

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Северо-Осетинский государственный университет  
имени Коста Левановича Хетагурова»*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
«Корпоративная социальная ответственность»**

**Направление 38.03.02 Менеджмент  
Профиль «Менеджмент»**

**Квалификация (степень) выпускника - бакалавр**

**Год начала подготовки – 2023  
Форма обучения – очная**

Утверждена в составе ОПОП.

Составители: к.э.н., доцент кафедры экономики Келехсаева М.В.

Владикавказ, 2023

## 1. Структура, и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

	Очная форма обучения
Курс	4
Семестр	7
Лекции	34
Практические (семинарские) занятия	16
Лабораторные занятия	-
Итого аудиторных занятий,	50
Самостоятельная работа	67
Курсовая работа	-
Экзамен	27
Общее количество часов	144 / 4 зет

## 2. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является формирование системного представления об управлении социальной деятельностью организации во внутренней и внешней среде, об основных социально-экономических аспектах регулирования корпоративных трудовых отношений.

## 3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Б1.В.ДВ.11.03.

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана по направлению Менеджмент, профиль «Менеджмент».

Для изучения курса необходимо знание дисциплин «Управление персоналом организации», «Экономика организации», «Экономика и социология труда».

## 4. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Коды компетенций	Содержание компетенций
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ПК-5	Владеет навыками операционного управления персоналом подразделения и организации в целом (по обеспечению, организации труда и оплаты, оценке и аттестации, развитию персонала)

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Образовательные результаты
УК-3	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.	З-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы З-2. Знает методы оценки эффективности командной работы эффективной коммуникации в команде У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации У-2. Умеет определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды
	УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.	З-1. Знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу У-2. Умеет определять и корректировать командные роли У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями
ПК-5		З-1 Знает принципы, критерии и правила операционного управления персоналом подразделения и организации в целом; З-2 Знает основные методы организации и оплаты труда, оценки и аттестации, направления работы по развитию персонала в организации. У-1 Умеет разрабатывать критерии и формулировать основные правила операционного управления персоналом подразделения и организации в целом; У-2 Умеет выбирать оптимальные методы организации оплаты труда, аттестации персонала и пути развития персонала организации и его подразделений

## 5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины

Таблица 5.1

Номер недели	Наименование тем (вопросов), изучаемых по дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа студентов		Формы контроля	Литература
		л	пр	Содержание	Часы		
1,2	Тема 1. Содержание и эволюция социальной ответственности бизнеса (УК-3, ПК-5). Ответственность бизнеса в современном обществе. Генезис идей социальной ответственности бизнеса. Трансформация социальной ответственности бизнеса в условиях научно-технического прогресса.	2		Социально-психологическая основа ответственности. Ответственность и функции менеджмента. Интересы и ценности в формировании ответственности. Влияние образовательного уровня человека на реализацию ответственности. Чувство долга как один из источников ответственности.	8	Реферат, устный опрос, презентация	[1-7]
3,4	Тема 2. Корпоративная социальная ответственность как основа развития современного предприятия (УК-3, ПК-5). Развитие концепции корпоративной социальной ответственности. Возможности и угрозы корпоративной социальной ответственности. Факторы развития корпоративной социальной ответственности.	4	2	Корпорация как объект корпоративного менеджмента. Структура управления корпорацией. Особенности механизма менеджмента корпорации.	7	Презентация, устный опрос, реферат	[1-7]
5,6	Тема 3. Система корпоративной социальной ответственности (УК-3, ПК-5). Элементный состав системы корпоративной социальной ответственности. Принципы корпоративной социальной	4	2	Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества. Корпоративная социальная ответственность и процессы	7	Реферат, устный опрос	[1-7]

	ответственности. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности.			социализации экономики.			
7,8	Тема 4. Модели корпоративной социальной ответственности (УК-3, ПК-5). Подходы к классификации моделей КСО. Открытые и закрытые модели КСО. Специфика европейской континентальной, англо-американской модели КСО. Сравнительный анализ моделей КСО.	4	2	Формирование и развитие российской модели КСО.	7	Реферат, устный опрос, презентация	[1-7]
9,10	Тема 5. Формы реализации корпоративной социальной ответственности (УК-3, ПК-5). Внутренняя корпоративная социальная ответственность. Внешняя корпоративная социальная ответственность. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности. КСО: стандартизация и развитие внешних сообществ.	4	2	Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности. КСО: стандартизация и развитие внешних сообществ.	8	Реферат, устный опрос презентация	[1-7]
11,12	Тема 6. Организация корпоративной социальной ответственности на предприятии (УК-3, ПК-5). Организация корпоративной социальной ответственности в системе корпоративного управления. Организация корпоративной социальной ответственности в структурах менеджмента.	4	2	Ответственность и устойчивое развитие организации.	7	Реферат, устный опрос, презентация	[1-7]

13,14	Тема 7. Социальная (не финансовая) отчетность предприятия (УК-3, ПК-5). Основные функции и виды корпоративной социальной отчетности. Стандарты подготовки социальной отчетности. Практика социальной отчетности российских предприятий.	4	2			Реферат, устный опрос, презентация	[1-7]
15,16	Тема 8. Социальная ответственность. Этика управления (УК-3, ПК-5). Ответственность юридическая в соотношении с ответственностью социальной Аргументы в пользу и против социальной ответственности. Этика и современное управление. Повышение показателей эластичности поведения: Этические нормы, Стандарты этического поведения, Комитеты по этике. Социальные ревизии, Обучение этичному поведению.	4	2	КСО и конкурентные преимущества организации. Факторы эффективности КСО. Социальная обусловленность корпоративизма. Самооценка по показателям социальной ответственности.	7	Презентация, устный опрос, реферат	[1-7]
17,18	Тема 9. Анализ и оценка корпоративной социальной ответственности.(УК-3, ПК-5). Принципы, этапы и подходы к проведению оценки корпоративной социальной ответственности. Конкурсы и рейтинги как способы оценки социальной ответственности. Инструменты оценки социальной	4	2			Презентация, устный опрос, реферат	[1-7]

	активности компаний.						
				Эволюционные преобразования в социальном партнерстве. Государственное регулирование корпоративной социальной ответственности. Роль государства в развитии корпоративной социальной ответственности. Особенности участия государства в продвижении корпоративной социальной ответственности в России ее регионах. Государственно-частное партнерство.	8		[1-7]
				Развитие некоммерческих организаций в России. Особенности фандрайзинга в российских некоммерческих организациях. Взаимодействие предприятий и гражданского общества в развитии корпоративной социальной ответственности Концепция корпоративного гражданства. Некоммерческие организации и их влияние на корпоративную социальную ответственность.	8		[1-7]
	<b>ИТОГО</b>	<b>34</b>	<b>16</b>		<b>67</b>		

Примечание:

Отдельные виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основании локальных нормативных актов.

При использовании индивидуальных образовательных траекторий в рамках индивидуального учебного плана подготовки специалиста изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, по электронной почте, а также с использованием платформы дистанционного обучения СОГУ, личный кабинет студента на сайте СОГУ, других элементов ЭИОС СОГУ.

## **6. Образовательные технологии**

Для достижения планируемых результатов освоения дисциплины, используются различные образовательные технологии:

- традиционные лекции и практические (семинарские) занятия с использованием современных интерактивных технологий;
- лекция-диалог – содержание подается через серию вопросов, на которые студент должен отвечать непосредственно в ходе лекции;
- реферат – студент готовит краткое сообщение по вопросу темы, оформляет работу в соответствии с требованиями и сдает ее преподавателю;
- видеоконференция – сеанс видеоконференцсвязи (ВКС) – это технология интерактивного взаимодействия двух и более участников образовательного процесса для обмена информацией в реальном режиме времени.

Технологии электронного обучения реализуются при помощи электронной образовательной среды СОГУ (при использовании ресурсов ЭБС), в ходе проведения рубежного тестирования и т.д.

## **7. Методические указания по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»**

### **7.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебных занятий. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития и закрепления исследовательских умений.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется на протяжении изучения всей дисциплины. В соответствии с утвержденной в учебном плане трудоемкостью она составляет 67 часов и состоит из:

- работы студентов с лекционными материалами, поиска и анализа литературы и электронных источников информации по заданной теме;
- выполнения заданий для самостоятельной работы в ЭИОС СОГУ;
- подготовки рефератов;
- подготовки презентаций;



- изучения теоретического и статистического материала для подготовки к семинарским занятиям; подготовки к зачету.

Темы и формы вне аудиторной самостоятельной работы, ее трудоёмкость содержатся в разделе 5, табл. 5.1.

### **Методические рекомендации по написанию рефератов**

Реферат – письменная работа по определенной научной проблеме, краткое изложение содержания научного труда или научной проблемы. Он является действенной формой самостоятельного исследования научных проблем на основе изучения текстов, специальной литературы, а также на основе личных наблюдений, исследований и практического опыта. Реферат помогает выработать навыки и приемы самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной проблемы и способствует приобщению студентов к научной деятельности.

Последовательность работы:

*Выбор темы исследования.* Тема реферата выбирается студентом на основе его научного интереса. Также помощь в выборе темы может оказать преподаватель.

*Планирование исследования.* Включает составление календарного плана научного исследования и плана предполагаемого реферата. Календарный план исследования включает следующие элементы: выбор и формулирование проблемы, разработка плана исследования и предварительного плана реферата; сбор и изучение исходного материала, поиск литературы; анализ собранного материала, теоретическая разработка проблемы; сообщение о предварительных результатах исследования; литературное оформление исследовательской проблемы; обсуждение работы (на семинаре и т. п.).

*Поиск и изучение литературы.* Для выявления необходимой литературы следует обратиться в библиотеку или к преподавателю. Подбранную литературу следует зафиксировать согласно ГОСТ по библиографическому описанию произведений печати.

Для разработки реферата достаточно изучения 4-5 важнейших статей по избранной проблеме. При изучении литературы необходимо выбирать материал, не только подтверждающий позицию автора реферата, но и материал для полемики.

*Обработка материала.* При обработке полученного материала автор должен: систематизировать его по разделам; выдвинуть и обосновать свои гипотезы; определить свою позицию, точку зрения по рассматриваемой проблеме; уточнить объем и содержание понятий, которыми приходится оперировать при разработке темы; сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования; окончательно уточнить структуру реферата.

*Оформление реферата.* При оформлении реферата рекомендуется придерживаться следующих правил: следует писать лишь то, что раскрывает сущность проблемы, ее логику; писать строго последовательно, логично, доказательно (по схеме: тезис – обоснование – вывод); писать ярко, образно, живо, не только раскрывая истину, но и отражая свою позицию, пропагандируя полученные результаты; писать осмысленно, соблюдая правила грамматики, не злоупотребляя наукообразными выражениями.

Реферат выполняется в соответствии с требованиями стандартов, разработанных для данного вида документов. Работа должна быть выполнена на белой бумаге стандартного листа А4. Текст должен быть отпечатан на компьютере в текстовом редакторе Microsoft Word и отвечать следующим требованиям: параметры полей страниц должны быть в пределах: верхнее и нижнее – по 20 мм, правое – 10 мм, левое – 30 мм, шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14, межстрочный интервал – полуторный. Лента принтера – только чёрного цвета. Нумерация страниц в реферате должна быть сквозной. Номер проставляется арабскими цифрами вверху каждой страницы справа.

При изложении материала необходимо придерживаться принятого плана.

Библиографический список составляется на основе источников, которые были просмотрены и изучены студентом при написании реферата. Данный список отражает самостоятельную творческую работу студента, что позволяет судить о степени его подготовки и углубления в выбранную тематику. Вся использованная литература размещается в следующем порядке: законодательные акты, постановления, нормативные документы; вся учебная литература в алфавитном порядке, затем средства периодической печати в алфавитном порядке; источники из сети Интернет.

*Тематика рефератов по дисциплине  
«Корпоративная социальная ответственность» (УК-3, ПК-5)*

1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации.
2. Тенденции социального развития в современном обществе.
3. Экономическая основа социального развития организации.
4. Общая характеристика методов социального управления.
5. Общая характеристика внутренней и внешней социальной среды организации.
6. Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе.
7. Современные тенденции гуманизации труда.
8. Общая характеристика концепции качества трудовой жизни работников.
9. Удовлетворенность трудом и способы ее измерения.
10. Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса, подходы к интерпретации концепции КСО.
11. Социальная политика государства и ее влияние на организацию.
12. Модели социальной политики и КСО.
13. Корпоративная социальная ответственность в США.
14. Корпоративная социальная ответственность в Европе.
15. Особенности социальной политики в РФ.
16. Система социальной защиты населения.
17. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений.
18. Система социального партнерства в РФ.
19. Зарубежный опыт социального партнерства.
20. Государство в системе социального партнерства.
21. Формирование системы социального партнерства на уровне организации.
22. Коллективный договор как инструмент социального партнерства.
23. Внутренний контроль в системе социального партнерства.
24. Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности.
25. Уровни участия бизнеса в социальной сфере.
26. Социальное инвестирование и социально-ответственное инвестирование.
27. Меж секторное социальное партнерство и корпоративное волонтерство как формы осуществления организацией своей региональной социальной политики.
28. Влияние социально ответственного поведения организации на показатели ее деятельности.
29. Общая характеристика управления социальной ответственностью организации.
30. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности.
31. Сущность и значение внутренней социальной политики организации.
32. Основные подходы к формированию социального пакета в организации.
33. Сущность и значение социального кодекса в организации.

34. Условия и охрана труда как фактор внутренней социальной среды организации.
35. Гуманизация условий труда и система управления охраной труда в организации.
36. Характеристика механизмов социальной защиты работников от профессионального риска.
37. Организационная культура как фактор социального развития.
38. Социально-психологический климат в коллективе как фактор внутренней социальной среды организации.
39. Обучение персонала как фактор повышения качества трудовой жизни работников.
40. Сущность и значение социальной защиты работников организации.
41. Нормы трудового законодательства в области социальной защиты работников.
42. Социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации.
43. Управление социальной инфраструктурой организации.
44. Материальное вознаграждение как фактор повышения качества трудовой жизни работников.
45. Новые подходы к стимулированию труда работников.
46. Общая характеристика социальных стратегий организации, социального планирования и плана социального развития.
47. Подходы к оценке уровня социального развития организации.
48. Общая характеристика не финансовой (социальной) отчетности организации.
49. Сущность и значение социального аудита и социальных рейтингов.
50. Основные стандарты социальной отчетности.

### **Методические рекомендации по созданию мультимедийной презентации**

Структура и содержание презентации – это личное творчество автора. Полезно использовать шаблоны оформления для подготовки компьютерной презентации.

Слайды желательно не перегружать текстом, лучше разместить короткие тезисы. На слайдах необходимо демонстрировать небольшие фрагменты текста доступные для чтения на расстоянии; 2-3 фотографии или рисунка. Наиболее важный материал лучше выделить. Таблицы с цифровыми данными плохо воспринимаются со слайдов, в этом случае цифровой материал, по возможности, лучше представить в виде графиков и диаграмм.

Не следует излишне увлекаться мультимедийными эффектами анимации. Особенно нежелательны такие эффекты как вылет, вращение, волна, по буквенное появление текста и т.д. Оптимальная настройка эффектов анимации – появление, в первую очередь, заголовка слайда, а затем – текста по абзацам. При этом если несколько слайдов имеют одинаковое название, то заголовок слайда должен постоянно оставаться на экране.

Чтобы обеспечить хорошую читаемость презентации необходимо подобрать темный цвет фона и светлый цвет шрифта. Нельзя также выбирать фон, который содержит активный рисунок.

Желательно подготовить к каждому слайду заметки. Затем распечатать их и использовать при подготовке или на самой презентации. Можно распечатать некоторые ключевые слайды в качестве раздаточного материала.

Необходимо обязательно соблюдать единый стиль оформления презентации и обратить внимание на стилистическую грамотность.

Следует пронумеровать слайды. Это позволит быстро обращаться к конкретному слайду в случае необходимости.

Рекомендации по содержанию и структуре слайдов мультимедийной презентации:

1-й слайд (титульный), на фоне которого студент представляет тему проекта, ФИО и научного руководителя.

2-й слайд. Включает в себя объект, предмет и гипотезу исследования.

3-й слайд. Содержит цель и задачи исследования. Цель проекта должна быть написана на экране крупным шрифтом. Здесь же, если позволяет место, можно написать и задачи. Задачи могут быть представлены и на следующем слайде.

4-й - слайд. Содержит структуру работы, которую можно предоставить, например, в виде графических блоков со стрелками. А также – перечисление применяемых методов и методик.

5-й - слайд. Представляется содержание и теоретическая значимость презентуемого материала. Суть решаемой проблемы может быть представлена в виде схем, таблиц, диаграмм, графиков, фотографий, фрагментов фильмов и т.п. На теоретическую часть должно быть создано несколько слайдов.

6-й - слайд. Возможности применения результатов работы на практике. На эту тему также должно быть несколько слайдов.

7-й слайд. Главные выводы, итоги, результаты работы целесообразно поместить на отдельном слайде. При этом не следует перечислять то, что было сделано, а лаконично изложить суть полученных результатов исследования.

Последний слайд. В конец презентации желательно поместить слайд с текстом «Спасибо за внимание!».

#### *Темы для подготовки презентаций (УК-3, ПК-5)*

- 1.Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности.
- 2.Внешние и внутренние источники корпоративной социальной ответственности.
- 3.Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности.
- 4.Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
- 5.Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.
- 6.Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности.
- 7.Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.
- 8.Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.
- 9.Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.
- 10.Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.
- 11.Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.
- 12.Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности.
- 13.Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.
- 14.Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
- 15.Анализ результатов реализации внутренней корпоративной социальной ответственности.
- 16.Социальные программы в стратегии развития внутренней корпоративной социальной ответственности.
- 17.Становление внутренней корпоративной социальной ответственности.
- 18.Современные особенности ответственности российского бизнеса.
- 19.Подходы и принципы составления социального пакета.
- 20.Организация и тенденции развития внутренней социальной ответственности.
- 21.Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса.
- 22.Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса.
- 23.Поддержка развития науки и образования.
- 24.Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответствен-

ности.

- 25.Необходимость формирования здорового образа жизни.
- 26.Регулирование стрессовых ситуаций в организации.
- 27.Роль культуры в развитии экономики и общества.
- 28.Государственное управление социокультурной сферой.
- 29.Частные и корпоративные формы поддержки культуры (зарубежный опыт).
- 30.Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.
- 31.Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
- 32.Структура и содержание стандарта социальной ответственности. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности.
- 33.Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.
- 34.Концепция и основные факторы устойчивого развития организации.
- 35.Сущность и принципы устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности.
- 36.Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности организации.
- 37.Формирование деловой репутации, ее оценка контактными группами.
- 38.Виды деловой репутации, ее проявление в гудвилле.
- 39.Деловая репутация как фактор устойчивого развития организации.
- 40.Роль корпоративной социальной ответственности в антикризисном развитии организации.
- 41.Реагирующая и стратегическая корпоративная социальная ответственность.
- 42.Разнообразие типов социальной ответственности.
- 43.Оценка корпоративной социальной активности.
- 44.Корпоративная социальная ответственность как элемент антикризисной стратегии организации.

## **7.2. Методические указания по проведению практических занятий по дисциплине**

Практические занятия призваны научить студента самостоятельно работать с учебными текстами, анализировать материал. В начале занятия рекомендуется рассмотреть соответствующий теоретический материал. Затем идет практический разбор изучаемого материала, решаются задачи, разбирается каждый конкретный пример.

В начале практического занятия следует обратить внимание на теоретические вопросы по теме занятия. Первоначально идет изложение теоретического материала темы занятия. Затем в ряде вопросов преподавателя следует сконцентрировать внимание на основных идеях темы занятия. Вопросы должны включать в себя различные вариации элементарных ситуаций, отображающих основные идеи темы занятия в их взаимосвязи. Задаваемые вопросы должны быть конкретными и максимально проявлять в студентах их сообразительность.

Устный опрос требует большой предварительной подготовки: тщательного отбора содержания, всестороннего продумывания вопросов, задач и примеров, которые будут предложены, путей активизации деятельности всех студентов группы в процессе проверки, создания на занятии деловой и доброжелательной обстановки.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос.

*Фронтальный опрос* проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного материала, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически взаимосвязанными друг с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить



выполнение студентами домашнего задания, выяснить готовность группы к изучению нового материала, определить степень усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

*Индивидуальный опрос* предполагает обстоятельные, связные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным учебным средством развития речи, памяти, мышления обучающихся. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа.

Вопросы для индивидуального опроса должны быть четкими, ясными, конкретными, емкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать студентов логически мыслить, сравнивать, анализировать, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов.

Вопрос обычно задают всей группе и после небольшой паузы, необходимой для того, чтобы студенты поняли его и приготовились к ответу, вызывают для ответа конкретного студента.

*Письменная проверка* наряду с устной является важнейшим методом контроля знаний, умений и навыков студентов. Однородность работ, выполняемых студентами, позволяет предъявлять ко всем одинаковые требования и обеспечивает объективность оценки результатов обучения. Применение этого метода дает возможность в наиболее короткий срок одновременно проверить усвоение учебного материала всеми студентами группы, определить направления для индивидуальной работы с каждым.

Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во вне аудиторной работе (выполнение домашних заданий).

### **7.3. Методические рекомендации по использованию информационно-коммуникационных технологий обучения**

Для изучения лекционного материала дисциплины могут применяться аудиовизуальные (мультимедийные) технологии, которые не отрицают традиционные, проверенные временем методы преподавания, но, при этом, они повышают наглядность, информативность, оперативность в подаче информации, позволяют экономить время занятий.

Каждое семинарское занятие имеет свою особую форму проведения, свою методологическую специфику, что позволяет развивать у студентов различные универсальные компетенции. Постановка проблемы, разбор актуальных конкретных и гипотетических ситуаций, создание атмосферы диалога между преподавателем и группой позволяет работать индивидуально и в малых группах, коллективно обсуждать определенный тематический материал, а также инициировать самостоятельную работу студентов. При осмыслении содержания вопросов практических занятий преследуется цель соблюдать преемственность в профессиональном и в творческом развитии студентов.

Контроль самостоятельной работы студентов призван сделать процесс обучения более целостным и органичным. Его задача не оставить без внимания даже, на первый взгляд, малозначительные вопросы.

Компьютерное тестирование позволяет осуществлять итоговый контроль знаний студентов. Тестовый материал включает в себя содержание вопросов по каждому из обозначенных программой разделов.

Каждый вопрос предполагает один или несколько вариантов ответов, среди которых имеются абсолютно неверный, правильный и/или в большей или меньшей степени раскрывающий сущность вопроса. В тестовых заданиях есть вопросы на соответствие. В

процессе компьютерного тестирования, задача студента определяется как выбор правильного ответа из многообразия вариантов.

Вопросы и темы, отводимые на выполнение самостоятельной работы по дисциплине, а также критерии оценивания по каждому виду работы содержатся в разделе 8 РПД.

### **8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, рубежной аттестации и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (УК-3, ПК-5)**

Рабочая программа предусматривает проведение практических и семинарских занятий, а также следующие виды работ: самостоятельную работу студентов по подготовке устных ответов, написанию рефератов, подготовку презентаций и обсуждений по темам дисциплины, решение задач.

Рабочая программа предполагает текущий, рубежный и промежуточный контроль знаний обучающихся.

*Текущий контроль* – это непрерывно осуществляемый мониторинг уровня освоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра. Текущий контроль знаний, умений и навыков студентов осуществляется в ходе учебных (аудиторных) занятий, проводимых по расписанию.

Формами текущего контроля могут быть опросы на практических и семинарских занятиях, а также короткие (например, до 15 мин.) задания, выполняемые студентами в начале занятия с целью проверки наличия знаний, необходимых для усвоения нового материала или в конце занятия для выяснения степени усвоения материала.

*Рубежный контроль* осуществляется по окончании изучения части материала в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала. В течение семестра проводится два таких контрольных мероприятия по графику.

*Промежуточный контроль* – итоговая оценка знаний студента, осуществляется по накопительной системе суммированием баллов, полученных в процессе текущего и рубежного контроля.

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Проведение текущего, рубежного и промежуточного контроля по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, магистратуры и специалитета в СОГУ.

### **Балльная структура оценки**

<b>Форма контроля</b>	<b>Макс. кол-во баллов</b>
<i>Текущая оценка студента в течение 1-8 недели состоит из:</i>	20
• Выполнения заданий на семинарских (практических) занятиях	15
• Оценки самостоятельной работы	5
1-е рубежное тестирование	15
<i>Текущая оценка студента в течение 10-17 недели состоит из:</i>	20
• Выполнения заданий на семинарских (практических) занятиях	15
• Оценки самостоятельной работы	5
2-е рубежное тестирование	15
<b>Итого</b>	<b>70</b>

В ходе текущего контроля студенты могут набрать 0-70 баллов:

*1-я рубежная аттестация - максимально 35 баллов; из них:*

- от 0 до 15 баллов (рубежная аттестация) – тестирование в центре тестирования СОГУ;
- от 0 до 20 баллов (текущая оценка) – активная работа за данный период на семинарских (практических) занятиях;

*2-я рубежная аттестация – максимально 35 баллов; из них:*

- от 0 до 15 баллов (рубежная аттестация) – тестирование в центре тестирования СОГУ;
- от 0 до 20 баллов (текущая оценка) – активная работа за данный период на семинарских (практических) занятиях.

*Промежуточный контроль:*

За устный ответ на экзамене студент получает 0-30 баллов.

*Шкала итоговой академической успеваемости студентов по дисциплине*

<b>Система оценок СОГУ</b>		
Форма контроля	Сумма баллов	Название
Экзамен	86 - 100	отлично
	71-85	хорошо
	50-70	удовлетворительно

Результирующая оценка складывается в соответствии с Положением о БРС оценки успеваемости студентов для направлений бакалавриата и специалитета в ФГБОУ ВО СОГУ.

## 8.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

*Критерии оценивания самостоятельной работы обучающихся по дисциплине*

*Оценочный лист защиты рефератов*

Наименование показателя	Выявленные недостатки и замечания	Количество баллов
<b>Качество исследовательской работы (реферата)</b>		
1. Грамотность изложения и качество оформления работы		0,5
2. Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной и справочной литературы		0,5
3. Обоснованность и доказательность выводов		1
Общая оценка за выполнение		2
<b>Качество выступления</b>		
1. Соответствие содержания доклада содержанию работы		0,5
2. Выделение основной мысли работы		0,5
3. Качество изложения материала		0,5
Общая оценка выступление		1,5
<b>Ответы на дополнительные вопросы по содержанию работы</b>		



Вопрос 1		0,5
Вопрос 2		0,5
Вопрос 3		0,5
Общая оценка за ответы на вопросы		1,5
<b>Итоговая оценка</b>		<b>5</b>

*Критерии оценивания студента за подготовку презентации*

Баллы	Критерии		
	Содержание презентации	Дизайн презентации	Представление презентации
<b>4</b>	Четко сформулирована цель и раскрыта тема исследования. В краткой форме дана полная информация по теме исследования и дан ответ на проблемный вопрос. Даны ссылки на используемые ресурсы.	Соблюдается единый стиль оформления. Презентация красочная и интересная. Используются эффекты анимации, фон, фотографии. В презентации присутствуют авторские находки.	Автор хорошо владеет материалом по теме исследования. Использует научную терминологию. Обладает навыками ораторского искусства. Полно и точно цитируется использованная литература
<b>3</b>	Сформулированы тема и цель исследования. Частично изложена информация по теме исследования и дан ответ на проблемный вопрос. Даны ссылки на используемые ресурсы.	Соблюдается единый стиль оформления. Слайды просты в понимании. Используются некоторые эффекты и фон.	Автор владеет материалом по теме исследования, но не смог заинтересовать аудиторию. Недостаточно цитируется литература.
<b>2</b>	Сформулированы цель и тема исследования. Содержание раскрыто не полностью. Информация по теме исследования неточна. Проблема до конца не решена. Не даны ссылки на используемые ресурсы.	Не соблюдается единый стиль оформления. Слайды просты в понимании. Эффекты и фон не используются.	Автор не показал компетентности в представлении презентации. Использованные факты не вызывают доверия. Недостаточно цитируется литература.
<b>1</b>	Не сформулированы тема и цель исследования. Проблема не решена.	Не соблюдается стиль оформления. Слайды просты в понимании.	Представлены искаженные данные

*Критерии оценки устного и/или письменного ответа на практическом занятии*

Оценка	Критерий
5	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, полностью раскрыта в ответе тема, ответ структурирован, даны правильные аргументированные ответы на уточняющие вопросы, демонстрируется высокий уровень участия в дискуссии.
4	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, полностью раскрыта в ответе тема, даны правильные, аргументированные ответы на уточняющие вопросы, но имеются неточности, при этом ответ не структурирован и демонстрируется средний уровень участия в дискуссии.

3	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, но при полном раскрытии темы имеются неточности, даны правильные, но не аргументированные ответы на уточняющие вопросы, демонстрируется низкий уровень участия в дискуссии, ответ не структурирован, информация трудна для восприятия.
2	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, но при полном раскрытии темы имеются неточности, демонстрируется слабое владение категориальным аппаратом, даны правильные, но не аргументированные ответы на уточняющие вопросы, участие в дискуссии отсутствует, ответ не структурирован, информация трудна для восприятия.

## 8.2. Оценочные средства для проведения рубежной аттестации

### *Критерии оценивания результатов рубежного тестирования*

Всего в тесте 15 вопросов. За каждый правильный ответ ставится 1 балл.  
Тестирование проводится в центре тестирования СОГУ.

*Примеры тестовых заданий для проведения рубежной аттестации (УК-3, ПК-5)*

Социальная ответственность - это:  
правило;  
этический принцип;  
закон, обязательный для исполнения;  
норматив;  
все ответы верны.

Что объединяет концепция социально ответственного бизнеса?  
определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту,  
производственным структурам;  
добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах;  
взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;  
теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма;  
все ответы верны.

Какое название носит теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей?  
теория корпоративного эгоизма;  
теория корпоративного альтруизма;  
теория ответственного поведения;  
теория социальной ответственности;  
теория благотворительности.

Какой из вариантов является примером наступления социальной ответственности бизнеса?  
субъект бизнеса уделит недостаточно внимания требованиям общества;  
субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества;  
происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса;  
происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса;  
верны все ответы.

Концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х - начале 70-х годов XX в. стала формироваться в:

США;

Великобритании;

Японии;

Германии;

верны все ответы.

Какая из релевантных концепций, разработанных, начиная с 1950-х гг., в мировой управленческой литературе, была наиболее распространена в США?

«социальная ответственность бизнеса» и ее вариация: «социальная ответственность бизнесменов»;

«корпоративная социальная восприимчивость»;

«корпоративная социальная ответственность»;

«корпоративная социальная деятельность» и «корпоративная социальная добросовестность»;

верны все ответы.

Кто концептуально исследовал в своих работах понятие и содержание социальной ответственности?

Г. Боуэн;

К. Девис;

Дж. МакГуир;

С. Сети;

все ответы верны.

Какая теория или концепция получила распространение после 1980 года вплоть до начала XXI в?

концепция «заинтересованных сторон»;

концепция «этики бизнеса»;

теория «устойчивого развития»;

теория «корпоративного гражданства»;

все ответы верны

Кто из участников корпоративной среды может требовать от корпорации справедливой оплаты труда?

потребители;

служащие;

акционеры;

поставщики;

общество в целом.

Каким образом может быть достигнут баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды:

путем максимизации прибыли;

в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды;

путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды;

должна быть разработана продуманная кадровая политика;

все ответы верны.

Какой результат корпоративного поведения компании предусматривает модель корпоративной социальной деятельности А. Керолла?

воздействие на общество;

социальные программы;

социальная политика;

экономический эффект;

верны ответы 1,2,3.

### 8.3. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

#### *Критерии оценивания ответа студента на экзамене*

Характеристика ответа	Баллы
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.	26-30
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.	21-25
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1–2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	16-20
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	10-15
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.	1-9
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.	0

Экзамен проводится в устной форме.

*Вопросы для подготовки к экзамену (УК-3, ПК-5)*

1. Понятие и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.
2. Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности.
3. Внешние и внутренние источники 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. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.
11. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.
12. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.
13. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности.
14. Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.
15. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
16. Анализ результатов реализации внутренней корпоративной социальной ответственности.
17. Социальные программы в стратегии развития внутренней корпоративной социальной ответственности.
18. Становление внутренней корпоративной социальной ответственности.
19. Современные особенности ответственности российского бизнеса.
20. Подходы и принципы составления социального пакета.
21. Организация и тенденции развития внутренней социальной ответственности.
22. Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса.
23. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса.
24. Поддержка развития науки и образования.
25. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности. Необходимость формирования здорового образа жизни. Регулирование стрессовых ситуаций в организации.
26. Роль культуры в развитии экономики и общества.
27. Частные и корпоративные формы поддержки культуры (зарубежный опыт).
28. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.
29. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
30. Структура и содержание стандарта социальной ответственности.
31. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности.
32. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.
33. Концепция и основные факторы устойчивого развития организации.
34. Сущность и принципы устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности.
35. Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности организации.
36. Формирование деловой репутации, ее оценка контактными группами.
37. Виды деловой репутации, ее проявление в гудвилле.
38. Деловая репутация как фактор устойчивого развития организации.
39. Роль корпоративной социальной ответственности в антикризисном развитии организации.
40. «Реагирующая» и «стратегическая» корпоративная социальная ответственность.
41. Корпоративная социальная ответственность как элемент антикризисной стратегии организации.

42. Разнообразие типов социальной ответственности.
43. Источники конкурентных преимуществ организации.
44. Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации.
45. Среда проявления корпоративной социальной ответственности и взаимосвязь конкурентных преимуществ.
46. Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ организации.
47. Понятие эффективности корпоративной социальной ответственности.
48. Социальный отчет организации.
49. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности.
50. Оценка корпоративной социальной активности.

**Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

<i>Уровень сформированности компетенций</i>			
«Минимальный уровень не достигнут» (менее 50 баллов)	«Минимальный уровень» (50-70 баллов)	«Средний уровень» (71-85 баллов)	«Высокий уровень» (86-100 баллов)
Компетенции не сформированы.	Компетенции сформированы.	Компетенции сформированы.	Компетенции сформированы.
Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.	Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
<i>Описание критериев оценивания</i>			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета,	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов;	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала.	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных

отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.	- неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.	- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на	понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
<i>Оценка «не удовлетворительно»</i>	<i>Оценка «удовлетворительно»</i>	<i>Оценка «хорошо»</i>	<i>Оценка «отлично»</i>

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) основная литература:

1. Бабич, А.М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие : [16+] / А.М. Бабич, А.А. Попков, О.Н. Слоботчиков ; Институт мировых цивилизаций. – Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. – 296 с. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598420>
2. Бакша, Н.В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / Н.В. Бакша, А.А. Данилюк ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2013. – 292 с. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571876>
3. Григорян, Е.С. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 248 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496198>



4. Рыбина, З.В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / З.В. Рыбина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 224 с.  
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420>

*б) дополнительная литература:*

5. Аникеева, О.П. Корпоративная социальная ответственность и международная конкурентоспособность : практическое пособие : [16+] / О.П. Аникеева ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 170 с.

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571757>

6. Социальная ответственность менеджмента : учебник / под ред. В.Я. Горфинкель, А.И. Базилевич. – Москва : Юнити, 2015. – 287 с.

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446507>

7. Шоба, В.А. Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие к семинарским занятиям : [16+] / В.А.Шоба ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2014. – 108 с.

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571230>

*в) электронные библиотечные системы, с которыми у СОГУ имеется действующий договор, современные профессиональные базы, информационные справочные системы:*

- Информационно-правовой портал «Гарант» (<http://www.garant.ru/>).
- Справочная правовая система КонсультантПлюс (<http://www.consultant.ru/>).
- eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – URL: <http://www.elibrary.ru>.
- Издательство «Юрайт» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://biblio-online.ru>.
- Университетская библиотека online [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://www.biblioclub.ru>.
- ЭБС «Консультант студента» (<https://www.studmedlib.ru>).
- Статистическая база данных «Росстат» (<https://rosstat.gov.ru/>).
- Электронная база данных Правительства РФ «Электронное правительство» (<https://www.google.com/url?q=https://rosstat.gov.ru>).
- Административно-управленческий портал (<http://www.aup.ru>)
- Единое окно доступа к информационным ресурсам. Менеджмент и организация управления [http://window.edu.ru/catalog/?p\\_rubr=2.2.76.2](http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.76.2)
- Корпоративный менеджмент. Библиотека управления <https://www.cfin.ru>

*г)необходимый для обеспечения данной дисциплины комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, а также электронные библиотечные системы, с которыми у СОГУ имеется действующий договор:*

№ п/п	Наименование	№ договора (лицензия)	Страна-производитель
1.	Windows 10 Enterprise	№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г	США



2.	Windows 7 Professional	№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г	США
3.	OfficeStandard 2016	№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г	США
4.	Система тестирования SunravWEBClass	№468 от 03.12.2013 ИП Сунгатулин Р.Т.(бессрочно)	Россия
5.	Программное обеспечение 1С:Предприятие. Бухгалтерский Учет. Типовая конфигурация 8 сетевая версия	№ СД/108 от 29.08.2017 (максимум-софт) бессрочно	Россия
6.	Система компьютерной верстки MikTex	Лицензия FSF/Debian (Свободное программное обеспечение) (бессрочно)	
7.	KasperksyEndpoint Security	До 22.01.2024	Россия
8.	Программное обеспечение для редактирования химических формул IsisDraw	Свободное программное обеспечение (бессрочно)	США
9.	Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат.ВУЗ»	№ 6262 от 09.01.2023 (действителен до 31.12.2023г) с ОАО «Анти-Плагат»	Россия
10.	Программное обеспечение 1С:Предприятие 8.3 Управление торговлей	№КП /108 от 29.08.2017 с ООО «Максимум»(бессрочно)	Россия
11.	Программное обеспечение 1С:зарплата и кадры гос.учреждения8	№СД./ №126., 01.07.2020г. «МАКСИМУМ-СОФТ» бессрочно	Россия
12.	Программное обеспечение 1С:бюджет.	№СД/76 01.03.2017г. «максимум-софт» (бессрочно)	Россия
13.	Автоматизированная система «Управление –Деканат БРС»	Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ №2015611830 от 06.02.2015г.(бессрочно)	СОГУ
14.	Программа для ЭВМ «Банк вопросов для контроля знаний»	Разработка СОГУ Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ №2015611829 от 06.02.2015г. (бессрочно)	СОГУ
15.	Планы	№8867, от09.01.2023г. (09.01.2023г. до 31.12.2023г.) ООО ЛММИС	Россия
16.	VSDESK	№ 210406/01 от 06.04.2021г. ИП И,А.Сергеевич Тех.под. 07.04.2022	Россия
17.	«Галактика»	от 14.03.2022г (примерная дата)	Россия
18.	DIRECTUMRX – Система электронного документооборота	ООО Галактика ИТ договор № 120320/Д/А от 14.03.2022(примерная дата)	Россия
19.	Услуги связи (доступ к сети интернет)	ООО Алком № AL-0044 от 01.02.2022г -31.12.2022г	Россия
20.	MOODLE	Бесплатное российское	США (бесплатное российское)
21.	«Галактика РУЗ»	Лицензия бессрочная Тех.сопровождение от 14.03.2022 г	Россия
22.	Личный кабинет абитуриента	Лицензия бессрочная Тех.сопровождение от 14.03.2022 г	Россия

23	Личный кабинет студента/сотрудника	Лицензия бессрочная Тех.сопровождение от 14.03.2022 г	Россия
24	Электронная библиотека диссертации и авторефератов РГБ(ЭБД РГБ)	<a href="https://dvs.rsl.ru">https://dvs.rsl.ru</a> Требуется регистрация в библиотеке СОГУ	Россия

## 11. Лист обновления/актуализации