конкретно-практические аспекты.

Тема 4 Внутренняя и внешняя КСО

Практика организации и реализации внутренней КСО: причины актуальности, особенности реализации. Направления, виды и формы внутренней КСО. Реализация социальных программ. Социальный пакет: понятие, принципы и подходы формирования.

Понятие, принципы и направления внешней КСО. Формы и виды внешней КСО

Корпоративное волонтерство и социальный маркетинг

Тема 5 Социальная отчетность и оценка эффективности КСО

Понятие социальной отчетности. Преимущества нефинансовой отчётности для организации. Основные тенденции социальной отчетности.

Информационная база для расчета индексов и оценки состояния КСО. Направления оценки КСО. Определение уровня КСО.

Тема 6 КСО в условиях высокой степени неопределенности внешней среды

Влияние мировых экономических кризисов и других трудно прогнозируемых явлений мирового масштаба на социальную ответственность организации

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.11 Корпоративная социальная ответственность используются следующие **методы текущего контроля успеваемости** обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа (аудиторно): опрос, практические, ситуационные задания;
- при проведении занятий лекционного типа (с ДОТ): опорный конспект;
- при проведении занятий семинарского типа (с ДОТ): практические, ситуационные задания, рефераты в форме презентаций, эссе.
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов (ДОТ): подготовка презентаций

Тема	Методы текущего контроля успеваемости в аудитории	Методы текущего контроля успеваемости с применением ДОТ
Сущность корпоративной социальной ответственности (КСО). Основные понятия, термины и определения.	ВК, Э, ПЗ	ПЗ, ОК
Эволюция и содержание концепций корпоративной социальной ответственности.	О, СЗ, Р	СЗ, Р, ОК
Национальные модели КСО	О, ПЗ, Р	ПЗ, Р, ОК
Внутренняя и внешняя КСО	О, СЗ, Р	СЗ, Р, ОК
Социальная отчетность и оценка эффективности КСО	О, СЗ, Р	СЗ, Р, ОК
КСО в условиях высокой степени неопределенности внешней среды	О, СЗ, Р, Э	СЗ, Р, ОК, Э

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Вопросы входного контроля знаний:

1. Основными субъектами корпоративных отношений являются:

a. Управленцы и владельцы компаний.

b. Служащие и кредиторы компаний.

c. Партнеры компаний.

2. Основной целью эффективного корпоративного управления является:

a. Повышение доверия потенциальных инвесторов к механизмам инвестирования инвестиций в компании.

b. Выработка системы взаимоотношений между управленцами компаний и их владельцами.

c. Увеличение размера текущих дивидендов.

3. Причиной корпоративных конфликтов является:

a. Невыплата дивидендов при низком пороге власти.

b. Отсутствие баланса интересов между субъектами корпоративных отношений.

c. Неэффективная работа совета директоров общества и отсутствие интереса со стороны акционеров.

4. Социальная ответственность - это:

a. правило;

b. этический принцип;

c. закон, обязательный для исполнения;

d. норматив;

e. все ответы верны.

5. Что объединяет концепция социально ответственного бизнеса?

a. определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;

b. добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах;

c. взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;

Входной контроль осуществляется путем подготовки ответов и их обсуждения; результаты оцениваются по балльной системе (за каждый правильный ответ 0,5 баллов). Входной контроль считается пройденным при результате не менее 3 баллов.

4.2.1 Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям практического (семинарского) типов и выполнения индивидуальных (домашних) заданий:

Тема 1 Сущность корпоративной социальной ответственности (КСО). Основные понятия, термины и определения (семинар).

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие корпоративной социальной ответственности.
2. Макро и микроэтика.
3. КСО в области внешней и внутренней среды организации.
4. Положительные и отрицательные аспекты корпоративной социальной ответственности.

Типовое задание по опорному конспекту: конспект теоретического вопроса – классификация стейкхолдеров 3-х авторов, обязательно всем классификацию И. Фассина.

Образовательные технологии:

Групповое задание предназначено для оценки уровня понимания и применения базовых терминов и положений темы.

Пример группового задания

1. Анализ стейкхолдеров

Выбрать российскую и зарубежную компанию из следующих секторов: информационные технологии, тяжелая промышленность, легкая промышленность, услуги (авиалинии), образовательные учреждения.

Выполнить анализ заинтересованных сторон по следующему плану:

1. Составить лист заинтересованных сторон в соответствии с выбранными характеристиками.
2. Ранжировать стейкхолдеров по уровню важности для компании
3. Ранжировать стейкхолдеров по уровню власти по отношению к компании
4. Описать возможные индикаторы взаимоотношений.
5. Составить график стейкхолдеров:

2. Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире. Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы согласились, а с которым категорически не согласились, обоснуйте Ваш ответ.

1. «Корпоративная социальная ответственность — это жесткое бизнес-решение. Не потому, что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать, а потому, что это хорошо для нашего бизнеса» (Н. Фицджеральд, Президент, Unilever)

2. «С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы» (Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell)

3. «Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности» (Андерс Далвиг, Президент IKEA).

3. Распределите следующих стейкхолдеров по классификации И. Фассина: Совет директоров, аудиторы, работники, клиенты, комиссия по безопасности жизнедеятельности, региональная администрация, общество в целом, кредиторы, защитники окружающей среды, профсоюзы (стейквотчеры, стейккиперы, стейкхолдеры, стейксикеры).

4. Сегодня нет чёткой трактовки понятия КСО СО). Проанализируйте 5 понятий в

виде таблицы следующим образом:

Понятие	Источник (автор)	Суть (ключевое слово) определения
Социальная ответственность – ответственность за будущее, под которой понимается надежность, предполагающая предвидение результатов своей деятельности.	Родионова Е.В.	Ответственность за будущее

5. Используя материалы лекции по теме 1 составьте таблицу из 2-х колонок аргументов **за** (преимуществ, выгод) и **против** (недостатков, издержек) КСО

Эссе на тему: Что такое по вашему мнению КСО

Тема 2 Эволюция и содержание концепций корпоративной социальной ответственности (семинар).

Вопросы для обсуждения:

1. Эволюция концепций социальной ответственности.
2. Концепция «служения» против концепции «деланья денег» в США начала XX века.
3. Генезис социальной ответственности бизнеса в США.
4. Истоки социальной ответственности предпринимателей в России.

Типовое задание по опорному конспекту

конспектирование лекционного материала по теме, размещенного преподавателем на образовательном портале: традиционным способом, посредством составления блок-схемы или разработки ментальной карты.

Практические задания:

1. Ознакомившись в представленном докладе с 17 целями устойчивого развития, декларируемых ООН, (http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/), подготовьте эссе по одной цели (которая представляет для вас интерес) на тему «Как вы лично сможете поспособствовать ее достижению».

2. Ознакомившись в представленном докладе «О социальной хартии российского бизнеса» ответьте на следующие вопросы:

- какие основные ценности провозглашены в Хартии?
- для чего компаниям к ней присоединяться?
- все ли компании могут стать участниками Хартии?
- в чём заключается Миссия бизнеса согласно Хартии?
- интересы каких стейкхолдеров прописаны в Хартии?

Тема 3 Национальные модели КСО (семинар)

Вопросы для обсуждения:

1. Сравнительные характеристики моделей КСО в национальных культурах (США, Канада, Европейские страны, Россия, Япония и др.).
2. Стандарты КСО.

Типовое задание по опорному конспекту

конспектирование лекционного материала по теме, размещенного преподавателем на образовательном портале: традиционным способом, посредством составления блок-схемы или разработки ментальной карты.

Практические (ситуационные) задания:

Задание 1.

Корпоративная социальная ответственность не является абсолютно новой для российского бизнеса, поскольку градообразующие предприятия еще в советское время создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру. Каким образом?

1) работники получали практически одинаковую заработную плату, так как командными методами государство регулировало величины всех заработных плат;

2) работники имели возможность покупать товары народного потребления по приемлемым для них ценам в специализированных магазинах, так как командными методами государство регулировало цены на все продукты;

3) работники получали путевки в дома отдыха, пользовались поликлиниками при предприятиях, имели продолжительные оплачиваемые отпуска;

4) предприятия оплачивали своим работникам курсы, семинары и тренинги, зарубежные симпозиумы, на которых они повышали свой уровень квалификации;

5) предприятия вкладывали существенные средства в специальные проекты, обеспечивающие экологическую безопасность регионов.

Задание 2.

Какая компания из перечисленных ниже демонстрирует тип корпоративной культуры, который в США назвали бы «феодальная культура корпорации»? (Для выполнения задания обратитесь к источникам интернет с целью поиска определения и характеристики типов корпоративной культуры. Какие типы корпоративных культур, кроме «феодальной» вам стали известны?)

1) Компания А: работники принимают активное участие в инвестиционной деятельности компании, они хорошо информированы о финансовых делах и принимают участие в управлении; при этом юридическая защита прав работников-акционеров игнорируется, уровень их ответственности перед компанией очень высок.

2) Компания К: руководство ждёт от своих работников полной отдачи, экономической активности и готовности идти на риск ради быстрого роста и повышения конкурентоспособности компании; при этом не уделяется должного внимания доходу работника как акционера;

3) Компания В: работники не принимают участия в инвестиционной деятельности компании, руководство самостоятельно определяет возможную долю собственности работника-акционера в капитале и строго контролирует его активность; достаточно весома разница в социальных статусах между администрацией и персоналом;

4) Компания Г: работники образуют крупную коллективную силу (по типу профсоюза) и имеют своих представителей в Совете директоров, тем самым принимая непосредственное участие в решении важнейших дел компании;

5) Компания Д: заработная плата работников напрямую зависит от экономических результатов деятельности компании и может быть выдана в виде акций, достаточно высок риск её существенных колебаний; при этом инвесторская активность работника-акционера ограничена.

Задание 3 (домашнее)

Социальная ориентация бизнеса в Японии – важная составляющая часть национального стиля менеджмента. Известное выражение: «Процветающая фирма – богатое общество» подтверждается впечатляющими успехами японской экономики и высоким уровнем жизни населения.

Из предложенных далее произвольно расположенных формулировок, отражающих стратегию японской фирмы «Орион» и методы ее реализации, составьте логически построенный алгоритм, характеризующий социально ориентированный менеджмент этой фирмы (определите правильную последовательность):

1. доходы от покупателя – источник инвестиций в научно-исследовательские и опытно-промышленные работы (НИОПР) и оборудование;
2. часть прибыли направляется на социальные нужды и благотворительность;
3. поставщик получает хорошего покупателя;
4. главная цель компании – ее развитие;
5. часть прибыли в виде налога пойдет на пользу общества;
6. компания получает уважение в местном сообществе;
7. производство товаров станет лучшего качества и понизятся цены;
8. часть прибыли пойдет на дополнительные выплаты сотрудникам фирмы;
9. развитие фирмы ведет к увеличению занятости населения;
10. покупатель получает надежного поставщика.

Тема 4 Внутренняя и внешняя КСО (семинар)

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и основные цели социального развития организации.
2. Социальная ответственность как элемент социальной политики. Признаки социально ответственного поведения организации.
3. Миссия организации и ее корпоративная социальная ответственность.
4. Моральные стандарты в организации.
5. Корпоративный этический кодекс. Разработка этического кодекса организации.

Практические (ситуационные) задания:

Задание 1.

В современном обществе постепенно меняется подход к благотворительности от простого финансирования общественных и благотворительных организаций, которые самостоятельно распределяют средства между различными проектами, к партнерскому участию всех сторон. Результатом активного взаимодействия всех участников становится появление долгосрочных социальных программ, которые в равной степени интересны для общества и решают конкретные социальные задачи.

Такая модель сегодня получила название:

«тройственный союз»;

«социальная ответственность бизнеса»;

«социальные инвестиции»;

«социальное партнерство»;

«триединый итог».

Задание 2.

Программа корпорации Avon «Вместе против рака груди» реализуется на территории нескольких стран мира. Часть средств от продажи косметики и парфюмерии марки Avon перечисляется в фонд, который финансирует медицинские исследования рака груди, а также диагностику и лечение женщин, страдающих этим заболеванием.

Какой из принципов внедрения корпоративной социальной ответственности в маркетинговые стратегии прослеживается в вышеописанном примере:

1) «Делайте то, что говорите» - базовый принцип бизнес-этики и демонстрация уважения к потребителю;

2) реклама должна быть честной и не преувеличивать свойства товаров или услуг;

3) маркетинговые материалы должны быть прозрачны и правдивы;

4) предлагайте специальные этические продукты или услуги;

5) осваивайте производство «зеленых» продуктов.

Задание 3.

Сеть ресторанов быстрого питания McDonalds перешла на упаковочные материалы из небеленой бумаги вторичного производства и тем самым на 30% снизила объем своих твердых отходов.

Какая из составляющих концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса реализуется в вышеописанном примере наиболее ярко?

1) милосердие;
2) экология;
3) экономика;
4) социальная сфера;
5) благотворительность.

Задание 4.

По мере того, как все больше корпораций стремятся обеспечить своих сотрудников самыми последними технологиями и доступом в оперативном режиме (on-line), увеличивается возможность злоупотреблений на рабочем месте и в рабочее время новейшим оборудованием. Бурное развитие и широкое распространение Internet способствуют безделью на рабочем месте. Для людей, которые любят на работе бездельничать, Internet совершенно незаменим, поскольку человек может целыми днями иметь вид чрезвычайно занятого своими профессиональными обязанностями, занимаясь при этом чем угодно, только не работой! В конце концов, поиск различных интересностей в Internet и переписка с друзьями по электронной почте со стороны вполне могут выглядеть как серьезное дело. И хотя, конечно, далеко не всегда применение электронной почты или посещение Web-сайта означает, что сотрудник занят посторонними делами, многие организации сегодня признают необходимость разработки и внедрения механизмов контроля над использованием этих новых технологий.

В компании Western Digital, расположенной в Ирвине, штат Калифорния, менеджеры тщательно взвесили все преимущества и недостатки предоставления доступа в Internet своим 10 тысячам сотрудников, работающим по всему миру. Western – это глобальная корпорация, и ее менеджеры отлично понимают, что система коммуникаций и качество обслуживания потребителей могут очень выиграть, если служащие будут иметь этот доступ. Однако они также прекрасно осознают, что при этом необходимо разработать соответствующие руководящие принципы для контроля над ним. Пэм Бурди (Pam Burdi), директор по кадровым вопросам Western Digital, привлекли к решению этой проблемы.

Вопросы для обсуждения:

1. Поставьте себя на место г-жи Бурди. Что, по-вашему, должны включать руководящие принципы организации относительно доступа и использования Internet?
2. Разработайте набор указаний, пригодных для решения проблем контроля над доступом и использованием Internet на работе.
3. Как вы поступили бы в такой ситуации?

Тема 5 Социальная отчетность и оценка эффективности КСО (семинар)

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие социальной активности организации.
2. Виды и формы социальной активности.
3. Социальная политика. Модели социальной политики организации.
4. Принципы формирования социальной политики в организации.
5. Механизмы реализации социальной политики в организации.

Типовое задание по опорному конспекту

конспектирование лекционного материала по теме, размещенного преподавателем на образовательном портале: традиционным способом, посредством составления блок-схемы или разработки ментальной карты.

Практические (ситуационные) задания:

Задание 1 В каком из вариантов приведён пример базового уровня социальной ответственности бизнеса?

1) В Калининградской области проводился конкурс социальных и культурных проектов ООО "Лукойл-калининградморнефть". Конкурс социальных и культурных проектов организуется ООО "Лукойлкалининградморнефть" и некоммерческой благотворительной организацией "Благотворительный фонд "Лукойл" с целью поддержки инициатив общественных организаций и населения в решении актуальных социальных проблем;

2) Организация «Успех» передала безвозмездно хоккейному клубу автобусы. За это на свитерах хоккеистов решением руководства клуба был размещен фирменный логотип данной организации;

3) ОАО "Нойзидлер Сыктывкар" заключает с сотрудниками соглашения о долевом участии в строительстве жилых домов. Компания полностью покрывает затраты на подготовительные работы. Возведение жилого дома происходит за счет предприятия, работник впоследствии возмещает расходы из своих доходов;

4) работнику аптеки ООО "Будем здоровы" выделена путевка на лечение. При этом 70 % ее стоимости оплачивает организация, остальное самим работником;

5) заработная плата всех работников компании «Ветер перемен» находится в определенной зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. «Ветер перемен» своевременно оплачивает налоги, также делает отчисления в негосударственные социальные фонды по своей инициативе. Администрация данной компании ставит целью выход на новые рынки, улучшение качественных характеристик посредством материального стимулирования работников и расширение рабочего штата в ближайшей перспективе. Сотрудники компании очень дорожат своими рабочими местами при таких условиях работы.

Задание 2

Международный благотворительный Фонд "Дети Мира" и компания "Кимберли Кларк" провели совместную благотворительную акцию "Из добрых рук с любовью - Кимберли Кларк детям сиротам" в рамках широкомасштабного общероссийского проекта "Не оттолкни меня!" ("Антибезразличие"). Была осуществлена безвозмездная передача необходимых гигиенических средств детям из детских домов, школ- интернатов, приютов и больниц Москвы и Подмосковья.

Укажите направление социальной программы Компании "Кимберли Кларк":

1) развитие местного общества;

2) развитие персонала;

3) социально ответственное инвестирование;

4) природоохранная деятельность и ресурсосбережение;

5) добросовестная деловая практика.

Задание 3 В каком из вариантов приведен пример, указывающий на то, что организация использует технологию массового вида социального инвестирования:

1) специально к праздникам фирма Puma выпустила специальную серию велосипедов. К каждому велосипеду прилагается соответствующая по дизайну обувь, сумка и другие аксессуары (ремень, кошелек и т.д.). Такая предпринимательская идея способствовала резкому увеличению спроса на продукцию фирмы Puma;

2) транспортная компания ООО «Автокомфорт-2000» осуществляет по низким тарифам обслуживание инвалидов в рамках службы «Социальное такси». Инвалиды оплачивают 50% действующих тарифов. Оставшаяся часть компенсируется за счет средств бюджета города;

3) Организация «Добро» осуществляет розничную продажу продуктов питания и сопутствующих товаров через магазин, который аккредитован при Правительстве Москвы как социальный. Более половины оборота магазина приходится на льготные категории

граждан - ветеранов Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов и многодетные семьи;

4) «Совет ветеранов спорта» выделил средства на издание и распространение специального журнала и учебно-методической литературы о ветеранском спорте, а также на разработку и поддержание сайта "Ветеран спорта России";

5) компания «Ситимаркет» планирует расширение сети магазинов «шаговой» доступности и обеспечение населения товарами повседневной необходимости по низким ценам. В магазинах сети действует социальная карта москвича, предоставляющая социально незащищенным категориям гражданам 5% скидку на весь ассортимент товаров.

Тема 6 КСО в условиях высокой степени неопределенности внешней среды (семинар)

Цель занятия: изучить последствия произошедших событий в первом квартале 2020 года: эпидемии, экономического кризиса.

Форма занятия: практическое занятие

Типовое задание по опорному конспекту

конспектирование лекционного материала по теме, размещенного преподавателем на образовательном портале: традиционным способом, посредством составления блок-схемы или разработки ментальной карты.

Задание: написать эссе на тему «Влияние и последствия ситуации, связанной с распространением коронавируса мирового масштаба»

Темы рефератов (презентаций)

1. Вклад МО в формирование концепции КСО: Всемирный фонд дикой природы
2. Вклад МО в формирование концепции КСО: Римский клуб
3. Вклад МО в формирование концепции КСО: Пагуошское движение учёных
4. Вклад МО в формирование концепции КСО: Международный союз охраны природы
5. Вклад МО в формирование концепции КСО: ЮНЕСКО
6. Вклад МО в формирование концепции КСО: Гринпис
7. Цели устойчивого развития, декларируемые ООН
8. О социальной хартии Российского бизнеса
9. Необходимость взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и выполнения социальных обязательств
10. Международный стандарт ИСО 14000 (экология и безопасность окружающей среды)
11. Международный стандарт ИСО 18000 (Охрана труда и техника безопасности на предприятии)
12. Международный стандарт ИСО 26000 (Руководство по социальной ответственности)
13. Социальные технологии и коммуникации в современном мире. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения
14. Роль профсоюзов в защите прав трудящихся, развитии благотворительности
15. Традиции (проблемы развития) благотворительности в дореволюционной России и современной России: сравнительный анализ
16. Коммуникативные технологии корпоративной социальной ответственности
17. Благотворительная деятельность купцов Третьяковых
18. Меценатство купцов Морозовых
19. Благотворительность династии Рябушинских
20. Благотворительная деятельность семьи Абрикосовых
21. Благотворительность семьи Бахрушиных

22. Благотворительность промышленников Демидовых
23. Социальные отчеты российского и западного бизнеса: сравнительный анализ
24. Роль гражданского общества в развитии социальной ответственности
25. Социальные права и гарантии персонала. Типы социальных пакетов
26. Социально-этический маркетинг и КСО
27. Добросовестные деловые практики зарубежных и отечественный компаний
28. Обучение персонала как элемент системы развития персонала на основе международного стандарта ISO 10015.
29. Управление дисциплиной в коллективе
30. Современные тенденции в сфере гуманизации труда.
31. Международные стандарты
32. корпоративной социальной ответственности
33. Корпоративное волонтёрство в России и за рубежом
34. Теория утилитаризма в этике бизнеса
35. Деонтическая этика
36. Этика справедливости
37. Проявление КСО в условиях высокой степени неопределенности внешней среды (ситуация мирового масштаба, связанная с короновирусом – реальные примеры из практики разных стран

Критерии оценки ответов на опросные задания:

Устные ответы на вопросы опроса оцениваются по 5-ти балльной шкале по следующим критериям:

5 баллов – студент верно, самостоятельно отвечает на поставленный вопрос, использует различные источники, ссылается на нормативно-правовые акты, выражает собственное мнение.

4 балла – студент верно, самостоятельно отвечает на поставленный вопрос, при ответе использует преимущественно материалы лекционных занятий, ссылается на нормативно-правовые акты.

3 балла – студент испытывает затруднения при ответе на поставленный вопрос, не может привести дополнительную информацию, не ссылается на нормативно-правовые акты.

0 баллов – студент не может ответить на поставленный вопрос.

Рефераты оцениваются по 10-ти балльной шкале по следующим критериям:

Защита рефератов осуществляется в форме групповой дискуссии , которая предполагает активное взаимодействие обучающегося с другими обучающимися группы и преподавателем. Дискуссия направлена на развитие коммуникативных навыков и формирования собственной позиции по рассматриваемой проблеме. Помимо содержания реферата преподавателем оценивается процедура его представления группе и аргументированность ответов на задаваемые выступающему вопросы.

10 баллов – реферат написан с соблюдением всех требований к письменным работам обучающихся, тема раскрыта полностью, верно определены объект и предмет исследования, представлен широкий перечень источников (не менее 10), проведен сравнительный анализ, использована действующая нормативно-правовая база, приведены различные точки зрения, сделаны выводы, обучающийся доступно с использованием профессиональной терминологии, без существенной опоры на текст представил основную проблему, которой был посвящен реферат и пути ее решения, обучающийся представил полные и развернутые ответы на вопросы группы, сформировал и отстаивает собственную позицию по рассматриваемой проблеме;

7-8 баллов – реферат написан с соблюдением всех требований к письменным работам обучающихся, тема раскрыта полностью, представлен широкий перечень

источников (не менее 10), использована действующая нормативно-правовая база, сравнительный анализ и выводы не представлены, обучающийся доступно, но с существенной опорой на текст, с использованием профессиональной терминологии представил основную проблему, которой был посвящен реферат, обучающийся представил достаточно полные ответы на вопросы группы, сформировал собственную позицию по рассматриваемой проблеме;

5-6 баллов – реферат написан с соблюдением всех требований к письменным работам обучающихся, тема раскрыта не полностью, объект и предмет исследования определены неверно, обучающийся доступно, но с существенной опорой на текст, с частичным использованием профессиональной терминологии представил основную проблему, которой был посвящен реферат, обучающийся представил ответы не на вопросы группы, не сформировал собственную позицию по рассматриваемой проблеме;

0 баллов – тема не раскрыта, неверно определены объект и предмет исследования, список использованных источников недостаточных, отсутствует сравнительный анализ, не сделаны выводы, обучающийся с существенной опорой на текст, без использования профессиональной терминологии представил содержание реферата без формулировки основной проблемы, обучающийся не ответил на вопросы группы, не сформировал какую-либо позицию по рассматриваемой проблеме.

Эссе оцениваются по 5-ти балльной шкале по следующим критериям:

5 баллов – эссе написано с соблюдением всех предъявляемых требований, тема раскрыта полностью, приведены различные точки зрения, сделаны выводы, дана собственная аргументированная оценка процесса (явления, инструмента), обучающийся доступно, с использованием профессиональной терминологии сформулировал проблематику эссе, представил различные точки зрения (больше 2х) на причины возникновения рассматриваемой проблемы и пути ее решения, сформулировал собственную точку зрения на проблему и пути ее решения, представил аргументированные ответы на вопросы группы;

4 балла – эссе написано с соблюдением всех предъявляемых требований, тема раскрыта полностью, приведены различные точки зрения, сделаны выводы; собственная оценка процесса (явления, инструмента) не достаточно аргументирована, обучающийся доступно, с частичным использованием профессиональной терминологии сформулировал проблематику эссе, представил две точки зрения на причины возникновения рассматриваемой проблемы и пути ее решения, сформулировал собственную точку зрения на проблему и пути ее решения, представил ответы на вопросы группы;

3 балла – эссе написано с соблюдением всех предъявляемых требований, тема раскрыта полностью, приведены различные точки зрения, не дана собственная оценка процесса (явления, инструмента); выводы не сделаны, обучающийся доступно, но без использования профессиональной терминологии, сформулировал проблематику эссе, представил только одну точку зрения на причины возникновения рассматриваемой проблемы и пути ее решения, частично сформулировал собственную точку зрения на проблему и пути ее решения, представил ответы не на все вопросы группы;

0 баллов – эссе написано с нарушением предъявляемых требований, тема не раскрыта, не дана собственная оценка процесса (явления, инструмента); выводы не сделаны, обучающийся без использования профессиональной терминологии, частично сформулировал проблематику эссе, не представил точки зрения на причины возникновения рассматриваемой проблемы и пути ее решения, не сформулировал собственную точку зрения на проблему и пути ее решения, не ответил на вопросы группы.

Ситуационные (практические) задания оцениваются по 5-ти балльной шкале по следующим критериям:

5 баллов. Обучающийся верно выполняет практическое задание, умеет правильно применять тот или иной инструмент при проведении анализа, может произвести адекватную оценку проблемной ситуации и сделать прогноз ее последствий, правильно решает ситуационную задачу, делая необходимые ссылки на нормативно-правовые акты и приводя возможные варианты последствий).

4 балла. Обучающийся выполняет практическое задание с незначительными ошибками; правильно применяет тот или иной инструмент при проведении анализа, однако, недостаточно точно производит оценку проблемной ситуации, допускает несущественные ошибки при прогнозировании последствий проблемной ситуации, правильно решает ситуационную задачу, делая необходимые ссылки на нормативно-правовые акты.

3 балла. Обучающийся выполняет практическое задание с существенными ошибками; выполняет практические расчеты в неполном объеме, испытывает трудности при выборе и применении инструментария проведения анализа; оценку проблемной ситуации производит с ошибками, которые после собеседования может исправить; не может осуществить прогноз последствий проблемной ситуации, при решении ситуационной задачи испытывает трудности в соотнесении теоретических знаний с практическими ситуациями.

0 баллов. Обучающийся не может выполнить практическое задание, произвести анализ; не может дать оценку проблемной ситуации, не способен осуществить прогноз последствий проблемной ситуации, решить ситуационную задачу.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

Экзамен проводится в формате: посредством тестирования: Банк заданий – 100 тестов, выборка – 20 вопросов, время тестирования – 60 минут, 2 попытки (в ДОТ).

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-8.3 Демонстрирует знания внутренней и внешней корпоративной социальной ответственности в отношении всех окружающих стейкхолдеров целях предотвращения угроз безопасности жизнедеятельности и для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого	Демонстрирует знание основных алгоритмов поведения в целях предотвращения угроз безопасности жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Обучающийся знает: – принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики; – элементы эффективной системы управления КСО для решения стратегических и оперативных управленческих задач Умеет: – анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; – осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; – выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации, анализировать процесс управления

Компонент компетенции	Ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
развития общества		деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа Владеет: – навыками управления организацией с учетом системы КСО; – методами оценки результатов внутренней КСО, эффективности корпоративных социальных программ; – навыками оптимизации организационного управления на основе внедрения основных принципов и стандартов КСО.
ПКс-7.3 Способность анализировать запросы и поддерживать связи с деловыми партнерами с учетом политики социальной ответственности организации	Организует и поддерживает связи с деловыми партнерами на государственном и иностранном(ых) языках	

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

1. Понятие и сущность КСО.
2. Цели, задачи, принципы КСО.
3. Структура и уровни КСО (пирамида А. Кэролла).
4. Субъекты КСО.
5. Преимущества и недостатки КСО.
6. Исторические аспекты проявления КСО.
7. Зарождение концепции КСО (1 этап).
8. Базовые концепции КСО (2 этап).
9. Идейно-политическая гегемония неолиберализма (3 этап).
10. Социально-рыночный период развития КСО (4 этап).
11. Концепции «компании акционеров» и «капитализма участия» (5 этап).
12. Современные концепции КСО (6 этап).
13. Эволюция КСО в России.

14. Американская модель КСО.
15. Канадская модель КСО.
16. Модель КСО континентальной Европы.
17. Модель КСО Великобритании.
18. Японская модель КСО.
19. Китайская модель КСО.
20. Сингапурская модель КСО.
21. Российская модель КСО.
22. Практика организации и реализации внутренней КСО.
23. Направления, виды и формы внутренней КСО.
24. Реализация социальных программ.
25. Социальный пакет: подходы и принципы формирования.
26. Понятие, принципы и направления внешней КСО.
27. Формы и виды внешней КСО.
28. Корпоративное волонтерство и социальный маркетинг.
29. Социальная отчетность организации.
30. Оценка эффективности КСО.

Экзамен проводится в письменной форме с применением тестовых заданий (20 тестовых заданий)

1. В какой национальной модели КСО высокий уровень пропаганды религии, религиозно-просветительской и благотворительной деятельности

а. Американо-канадская
б. Европейская
в. Японско-китайская
г. Исламская модель

2. В какой национальной модели КСО присутствует глубоко проработанное законодательство о правилах ведения бизнеса

а. Американо-канадская
б. Европейская
в. Японско-китайская
г. Исламская модель

3. Отличительной особенностью американской модели КСО является

а. социально ответственное поведение компаний поощряется налоговыми льготами и зачетами, закрепленными на законодательном уровне (сумма благотворительных вкладов вычитается из налогооблагаемого дохода)

б. в основе социальной ответственности компании – модель совершенства качества и здорового рабочего места

в. высокий уровень государственного регулирования социальной сферы нормами, стандартами и законами

г. ярко выраженная инициативность самого бизнеса в создании проектов в области КСО (принцип добровольности)

4. Отличительной особенностью канадской модели КСО является

а. социально ответственное поведение компаний поощряется налоговыми льготами и зачетами, закрепленными на законодательном уровне (сумма благотворительных вкладов вычитается из налогооблагаемого дохода)

б. в основе социальной ответственности компании – модель совершенства качества и здорового рабочего места

в. высокий уровень государственного регулирования социальной сферы нормами, стандартами и законами

г. ярко выраженная инициативность самого бизнеса в создании проектов в области КСО (принцип добровольности)

5. Отличительной особенностью британской модели КСО является

а. социально ответственное поведение компаний поощряется налоговыми льготами и зачетами, закрепленными на законодательном уровне (сумма благотворительных вкладов вычитается из налогооблагаемого дохода)

б. в основе социальной ответственности компании – модель совершенства качества и здорового рабочего места

в. высокий уровень государственного регулирования социальной сферы нормами, стандартами и законами

г. ярко выраженная инициативность самого бизнеса в создании проектов в области КСО (принцип добровольности)

6. Отличительной особенностью модели КСО Континентальной Европы является

а. социально ответственное поведение компаний поощряется налоговыми льготами и зачетами, закрепленными на законодательном уровне (сумма благотворительных вкладов вычитается из налогооблагаемого дохода)

б. в основе социальной ответственности компании – модель совершенства качества и здорового рабочего места

в. высокий уровень государственного регулирования социальной сферы нормами, стандартами и законами

г. ярко выраженная инициативность самого бизнеса в создании проектов в области КСО (принцип добровольности)

7. Отличительной особенностью японской модели КСО является

а. социально ответственное поведение компаний поощряется налоговыми льготами и зачетами, закрепленными на законодательном уровне (сумма благотворительных вкладов вычитается из налогооблагаемого дохода)

б. в основе социальной ответственности компании – модель совершенства качества и здорового рабочего места

в. высокий уровень государственного регулирования социальной сферы нормами, стандартами и законами

г. высокий уровень социальной сплоченности на уровне компании и деловой сплоченности на уровне индустриальной группы, прочная «солидаристская» репутация

8. Отличительной особенностью китайской модели КСО является

а. социально ответственное поведение компаний поощряется налоговыми льготами и зачетами, закрепленными на законодательном уровне (сумма благотворительных вкладов вычитается из налогооблагаемого дохода)

б. вклад в социальное развитие, отчисление как можно больше налогов, предоставление как можно больше новых рабочих мест, стремление приносить больше общественной пользы

в. высокий уровень государственного регулирования социальной сферы нормами, стандартами и законами

г. ярко выраженная инициативность самого бизнеса в создании проектов в области КСО (принцип добровольности)

9. Отличительной особенностью сингапурской модели КСО является

а. характерно трехстороннее сотрудничество между правительством, бизнесом и профсоюзами

б. в основе социальной ответственности компании – модель совершенства качества и здорового рабочего места

в. высокий уровень государственного регулирования социальной сферы нормами, стандартами и законами

г. ярко выраженная инициативность самого бизнеса в создании проектов в области КСО (принцип добровольности)

10. Отличительной особенностью российской модели КСО является

а. социально ответственное поведение компаний поощряется налоговыми льготами и зачетами, закрепленными на законодательном уровне (сумма благотворительных вкладов вычитается из налогооблагаемого дохода)

б. в основе социальной ответственности компании – модель совершенства качества и здорового рабочего места

в. высокий уровень государственного регулирования социальной сферы нормами, стандартами и законами

г. осуществляется в направлении развития государственно-частного партнерства при участии правительственных организаций

11. КСО, реализуемая с помощью инвестиций, которые направлены во внешнюю среду организации, называется

а. внешней

б. внутренней

в. корпоративной

г. организационной

12. КСО, реализуемая с помощью инвестиций, которые направлены внутрь организации, называется

а. внешней

б. внутренней

в. корпоративной

г. организационной

13. Социальное инвестирование при реализации КСО подразумевает

а. проведение целенаправленной долгосрочной политики компании в местных сообществах, предполагающей решение общественно значимых задач, взаимное вложение ресурсов и приносящей выгоды всем участникам процесса

б. вложение капитала крупными компаниями в стратегически перспективные для себя проекты

в. инвестиции в спорт, в поддержку и помощь в развитии и воспитании молодого поколения спортсменов

14. Стратегическая КСО, согласно Портеру и Крамеру, представляет собой

а. спланированные, систематические усилия компании по одновременному улучшению своего конкурентного положения и решению социальных проблем, обеспечивает долгосрочную репутацию

б. КСО, направленную на позиционирование компании в качестве «хорошего корпоративного гражданина», обеспечивает среднесрочную репутацию

в. КСО, реализуемая с помощью инвестиций, которые направлены внутрь организации

15. Реагирующая КСО представляет собой

а. спланированные, систематические усилия компании по одновременному улучшению своего конкурентного положения и решению социальных проблем, обеспечивает долгосрочную репутацию

б. КСО, направленную на позиционирование компании в качестве «хорошего корпоративного гражданина», обеспечивает среднесрочную репутацию

в. КСО, реализуемая с помощью инвестиций, которые направлены внутрь организации

16. Какое соотношение стратегической и реагирующей КСО характерно для России

а. реагирующая КСО преобладает по отношению к стратегической

б. стратегическая КСО преобладает по отношению к реагирующей

в. реализуются в равном объеме

17. К направлениям развития внутренней КСО не относится

а. политика доходов

б. социальное обеспечение

в. условия труда

г. исполнение налоговых обязательств перед бюджетами всех уровней

18. К особенностям современной внутренней КСО в России не относится

а. принятии решений о социальной поддержке персонала отсутствует прозрачность

б. отмечается высокая дифференциация социальных льгот между разными категориями работников, особенно между топ-менеджерами и рядовыми сотрудниками

в. в отечественной науке и практике еще недостаточно разработаны современные методические подходы к разработке и реализации КСО

г. в основе социальной ответственности компании – модель совершенства качества и здорового рабочего места

19. Политика доходов как направление внутренней КСО предполагает

а. своевременную выплату официальной заработной платы в соответствующем размере

б. повышение квалификации, стажировки, тренинги, оплата высшего образования, диспансеризация

в. улучшение санитарно-гигиенических условий, контроль за безопасностью труда и производственной дисциплиной, доплаты за вредность, ранний выход на пенсию

г. ротация персонала, смена операций, освоение смежных профессий

20. Социальное обеспечение как направление внутренней КСО предполагает

а. предоставление социального пакета: мед. страховки, спортклуб, парковка, питание, мобильный телефон, санаторно-курортное лечение

б. повышение квалификации, стажировки, тренинги, оплата высшего образования, диспансеризация

в. улучшение санитарно-гигиенических условий, контроль за безопасностью труда и производственной дисциплиной, доплаты за вредность, ранний выход на пенсию

г. ротация персонала, смена операций, освоение смежных профессий

21. Человеческий капитал как направление внутренней КСО предполагает

а. предоставление социального пакета: мед. страховки, спортклуб, парковка, питание, мобильный телефон, санаторно-курортное лечение

б. повышение квалификации, стажировки, тренинги, оплата высшего образования, диспансеризация

в. улучшение санитарно-гигиенических условий, контроль за безопасностью труда и производственной дисциплиной, доплаты за вредность, ранний выход на пенсию

г. ротация персонала, смена операций, освоение смежных профессий

22. Условия труда как направление внутренней КСО предполагает

а. своевременную выплату официальной заработной платы в соответствующем размере

б. повышение квалификации, стажировки, тренинги, оплата высшего образования, диспансеризация

в. улучшение санитарно-гигиенических условий, контроль за безопасностью труда и производственной дисциплиной, доплаты за вредность, ранний выход на пенсию

г. ротация персонала, смена операций, освоение смежных профессий

23. Гуманизация труда как направление внутренней КСО предполагает

а. своевременную выплату официальной заработной платы в соответствующем размере

б. повышение квалификации, стажировки, тренинги, оплата высшего образования, диспансеризация

в. улучшение санитарно-гигиенических условий, контроль за безопасностью труда и производственной дисциплиной, доплаты за вредность, ранний выход на пенсию

г. ротация персонала, смена операций, освоение смежных профессий

24. К мерам социальной защиты сотрудников организации не относится

а. ликвидация всяческой дискриминации при найме на работу, оплате работы, карьерном продвижении

б. меры по обеспечению защиты жизни и здоровья работников, а также оказание помощи работникам в критических ситуациях

в. поддержание достойной заработной платы – стабильной и при этом социально значимой

г. реализация обучающих программ и программ подготовки и повышения квалификации, поддержание внутренних коммуникаций в организации

25. Социальные программы внутренней направленности предполагают

а. добровольно осуществляемую компанией деятельность по развитию персонала, созданию благоприятных условий труда и жизни работников, а также стимулирование заинтересованности работников в достижении целей организации путем учета их интересов при принятии важных решений

б. социальные инвестиции в общество, в развитие человеческого капитала (вложения в образовательные проекты, в здоровье населения, профилактику наркомании)

в. вход бизнеса во власть и улучшение администрирования территорий в своих интересах и интересах устойчивого социального развития местных сообществ

26. Сколько этапов предполагает процесс управления корпоративными социальными программами

а. 3

б. 4

в. 5

г. 6

27. Социальный бюджет – это

а. это финансовые средства, выделяемые компанией на реализацию собственных социальных программ

б. комплексный план деятельности компании, выраженный в финансовых и/или количественных показателях (статьях) и охватывающий определенный интервал времени

в. сводный план сбора доходов и использования полученных средств на покрытие расходов федеральных или местных органов государственной власти на определенный период

г. смета ожидаемых годовых доходов и расходов, который подлежит обязательному исполнению руководителем муниципалитета после утверждения его муниципальным советом

28. К показателям воздействия на окружающую среду (методика А.П. Жойдика) относится

а. индекс удельных социальных инвестиций
б. выбросы в атмосферу вредных веществ
в. коэффициент прироста рабочих мест
г. расходы на НИОКР

29. К показателям инновационной активности (методика А.П. Жойдика) относится

а. индекс удельных социальных инвестиций
б. выбросы в атмосферу вредных веществ
в. коэффициент прироста рабочих мест
г. расходы на НИОКР

30. К социальным показателям найма и развития персонала (методика А.П. Жойдика) относится

а. индекс удельных социальных инвестиций
б. выбросы в атмосферу вредных веществ
в. доля трудоустройства молодых специалистов
г. расходы на НИОКР
д. количество патентов

Шкала оценивания.

Показатель оценивания	**Критерий оценивания**	**Оценка**
Знания принципов корпоративного саморегулирования; основных направлений и элементов социальной политики; элементов эффективной системы управления КСО. Умения анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации, анализировать	Обучающийся знает: – принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики; – элементы эффективной системы управления КСО для решения стратегических и оперативных управленческих задач – особенности межкультурного разнообразия; – особенности взаимодействия с различными группами стейкхолдеров Умеет: – анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности;	Зачтено

процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа Владеть навыками управления организацией с учетом системы КСО; методами оценки результатов внутренней КСО, эффективности корпоративных социальных программ; навыками оптимизации организационного управления на основе внедрения основных принципов и стандартов КСО.	– осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; – выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа – устанавливать связи и диалог с различными стейкхолдерами в условиях межкультурного разнообразия Владеет: – навыками управления организацией с учетом системы КСО; – методами оценки результатов внутренней КСО, эффективности корпоративных социальных программ; – навыками оптимизации организационного управления на основе внедрения основных принципов и стандартов КСО. – навыками взаимодействия с различными стейкхолдерами в условиях межкультурного разнообразия	
	Обучающийся не способен продемонстрировать знания принципов корпоративного саморегулирования; основных направлений и элементов социальной политики; элементов эффективной системы управления КСО. Не умеет анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа	Не зачтено

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена с применением ДОТ на основе БРС: по накопительной схеме. Оценка обучающегося за промежуточную аттестацию за семестр складывается из 2-х частей:

- суммы баллов, полученных в рамках текущего контроля (70 баллов)
- суммы баллов, полученных за экзамен в рамках промежуточной аттестации (30 баллов).

Балльно-рейтинговая оценка КСО

Вид работы	Количество баллов (max-	Ориентировочное количество занятий,	Максимально - минимально

	min)	или видов работ	возможная сумма баллов
Посещение занятий Лекция семинар	 1 1	 8 12	 8 12
СР: Выступление с докладом 5-7 стр, 65 % антиплагиат	10-5	1	10-5
Письменный опрос, тестирование, контрольная работа	5-2	2	10-4
Выполнение практических индивидуальных, групповых, кейсовых, в том числе домашних заданий, устные ответы	5-2	10	50-20
Итого			**90-42**
Выступление с докладом на конференции, публикация	10	1	10
Итого			**100-52**

Максимальное количество баллов, которое может выставить преподаватель по дисциплине, составляет 100 баллов, которое делятся следующим образом: текущий контроль – 70 баллов, промежуточная аттестация – 30 баллов.

Промежуточная аттестация по дисциплине предусматривает зачет, который проводится в форме тестирования с применением ДОТ через СДО института. Банк заданий – 100 тестов, выборка – 20 вопросов, время тестирования – 60 минут, 2 попытки.

Оценка «зачтено» ставится, если обучающийся дал более 59 % правильных ответов теста.

Преподаватель вправе корректировать итоговую оценку студента, учитывая его успеваемость по текущему контролю и полученную оценку по результатам итогового теста.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, семинары, а также различные виды самостоятельной работы студентов по заданию преподавателя.

6.1 Методические указания для обучающихся при работе на лекционном занятии.

Лекция представляет собой систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала в соответствии с изучаемой темой дисциплины.

При необходимости преподаватель формулирует объект и предмет (аспект) изучения. Объектами изучения в дисциплине являются основные положения менеджмента как отрасли науки и сферы профессиональной деятельности по управлению хозяйственными организациями. Предметом изучения в большинстве тем является совокупность базовых научных положений и наиболее общих практических методов менеджмента и теории организации.

Обучаемым рекомендуется акцентировать внимание на то, что в наши дни управление является одним из важнейших видов деятельности человека. В условиях рыночной экономики особую роль играет управление хозяйственными организациями,

призванное обеспечить высокую эффективность и результативность их функционирования в интересах обеспечения социально-экономических потребностей общества.

В ходе лекций обучаемым рекомендуется обращать внимание на то, что в наши дни происходит формирование новой парадигмы менеджмента, традиционные стили, методы и инструменты управления, сложившиеся в середине прошлого века, заметно меняют свой облик. Однако ни одна из новых тенденций не говорит о необходимости полностью отказываться от принципов, идей и методов, родившихся в ходе многолетней эволюции такого сложного и многогранного явления, как менеджмент.

Обучаемым рекомендуется обращать внимание на то, что наряду с появлением новых форм и инструментов управления, сохраняется преемственность теоретических основ и большинства практических методов, разработанных в разные годы в разных странах мира. Поэтому профессиональное овладение практикой менеджмента в наши дни невозможно без глубокого и всестороннего изучения его теоретических основ.

Для удобства восприятия обучаемыми материала, в зависимости от специфики темы преподаватель может избирать индуктивный, дедуктивный, исторический (хронологический) и другие подходы к изложению материала, а также комбинировать их.

Для визуального восприятия формулировки темы, учебных вопросов, наиболее важных определений, схем, иллюстраций, таблиц, графиков, дополнительных источников информации и т.п. обучаемым рекомендуется обращать внимание на предлагаемые преподавателем учебные презентации в формате MS PowerPoint (или созданные с помощью иных приложений). Основными требованиями, предъявляемыми к презентациям, являются их наглядность, отсутствие перегруженности текстовыми материалами, соответствие единым стандартам института. Допускается демонстрация учебных видеофрагментов, иллюстративно отражающих изучаемые явления, процессы, а также материалов Интернет-ресурсов, указанных в рабочей учебной программе.

6.2 Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.

Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем

наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

6.3 Методические указания для обучающихся по написанию эссе.

Эссе студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена студентом и согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Тема не должна инициировать изложение лишь определений понятий, ее цель – побуждать к размышлению. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Построение эссе – это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на классической системе доказательств. Процесс написания эссе разбивается на несколько стадий: обдумывание, планирование, написание, проверка, правка. Планирование – определение цели, основных идей, источников информации, сроков окончания и представления работы. Цель должна определять действия. Идеи, как и цели, могут быть конкретными и общими, более абстрактными. Мысли, чувства, взгляды и представления могут быть выражены в форме аналогий, ассоциации, предположений, рассуждений, суждений, аргументов, доводов и т.д.

Рекомендуемая структура эссе:

1. Титульный лист (заполняется по единой форме).

2. Введение – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

3. Основная часть – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому большое значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать предлагаемую аргументацию и анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

4. Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение.

6.4 Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных вопросов учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем определяется учебным планом.

При самостоятельной работе обучающиеся работают с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя. Одной из основных форм контроля самостоятельной работы обучаемых является оценка полноты и качества составления конспектов изучаемых материалов.

Конспект – это систематическая, логически связная запись материала, включающая в себя план изучаемого материала, выписки из учебника и дополнительных источников, тезисы материала, собственные мысли, выводы и т.п.

При необходимости обучаемому рекомендуется записывать вопросы, возникшие у него в ходе работы над темой, для обсуждения их с преподавателем в ходе семинаров или консультаций.

6.5 Методические рекомендации по изучению дисциплины с применением ДОТ

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на образовательном портале института: https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы после окончания срока выполнения согласно установленному графику.

Страница каждой дисциплины на образовательном портале имеет следующую структуру и содержание:

1. **Общая информация** содержит:

– РПД – рабочую программу дисциплины, в которой представлены объем и место дисциплины в структуре образовательной программы; содержание и структура дисциплины; материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине; методические указания для обучающихся по освоению дисциплины и т.д);

– Календарно тематический план изучения дисциплины, в котором отражена дата проведения лекционного, семинарского занятий по соответствующей теме и режим проведения занятия (образовательный портал, Microsoft Teams, Skype, электронная почта преподавателя, чаты социальных сетей типа WhatsApp и др.)

– Инструкция по работе в СДО и рекомендации по изучению дисциплины посредством СДО

– График индивидуальных и групповых консультаций

2. **Лекционные материалы –** в этом разделе представлены текстовыми файлами лекции преподавателя (с разбивкой по темам, разделам и т.п.). В дополнение к лекционному материалу могут быть представлены презентации, нормативно-правовые документы

3. **Задания к занятиям семинарского типа (практич. занятиям, семинарам, лаб. работам и т.п.)** – в этом разделе представлены материалы к занятиям семинарского типа отдельными файлами для каждого отдельного занятия (согласно расписанию), в

которых в полном объеме отражено содержание занятия по указанной теме, приведены задания с указанием балльной оценки за их выполнение, сроков выполнения и организационных моментов по представлению выполненных заданий преподавателю на проверку (например, сдача заданий старосте группе с последующей их отправкой на почту преподавателя единым письмом или личная отправка задания преподавателю каждым студентом).

4. Самостоятельная работа – в этом разделе представлена информация по организации самостоятельной работы студентов, например указаны темы для самостоятельного изучения, перечень индивидуальных заданий, тематика докладов, рефератов.

5. Текущий контроль – в этом разделе представлены задания для выполнения их студентами с целью ведения учета текущей успеваемости студента.

6. Промежуточная аттестация – в этом разделе размещается информация по формату промежуточной аттестации, вопросы для подготовки к экзамену (зачету), тесты.

7. Рекомендуемая литература – в этом разделе представлен перечень рекомендуемой литературы для изучения дисциплины, ссылки на ЭБС.

8. Успеваемость – в этом разделе преподаватель размещает еженедельные сведения по успеваемости студентов.

Таким образом, весь материал необходимый для изучения студентом дисциплины представлен на образовательном портале института.

Для активного взаимодействия диалогового характера (лекции, семинары, консультации) со студентами преподаватель по мере освоения режима обучения с применением ДОТ может использовать различные возможности Интернет-пространства, допустимые для института (Google Класс, Microsoft Teams, Skype, WhatsApp). Для представления выполненных заданий на проверку преподавателю используется электронная почта преподавателя, образовательный портал института или Microsoft Teams.

Все виды работ проводятся по календарному учебному графику и строго по расписанию. В начале пары преподаватель проверяет присутствующих, дает комментарии по лекции (семинарскому занятию), дает задание, дает рекомендации по его выполнению, комментирует оценку за его выполнение, сроки и процедуру сдачи заданий.

Преподаватель ведет и сохраняет записи текущей успеваемости (выполненные задания, ведомость, студенческий журнал, журнал преподавателя) и видеозаписи и результаты промежуточной аттестации с обязательной идентификацией обучающихся (паспорт).

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / под редакцией Э. М. Короткова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 404 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19091-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560025 (дата обращения: 04.05.2025).

2. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560348 (дата обращения: 04.05.2025).

3. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / В. Я. Горфинкель [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489129

4. Божук, С. Г. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09589-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561430 (дата обращения: 04.05.2025).

5. Завьялова, Е. Б. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / Е. Б. Завьялова, Ю. К. Зайцев, Н. В. Студеникин. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 125 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08409-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561057 (дата обращения: 04.05.2025).

7.2. Дополнительная литература

1. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник для вузов / Г. Л. Тульчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 273 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5599-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/556789 (дата обращения: 04.05.2025).

2. Роик, В. Д. Социальная политика. Теория и история : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 436 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13439-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567397 (дата обращения: 04.05.2025).

3. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-394-03159-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85682.html

4. Ермакова Ж.А. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебное пособие Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54121.html

5. Социальная ответственность менеджмента : учебник для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / В. Я. Горфинкель, А. И. Базилевич, О. И. Базилевич [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкеля, А. И. Базилевич. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 287 с. — ISBN 978-5-238-02455-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81559.html

6. Шоба В.А. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44949.html

7.3.Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - htpp : //e.lanbook.com

2.Электронно-библиотечная система - htpp : //znanium.com

3.Электронно-библиотечная система - htpp : //ibooks.ru

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Адрес	Наименование оборудованных учебных кабинетов	Оснащенность оборудованных учебных кабинетов, перечень программного обеспечения
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), практик, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Специализированные аудитории, оборудованные для проведения занятий по информационным технологиям (компьютерные классы)	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доска маркерная, учебные пособия, тренажеры и другие средства и оборудование. Аудитории обеспечены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение, справочно-правовая система «Консультант плюс», информационно-справочная система «Кодекс», Any Logic University, KNIME (Open Source программное обеспечение с открытым исходным кодом), Gretl, Statgraphics Centurion XV Academic Pro, 1С Предприятие 8 для учебных заведений, Eviews Academic, Adobe Photoshop
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Учебные аудитории для самостоятельной работы обучающихся	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.

680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Специализированная аудитория, оборудованная для проведения занятий по криминалистике / кабинет криминалистики	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доска маркерная, макеты, реактивы, раздаточные методические материалы и наглядные пособия, реквизит к осмотру места происшествия, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Учебный зал судебных заседаний	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доска маркерная, атрибуты, отражающие судебную символику (судебная мантия, герб и флаг Российской Федерации), молоток судьи, клетка для подсудимого, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33, Точка кипения	Центр (класс) деловых игр	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, учебно-наглядные пособия, доска маркерная, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Специальная библиотека (библиотека ограниченного доступа) /	Помещение для самостоятельной работы обучающихся. Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся, технические средства обучения, мультимедийное оборудование. Читальный зал научной библиотеки оснащен компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.

680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Кабинет иностранных языков	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доска маркерная, макеты, наглядные учебные пособия, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Криминалистический полигон	Оборудован специальными средствами и другими материально-техническими средствами для осуществления специальной подготовки обучающихся, манекен человека. Укомплектован переносным мультимедийным оборудованием, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Помещение для студенческой правовой консультации (юридическая клиника)	Помещение укомплектовано специализированной мебелью и переносным мультимедийным оборудованием, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Научно-исследовательская лаборатория	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доска маркерная, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Помещения для научно-исследовательской работы	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доска маркерная, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.

680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Актовый зал	Специализированная мебель для организации рабочих мест обучающихся и преподавателя, технические средства обучения, мультимедийное оборудование, доступ к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде. Программное обеспечение: Microsoft Windows, пакет Microsoft office, антивирусное программное обеспечение.
680000, Хабаровский край, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д.33	Спортивный зал	Спортивный инвентарь