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

Экономики и менеджмента
(наименование структурного подразделения (института/факультета)

УТВЕРЖДЕНО
Директор филиала
Арсенян А.З.

Электронная подпись

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
Деловое администрирование
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В. ДВ. 04. 01 Корпоративная социальная ответственность
(код и наименование РПД)

Магистр
(уровень образования)

Очная, заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора – 2025

Красногорск, 2024г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00DAA02066BBB2FFF23A159B9219BEBE55
Владелец: Арсенян Арташес Завенович
Действителен: с 23.10.2023 до 15.01.2025

Автор – составитель:
к. психол. н., доцент, заведующий кафедрой менеджмента Выпряжкина И.Б.
(ученое звание, ученая степень, должность) *(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой:
к. психол. н., доцент, заведующий кафедрой менеджмента Выпряжкина И.Б.
(ученое звание, ученая степень, должность) *(Ф.И.О.)*

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента

(наименование структурного подразделения)

Протокол от «30» августа 2024 г. № 01.

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……...…4
3. Содержание и структура дисциплины…….....5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……....6
5. Методические материалы для освоения дисциплины…….....31
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…….....39
6.1. Основная литература……39
6.2. Дополнительная литература…….……...39
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация…….....40
6.4. Интернет-ресурсы…….40
6.5. Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……..40

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

1.1 Дисциплина Б1.В. ДВ. 04. 01 «Корпоративная социальная ответственность» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленных целей	1.2.1	начальный этап освоения компетенции
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	2.1	промежуточный этап освоения компетенции

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Профессиональные действия (ОТФ)[1]	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-Разработка и реализация стратегий развития организаций (подразделений); -Взаимодействие с органами государственной власти и управления, а также с другими стейкхолдерами;	УК-3 1.2.1	знания: - основ генезиса концепции корпоративной социальной ответственности (КСО), роли и места этики бизнеса в системе КСО - о принципах корпоративного саморегулирования; основных направлениях и элементов социальной политики - основных направлений интегрирования КСО в теорию и практику управления - основных перспектив развития КСО; - направлений совершенствования подходов к КСО в России и за рубежом
		умения: - анализировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции КСО - диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений
		навыки: - анализа подходов к регулированию КСО, а также степени их воздействия на российские

[1]Результаты Форсайт- сессии. Уровень квалификации – 7 (магистратура).

		организации - формирования и поддержания этичного климата в организации - разработки социальной политики, Кодекса этики и Социальной программы.
-Разработка и реализация стратегий развития организаций (подразделений); -Взаимодействие с органами государственной власти и управления, а также с другими стейкхолдерами;	УК-5 2.1	знания: - современные теории, концепции, методы и инструменты межкультурного взаимодействия; - методы и технологии коммуникаций на разных стадиях формирования команды;
		умения: - определять стратегию и методы ведения переговоров в процессе межкультурного взаимодействия
		навыки: - анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины Б1. В. ДВ. 04. 01 «Корпоративная социальная ответственность» составляет 3 зачетные единицы, всего - 108 акад., (81астр.ч).

По очной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 24 акад. ч (18 астр. ч.), из них, лекции – 8 акад. часов (6 астр. ч.), практические занятия – 16 акад. часа (12 астр. ч.). Самостоятельная работа составляет 80 акад. часов (60 астр. ч.).

Изучение дисциплины Б1. В. ДВ. 04. 01 «Корпоративная социальная ответственность» предусмотрено на 1 курсе во втором семестре.

Для подготовки к изучению дисциплины обучающиеся должны овладеть компетенциями, формируемыми следующими дисциплинами учебного плана: -Б1.В.ДВ.02.01 Управление человеческими ресурсами, Б1.В.ДВ.08.01 Цифровое общество и управление цифровой репутацией.

Знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплины Б1. В. ДВ. 04. 01 «Корпоративная социальная ответственность» в дальнейшем применяются для изучения следующих дисциплин, предусмотренных учебным планом: Б1.В.02 Академическое письмо, Б1.В.02.01 Правила оформления магистерской диссертации, Б3.О.01 Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемости[4], промежут
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ *	ПЗ/ ЭО, ДОТ *	КСР/ Консультация к экзамену		
Очная форма								
1	Теория и организация управления в рамках КСО	**26**	2		4		20	О
2	Взаимодействия «Бизнес-власть-общество» в рамках КСО	**26**	2		4		20	О, Д
3	Инструменты социально ответственного управления компанией	**26**	2		4		20	О, Д
4	Социальная ответственность заинтересованных сторон компании	**26**	2		4		20	О, Д
Промежуточная аттестация		**4**				4		зачет
		108	**8**	**-**	**16**		**80**	

Примечание:
* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д) по одной из тем.
** - формы промежуточной аттестации: зачет в форме подготовки презентации и защиты аналитической записки

Содержание дисциплины

Тема 1Теория и организация управления в рамках КСО

-Концепция КСО
-Подходы к КСО в зарубежной и отечественной теории
-Концепция устойчивого развития компании
-Стандартизация отношений социальной ответственности

Тема 2Взаимодействия «Бизнес-власть-общество» в рамках КСО

-Методы и способы взаимодействия в связке «бизнес-власть-общество»
-Особенности соотношения государственного, негосударственного и частного секторов в КСО
-КСО в контексте межкультурной среды

Тема 3Инструменты социально ответственного управления компанией

-Социально ориентированный менеджмент
-Социально оиентированный маркетинг
-Социальный проект
-Внутренняя и внешняя социальная политика компании

Тема 4Социальная ответственность заинтересованных сторон компании

-Социальная ответственность бизнесменов
-Социальная ответственность менеджеров
-Социальная ответственность работников

3. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1. В. ДВ. 04. 02 «Корпоративная социальная ответственность» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Теория и организация управления в рамках КСО	опрос, доклад
Тема 2.	Взаимодействия «Бизнес-власть-общество» в рамках КСО	опрос, доклад
Тема 3.	Инструменты социально ответственного управления компанией	опрос, доклад
Тема 4.	Социальная ответственность заинтересованных сторон компании	опрос, доклад

Зачет проводится в форме устного зачета и/или тестирования с применением следующих методов (средств):

- Для проверки знаний в области социально-ответственного управления компанией - вопросы, тесты и т.п.
- Для проверки умения применять стратегию и методы социальной ответственности - тесты, задачи и т.п.
- Для проверки навыков практического применения современных методов управления в рамках КСО – тесты, практико-ориентированные задания и т.п.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление профессиональных компетенций. Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине Б1. В. ДВ. 04. 01 «Корпоративная социальная ответственность» проводится в форме зачета. На зачете оценивается уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенций.

При текущем контроле уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»:

«ОТЛИЧНО» – обучаемый показывает высокий интеллектуальный и общекультурный уровень, глубокое и всестороннее знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет концептуальными основами КСО, компетентно определяет их значение для обеспечения управленческой деятельности, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных управленческих явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«ХОРОШО» – обучаемый показывает свой интеллектуальный и общекультурный уровень, твердо знает предмет учебной дисциплины, имеет общее представление о системе знания, его философской и правовой областей, о методах и формах КСО, логично излагает изученный материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных управленческих явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – обучаемый показывает свой общекультурный уровень, в основном знает предмет учебной дисциплины, имеет определенное представление о ее философской и правовой областях, об актуальных проблемах КСО, фрагментарно излагает изученный материал и ситуативно увязывает с предстоящей профессиональной деятельностью.

«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует критериям, предъявляемым к оценке «удовлетворительно».

Зачет проводится по вопросам

Перечень вопросов к зачету изложен ниже.

Критерии оценки знаний

Оценка определяется следующими тремя составляющими:

- результатами ответа на 1-й вопрос;
- результатами ответа на 2-й вопрос;
- результатами ответов на дополнительные вопросы.

При этом учитывается текущая успеваемость, посещаемость занятий и выполнение заданий на самостоятельную работу.

Результаты зачета оцениваются:

«зачтено» - при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа по следующим направлениям дисциплины:

- Сущность научных исследований, признаки, виды;
- глубокое знание методов проведения научных исследований;
- владение методами написания научных работ по выбранной проблеме;

- применение полученных знаний для решения практических задач.

- при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках по направлениям, перечисленным выше.

- при наличии твердых знаний, изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после наводящих вопросов по изложенным выше вопросам.

«не зачтено» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса, неуверенности и неточности ответов после наводящих вопросов по вопросам изучаемой дисциплины:

Оценка выставляется в аттестационной ведомости

Материалы текущего контроля успеваемости.

Тема № 1: «Теория и организация управления в рамках КСО**»**

Дискуссия. Вопросы к обсуждению:

- Понятие корпоративная социальная ответственность.
- КСО и социально-трудовые отношения.
- Понятие трудовых отношений.
- Сущность социально-трудовых отношений.
- Социальное партнерство.
- Международное регулирование социально-трудовых отношений.
- Глобализация и корпоративная социальная ответственность.
- КСО и социальная защита занятого населения.
- Социальная защита населения.
- Определение социальной защиты занятого населения.
- Функции, принципы и формы социальной защиты занятого населения.

Кейс «Бизнес-клятва Гиппократа»

Автор теории множественного интеллекта Г. Гарднер убежден, что бизнесу необходим этический кодекс и каждый руководитель при вступлении на ответственный пост должен произносить деловой аналог клятвы Гиппократа. По мнению автора, бизнес от этого станет только успешнее и сильнее, да и имидж предпринимателей и менеджеров много выиграет.

В бизнес-среде данная точка зрения подверглась критике. Ее оппоненты считают, что ограничение сознания бизнесмена — особенно предпринимателя—рамками этичности и социальной ответственности значительно сузит его способность генерировать новые идеи и начинать новые проекты. Если просчитывать последствия принятых решений для всех и каждого, ни одна идея не будет воплощена в жизнь, говорят скептики.

Бизнес потерпит крах, если не расширит свое сознание и не станет социально ответственным, возражает Г. Гарднер. Ведь потребители, талантливые сотрудники, а со временем и акционеры отвернутся от неэтичной компании. Талантливые будут выбирать организации с высокими стандартами корпоративной культуры, оставляя работодателей, менее разборчивых в средствах ведения бизнеса, с заурядными, менее мотивированными и не столь эффективными сотрудниками.

Что думаете вы по этому поводу?

Тема 2 «Взаимодействия «Бизнес-власть-общество» в рамках КСО**»**

Дискуссия. Вопросы к обсуждению:

-Методы и способы взаимодействия в связке «бизнес-власть-общество»

-Особенности соотношения государственного, негосударственного и частного секторов в КСО

-КСО в контексте межкультурной среды

-Международные практики КСО: корпоративное волонтёрство, социальное спонсорство, социальное предпринимательство, социальные инвестиции.
3.Практическая разработка моделей международных практик КСО за рубежом.
4.Оценка самостоятельной работы

Задание: Напишите **эссе** по одному из нижеследующих вопросов:
-Благотворительность – дело бизнеса или бизнесменов?
-Не способствуют ли благотворительность и социальная политика развитию потребительского отношения к бизнесу как «дойной корове»?
-В чем выражается эффективность ответственности бизнеса перед потребителями?
-Чем отличается эффективность социальных инвестиций в человеческий капитал и в человеческие ресурсы?

Тема 3 «Инструменты социально ответственного управления компанией**»**

Вопросы к опросу:
-Социально ориентированный менеджмент
-Социально оиентированный маркетинг
-Социальный проект
-Внутренняя и внешняя социальная политика компании

- Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности».
- Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI.
- Серия стандартов ACCOUNTABILITY (AA1000).
- Глобальный договор ООН. Финансовая инициатива программы ООН по окружающей среде. Принципы ЭКВАТОРА.
- Необходимость развития КСО в России.
- Социальная хартия российского бизнеса.
- Коллективный договор как инструмент реализации КСО.

Задание: Разработать социально-значимый проект по одному из направлений:

-«Мой город, моя улица, мой дом» (проект по благоустройству города, улицы, дома, подъезда, развитие инициатив по месту жительства);

-«Твоя гражданская позиция» (лучший проект по воспитанию чувства патриотизма, вовлечению молодежи в общественно-значимую деятельность, «добровольчество», социальные услуги населению, профилактика химической зависимости, работа с трудными подростками, организация досуга и др.);

-«За экологический оптимизм» – проект по сохранению природы;

-«За общество для людей всех возрастов и равных возможностей» (лучшие проекты решения проблем пожилых людей и людей с ограниченными возможностями);

-«За здоровое общество» (инициативы в области здравоохранения, профилактики заболеваний и охраны здоровья);

-«Содействие реформе образования» (инициативы в области образования, развития образовательных технологий и методик);

-«За оригинальность» (проекты, использующие инновационные идеи и технологии в решении социальной проблемы).

Тема 4 «Социальная ответственность заинтересованных сторон компании**»**

Вопросы к опросу:

- Показатели социальной ответственности перед работниками.

Коэффициент роста заработной платы.
Коэффициент текучести кадров.
Коэффициент приема на работу молодых специалистов.
Коэффициент роста образовательного уровня сотрудников.
Коэффициент производственного травматизма.
Коэффициенты затрат на социальную защиту работников.
Коэффициент социальных расходов на одного работника.
Коэффициент отношения социальных расходов к чистой прибыли.

- Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом.

Коэффициент расходов на социальную поддержку сообщества.
Коэффициент отношения расходов на социальную поддержку окружающего сообщества к чистой прибыли.

- Показатели экологической ответственности.

Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к себестоимости.
Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к чистой прибыли. Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к себестоимости.
Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к чистой прибыли.

- Методика определения рейтинга социальной ответственности.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленных целей	1.2.1	Начальный этап освоения
УК-6	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	2	промежуточный этап освоения

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК-3	1.2.1.Использует основы концепции корпоративной	«ЗАЧТЕНО» – обучаемый показывает интеллектуальный и общекультурный уровень, знание предмета, целостное

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
	социальной ответственности (КСО), вырабатывая командную стратегию для достижения поставленных целей	представление о системе знания, владеет концептуальными основами социально-ответственного управления, компетентно определяет их значение для организации и руководства работой компании, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для построения командной стратегии, связывать результаты с предстоящей профессиональной деятельностью. «НЕ ЗАЧТЕНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует предъявляемым критериям
УК-5	2.1 отбирает и применяет методы социально-ответственного управления с учетом этнических, религиозных, гендерных и возрастных отличий и психофизиологических особенностей	«ЗАЧТЕНО» – обучаемый показывает интеллектуальный и общекультурный уровень, знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет концептуальными основами социально-ответственного управления, компетентно определяет их значение для организации и руководства работой компании, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для построения командной стратегии, связывать результаты с предстоящей профессиональной деятельностью. «НЕ ЗАЧТЕНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует предъявляемым критериям

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине Б1. В. ДВ. 04. 01 «Корпоративная социальная ответственность» может проводиться в форме устного опроса и/или тестирования.

Перечень вопросов к зачету

1. «Корпоративная социальная ответственность» - определение, сущность, функции, структура.
2. Теоретические концепции КСО.
3. Социальное партнерство: определение, функции, виды.
4. Корпоративный имидж и деловая репутация: соотношение понятий.
5. Особенности формирования корпоративного имиджа.
6. Понятие «миссия» корпорации.
7. Роль имиджа в формировании общественного мнения.
8. Соотношение понятий «внутренний имидж» и идеология.
9. Соотношение понятий имидж, репутация, бренд..
10. Структура процесса управления корпоративным имиджем.

11. Принципы социальной ответственности организации.
12. Социальная ответственность организации в области прав человека.
13. Социальная ответственность организации по отношению к поставщикам ресурсов.
14. Социальная ответственность организации по отношению к потребителям продукции.
15. Социальная ответственность организации по отношению к окружающей среде.
16. Социальная ответственность организации по отношению к местному сообществу.
17. Социальные программы организации.
18. Социальная отчетность организации.
19. Благотворительность.
20.Методы оценки эффективности КСО.
21. Рейтинги социальной ответственности компаний.
22.Общая характеристика инструментов социальной ответственности.
23.Имидж и деловая репутация как инструмент социальной ответственности.
24.Социальный менеджмент как инструмент социальной ответственности.
25.Социальный маркетинг и его виды.

Тест по дисциплине

Вопрос № 1.
Социальная ответственность - это:
1) правило;
2) этический принцип;
3) закон, обязательный для исполнения;
4) норматив;

Вопрос № 2.
Что объединяет концепция социально ответственного бизнеса?
1) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;
2) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах;
3) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;
4) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма;

Вопрос № 3.
Какое название носит теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей?
1) теория корпоративного эгоизма;
2) теория корпоративного альтруизма;
3) теория ответственного поведения;
4) теория социальной ответственности;

Вопрос № 4.
Какой из вариантов является примером наступления социальной ответственности бизнеса?
1) субъект бизнеса уделил недостаточно внимания требованиям общества;
2) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества;
3) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса;
4) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не

являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса.

Вопрос № 5.
Кто концептуально исследовал в своих работах понятие и содержание социальной ответственности?
1) Г. Боуэн;
2) К. Девис;
3) Дж. МакГуир;

Вопрос № 6.
Какая теория или концепция получила распространение после 1980 года вплоть до начала XXI в?
1) концепция «заинтересованных сторон»;
2) концепция «этики бизнеса»;
3) теория «устойчивого развития»;
4) теория «корпоративного гражданства»;

Вопрос № 7.
Каким образом может быть достигнут баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды:
1) путем максимизации прибыли;
2) в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды;
3) путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды;
4) должна быть разработана продуманная кадровая политика;

Вопрос № 8.
Какие условия необходимы для эффективной реализации корпоративного управления в нашей стране?
1) развитость экономики и освоенное населением предпринимательство;
2) сосуществование различных форм собственности;
3) достаточное количество профессиональных управляющих (менеджеров);
4) нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций;

Вопрос № 9.
Какие страны придерживаются такой разновидности социального партнерства, которая предполагает активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений, происходящее на уровне страны, отрасли, отдельного предприятия?
1)Австрия, Бельгия, Канада;
2) Германия, Финляндия, Россия;
3) Австрия, Германия, Франция, частично Великобритания;
4) Бельгия, Нидерланды, Финляндия, Швеция;

Вопрос № 10.
Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность являет собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме:
1) замкнутого графа;
2) пирамиды;

3) вертикальной линии;
4) круга;

Вопрос № 11.
Что наиболее характерно для японской модели управления акционерным обществом?
1) постоянно растущее число независимых акционеров;
2) высокий процент банков и различных корпораций в составе акционеров;
3) представительство банков в совете постоянно;
4) четко разработанная законодательная основа, определяющая права и обязанности управляющих, директоров и акционеров;

Вопрос № 12.
В чем основное различие корпоративно/социально ответственных сборов от налоговых сборов?
1) не нормируются, и их размер произволен;
2) расходуются под четким контролем государства;
3) не могут расходоваться по усмотрению руководителя фонда;
4) исключено участие в коррупционных и противозаконных сделках;

Вопрос № 13.
Какое конкурентное преимущество обеспечивает компании в странах с развитым гражданским обществом выполнение этических правил?
1) повышение темпа роста производительности;
2) повышение ее инвестиционной привлекательности;
3) увеличение доходности;
4) приток рабочей силы;

Вопрос № 14.
Социальная ответственность бизнеса проявляется путем:
1) уплаты налогов в фонд медицинского страхования;
2) финансирования корпорацией мероприятий по охране окружающей среды;
3) благотворительности;
4) социально-ориентированной политики в отношении сотрудников корпорации;

Вопрос № 15.
Что выступает внутренним мотивом компании, занимающейся благотворительностью?
1) нравственные мотивы;
2) рост доверия потребителей;
3) реклама;
4) любовь к искусству;

Вопрос № 16.
Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к:
1) потребителям;
2) сотрудникам;
3) обществу в целом;
4) клиентам;

Вопрос № 17.
Что является внешним стимулом для бизнеса компании, занимающейся

меценатством?
1) гражданский долг;
2) высокий уровень самосознания;
3) реклама, способствующая формированию имиджа;
4) снижение налоговых ставок.

Вопрос № 18.
Из предложенных вариантов выберите наиболее ёмкое и современное определение социальной ответственности бизнеса?
1) добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума;
2) участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства;
3) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;
4) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;

Вопрос № 19.
Назовите две основные экономические составляющие маркетинговой концепции корпоративной социальной ответственности:
1) увеличение прибыли и снижение расходов;
2) характер инфляции и состояние инвестиционных ресурсов;
3) корпоративное развитие и формирование имиджа и деловой репутации;
4) минимизация бизнес-рисков и превращение существующих проблем в возможности для бизнеса.

Вопрос № 20.
Какой результат дает реализация политики социальной ответственности, взаимоувязанной с финансовой эффективностью компании?
1) снижает риск, связанный с реализацией основной деятельности и повышает стоимость капитала;
2) снижает уровень расходов и улучшает отношения с регулирующими органами;
3) создаёт и поддерживает бренд компании;
4) улучшает человеческие отношения и производительность работников;

Вопрос № 21.
Компании, которые не внедряют принципы и стратегии корпоративной социальной ответственности:
1) не отслеживают и не контролируют воздействие своего производства на общество и окружающую среду;
2) не полностью реализуют свой экономический потенциал;
3) упускают возможности в бизнесе;
4) теряют конкурентные преимущества и отстают в управлении;

Вопрос № 22.
Поддерживая в рамках благотворительных программ социально незащищенные группы населения, компания:
1) снижает риск бедности и социальной напряженности на территориях присутствия;
2) делает доступным негосударственное пенсионное обеспечение для всех работников;
3) улучшает статистику социальных инвестиций;
4) создает себе имидж и повышает деловую репутацию.

Вопрос № 23.
Каким образом такая компания, как, например, корпоративный медицинский центр, может способствовать снижению трудопотерь работающих из-за высокой заболеваемости?
1) использовать средства ранней диагностики профессиональных заболеваний;
2) организовывать регулярные проверки предприятий на соответствие принятым стандартам безопасности;
3) проводить модернизацию оборудования;
4) пропагандировать здоровый образ жизни;

Вопрос № 24.
Какая важная тенденция целевого развития персонала современных компаний потребует серьезного увеличения затрат?
1) появление у компаний собственных центров обучения – корпоративных университетов;
2) совершенствование методов набора и отбора персонала, практикуемых в компании;
3) сокращение дистанции между руководителем и подчиненным, демократизация методов управления;
4) усиление корпоративной сплоченности коллектива;

Вопрос № 25.
Согласно модели корпоративной социальной ответственности для ее применения в отечественных условиях необходима дополнительная сила для баланса социальных интересов:
1) стейкхолдеры;
2) бизнес;
3) работники;
4) региональная власть;

Вопрос № 26.
Госрегулирование социальной сферы проявляется в виде:
1) налоговых льгот;
2) информационной поддержки;
3) финансирования;
4) юридической поддержки;

Вопрос № 27.
Какие конкретные количественные показатели являются примером социальной эффективности?
1) возникновение дополнительных социальных услуг;
2) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем;
3) уменьшение безработицы;
4) увеличение рождаемости и снижение смертности;

Вопрос № 28.
Какую цель преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции?
1) повышение национального дохода;
2) повышение уровня (качества) жизни;
3) получение прибыли;
4) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей;

Вопрос № 29.
Какие негативные последствия имеют недоработки и ошибки в развитии корпоративной социальной ответственности в современной России?
1) инвестированные средства расходуются неэффективно;
2) консервируется устаревшая структура социальной сферы;
3) возникает сомнение в способности властей представлять действительные интересы общества;
4) обострение существующих проблем в условиях многочисленных моногородов;

Вопрос № 30.
Какая проблема приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ?
1) отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций;
2) ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы;
3) отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества, из-за чего компаниям приходится действовать без четких ориентиров;
4) внутренние программы превалируют над внешними, в результате чего бизнес занимается в первую очередь развитием собственного персонала и не включен активно в общестрановые социальные программы;

Вопрос № 31.
Каким образом государственные органы власти, в том числе профильные федеральные министерства, законодательные органы, исполнительные органы на местах могут способствовать внедрению российскими компаниями корпоративной отчетности в соответствии с международными стандартами?
1) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность, развивать новые формы социального партнерства и проводить регулярные встречи для выработки соответствующих рекомендаций для бизнеса;
2) способствовать превращению деятельности по корпоративной социальной ответственности и социального партнерства в естественный признак респектабельности российского бизнеса;
3) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность именно как комплексную систему, стимулирующую планомерные социальные инвестиции бизнеса;
4) совместно с представителями бизнеса и его ассоциациями, а также профильными некоммерческими организациями изучать и развивать законодательные аспекты поддержки и стимулирования корпоративной социальной ответственности бизнеса, включая корпоративную благотворительность;

Вопрос № 32.
Какое условие необходимо для того, чтобы российские компании имели возможность использовать отчетность по международным стандартам?
1) повышение роли частного сектора в инвестировании экономики;
2) рационализация управления в российском бизнесе;
3) повышение конкурентоспособности российских компаний;
4) активизация выхода российского бизнеса на международные фондовые рынки;

Практико-ориентированное задание 1:
Рассмотрите следующие три гипотетических примера с различных позиций.

Пример 1. Фармацевтическая компания XYZ производит лекарственный препарат, ослабляющий головную боль при мигрени. Он продавался в США и сначала считался достаточно безопасным для продажи без рецепта. Однако после его широкого распространения выясняется, что его побочным эффектом у значительного числа пациентов оказывается острая депрессия, иногда служащая причиной самоубийств. Поэтому препарат признан слишком опасным для продажи его в США без рецептов и разрешен к употреблению только под контролем врача. Врачей предупредили об опасном побочном эффекте препарата и рекомендовали строго следить за симптомами возникновения депрессии у их пациентов. Кроме США препарат продается и во многих других странах. После принятого в США решения об ограничении условий его продажи аналогичные решения были приняты еще в ряде стран. Но в некоторых странах такие решения не были приняты. Фармацевтическая компания XYZ продолжает там продавать этот препарат. Он продается без рецепта, а информация о возможности его опасных побочных эффектов отсутствует.

Пример 2. Фармацевтическая компания MNO разрабатывает и испытывает препарат для диабетиков, который несколько более эффективен, чем инсулин. После некоторого периода его употребления выясняется, что он вызывает раковое заболевание. В Соединенных Штатах его к продаже запрещают.

Фармацевтическая компания MNO продолжает сбывать его в странах, где он к продаже не запрещен.

Пример 3. Фармацевтическая компания ABC разрабатывает препарат, способствующий лечению глаукомы. На рынке нет другого эффективного препарата для лечения этой болезни. После довольно широкого его употребления выясняется, что в значительном числе случаев препарат приводит к раковому заболеванию. В Соединенных Штатах препарат снимается с продажи. Но фармацевтическая компания продолжает продавать его в странах, где он не запрещен.

***Приведенные три примера поднимают ряд разных вопросов**:*

-Оправданно ли морально действие компаний, а если нет, то почему?

-Пытаясь ответить на этот вопрос, рассмотрите два существенных принципа, которые здесь применимы.

Принцип 1: фармацевтическая компания не должна продавать никакого лекарства, о котором ей известно, что оно может причинить какой бы то ни было вред.

Принцип 2: фармацевтическая компания не должна продавать никакое лекарство, о котором ей известно, что оно вредно, не уведомив покупателя о его вредном воздействии.

Практико-ориентированное задание 2:

Ознакомьтесь с Международным стандартом ИСО 26000 «Руководство по социальной ответственности».

Какие темы и проблемы социальной ответственности, описанные в Стандарте представляются вам наиболее актуальными?

Выпишите 5-7 позиций в порядке убывания значимости, по вашему мнению.

Практико-ориентированное задание 3:

по Стандарту ИСО 26000

1.Международный Стандарт ISO 26000 представляет собой…

2.Социально-ответственное управление дает организации возможность внедрять принципы :

— Подотчетность-

— Прозрачность-

— Этичное поведение-

— Уважение интересов заинтересованных сторон-

— Соблюдение верховенства закона-

— Соблюдение международных норм поведения-
— Соблюдение прав человека-
3. Чтобы определить область охвата своей социальной ответственности, выявить применимые проблемы и установить свои приоритеты, организации следует рассмотреть следующие основные темы:
4. ISO 26000 дает указания по:
5. ISO 26000 способствует:
6. Восприятие и реальность результативности организации в области социальной ответственности могут влиять на:
7. Стандарт носит обязательный или рекомендательный характер?
8. Какие проблемы отражены в темах:

-Окружающая среда-
-Права человека-
-Добросовестные деловые практики-

9. О каких типах взаимосвязи идет речь в разделе «Признание социальной ответственности», которые следует понимать организации, развивая свою социальную ответственность?
10. Укажите некоторые преимущества социальной ответственности для организации, представленные в Стандарте для рассмотрения.

Практико-ориентированное задание 4:

Кейс. Социальный предприниматель: новый подход к бизнесу?

Анна Тихомирова, владелица книжного магазина на колесах «Бампер», сумела совместить педагогику, книги, трудных подростков, благотворительность, бизнес и путешествия. Продавцы в магазине «Бампер» подбирают книги в соответствии с проблемами детей. Книги в автобусе-магазине рассортированы по темам. «Тут у нас любовь, тут трагедия, тут одиночество, а вот тут смысл жизни», - рассказывает А.Тихомирова в своем интервью.

Примерно 80% книг Анна и ее сотрудники в обязательном порядке читают. Всего в магазине собрано около 1,5 тыс. наименований книг. Самые значительные суммы «Бампер» зарабатывает на выездах в школы. Сотрудники магазина рассказывают школьникам, как выбирать книжки, как их чинить; читают литературу вслух. В автобусе на видном месте стоит ящик для пожертвований, куда каждый может принести книги из дома или положить туда купленные в «Бампере».

Если книг в ящике набирается мало, сотрудники сами докупают их или обращаются за помощью к спонсорам. Затем эти книги передаются библиотекам, детским домам, школам. Такой бизнес имеет годовой оборот в несколько миллионов рублей. Бизнес не слишком прибылен. Это связано с тем, что наценка на книги всего 50% (в обычных магазинах от 70 – 100%). К тому же сотрудники получают заработную плату выше, чем в стационарных магазинах, что также связано с тем, что все продавцы имеют высшее психолого-педагогическое образование и ориентированы на оказание психологической помощи детям.

Вопросы для обсуждения:

1.Можно ли считать такой бизнес социально ориентированным?
2.Какую пользу для общества приносит предприниматель? Подтвердите примерами из кейса.
3.Как в приведенном примере реализована концепция корпоративной социальной ответственности? Свой ответ аргументируйте примерами из кейса.
4.Является ли повышенная заработная плата работников магазина и невысокая наценка на книги элементами корпоративной социальной ответственности? Аргументируйте свой ответ.
5.Будет ли такой бизнес развиваться и почему?

6.Предложите предпринимателю свои идеи развития данного бизнеса с учетом корпоративной социальной ответственности. Докажите, что предложенные вами мероприятия являются социально ориентированными.

Практико-ориентированное задание 5:

«Нуждаетесь ли вы в социальной поддержке государства?»

МИНИ-ОПРОС

Инструкция

- Участники совместно разрабатывают анкету для мини-опроса: 10-12 вопросов, раскрывающих потребность отдельных людей в конкретных видах государственной социальной помощи.
- Затем, выступая в роли опрашиваемых, участники игры заполняют анкеты, после чего уже в роли экспертов осуществляют их коллективную обработку и дают индивидуальные письменные содержательные комментарии к полученным результатам.

Практико-ориентированное задание 6:

Приведите 2-3 примера взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и решения насущных проблем бизнеса в нашей стране и за рубежом.

Отчет на 1-2 страницы оформите письменно и сдайте.

Используйте Интернет-источники:

- http://www.corp-gov.ru – Корпоративное управление в России
- http://www.amr.ru – сайт Ассоциации Менеджеров России
- http://www.soc-otvet.ru – сайт «Социальная ответственность бизнеса»
- http://www.nccg.ru – сайт Национального совета по корпоративному управлению
- http://ec.europa.eu – сайт Комиссии по занятости и социальным вопросам Европейского союза
- http://www.csrforum.ru/ Национальный форум корпоративной социальной ответственности

Практико-ориентированное задание 7:

Кейс: Организация взаимодействия с местным сообществом

В 2014 году минерально-химическая компания «ЕвроХим» построила балкерный терминал в Туапсе по перевалке химических удобрений открытым способом в соответствии с лучшими мировыми стандартами промышленной и экологической безопасности. Туапсе был и остается промышленным и портовым городом прежде всего в силу географических и исторических предпосылок. Сегодня силуэт танкера вынесен даже на городской герб — именно с эффективностью работы морского транспортного узла и его дальнейшим развитием во многом связано благополучие Туапсе, совершенствование его социальной инфраструктуры, наличие финансовых средств на решение транспортных и других проблем.

Строительство Туапсинского балкерного терминала (ТБТ) является естественным продолжением развития портовой инфраструктуры города. Однако часть сообщества Туапсе выразила свою озабоченность по поводу потенциального воздействия балкерного терминала на экологическую ситуацию в городе — эта проблема была поднята, в частности, после испытания оборудования на терминале в марте 2014 года. В ходе испытательной погрузки в соответствии с правилами тестирования была отключена пылеуловительная муфта, и это привело к выбросу некоторого количества пыли удобрений

в воздух; появившаяся пыль осела на судне. Встревоженные туапсинцы заметили облако пыли над судном возле нового причала ТБТ. Сами сотрудники ТБТ в первые дни хранили молчание. О тестовых испытаниях оборудования никто, кроме самих работников балкерного терминала, не знал.

Задание. Какую стратегию взаимодействия с местным сообществом необходимо избрать компании для доказательства безопасности терминала? Предложите конкретные инструменты по организации диалога и минимизации протестов жителей Туапсе.

Практико-ориентированное задание 8:

Представить социально-значимый проект:

-«Мой город, моя улица, мой дом» (проект по благоустройству города, улицы, дома, подъезда, развитие инициатив по месту жительства);

Практико-ориентированное задание 9:

Представить социально-значимый проект:

-«Твоя гражданская позиция» (лучший проект по воспитанию чувства патриотизма, вовлечению молодежи в общественно-значимую деятельность, «добровольчество», социальные услуги населению, профилактика химической зависимости, работа с трудными подростками, организация досуга и др.);

Практико-ориентированное задание 10:

Представить социально-значимый проект:

-«За экологический оптимизм» – проект по сохранению природы;

Практико-ориентированное задание 11:

Представить социально-значимый проект:

-«За общество для людей всех возрастов и равных возможностей» (лучшие проекты решения проблем пожилых людей и людей с ограниченными возможностями);

Практико-ориентированное задание 12:

Представить социально-значимый проект:

-«За здоровое общество» (инициативы в области здравоохранения, профилактики заболеваний и охраны здоровья);

Практико-ориентированное задание 13:

Представить социально-значимый проект:

-«Содействие реформе образования» (инициативы в области образования, развития образовательных технологий и методик);

Практико-ориентированное задание 14:

Представить социально-значимый проект:

-«За оригинальность» (проекты, использующие инновационные идеи и технологии в решении социальной проблемы).

Практико-ориентированное задание 15:

Кейс: Социальный пакет.

Социальный пакет (СП) компании «Любо-Дорого & К°» включал в себя четыре основных блока, исходя из основных человеческих потребностей. Первый блок вводил компенсацию за питание в кафе бизнес-центра, где располагался офис. У рядовых работников эта льгота пользовалась большой популярностью. Службы маркетинга, продаж и все топ-менеджеры получали компенсацию расходов на мобильную связь. Второй блок был связан с заботой о здоровье и трудоспособности работников. Помимо больничных и добровольного медицинского страхования для семьи персонал проходил ежегодный

медосмотр и получал скидки на услуги в частной клинике. Для желающих компания была готова оплачивать 50% годового абонемента фитнес-центра. Третий блок давал возможность приобрести турпутевку в беспроцентную рассрочку, а лучшие сотрудники по итогам года награждались оплаченным заграничным путешествием. Наконец, четвертая льгота создавалась для молодежи и была призвана повысить рождаемость: за каждого младенца сотруднику выплачивали премию в размере 80 тыс. руб.

Генеральный директор Н. Сходняк считал, что получившийся СП учитывал интересы всех категорий сотрудников. Повышение квалификации он в пакет не включил, считая оплату обучения непременным компонентом работы с персоналом, а не бонусом. На деле результаты вложений в СП были не так радужны, как предполагалось. Служащие компании болели, к счастью, редко, поэтому обеспеченность медобслуживанием не грела их сердца. Кроме того, они часто критиковали слишком высокие цены клиники. Компенсацию за сотовую связь и бизнес-ланчи со временем люди стали воспринимать как нечто само собой разумеющееся. Служба производства жаловалась, что чаще всего призовые путевки достаются отделу продаж.

Особенно беспокоило его то, что СП не играл своей главной роли — удерживать наиболее ценных сотрудников в компании.

Задание. Чем объясняется актуальность подобной компенсационной формы внутренней социальной ответственности? Какие факторы влияют на включение в социальный пакет тех или иных элементов? Как модернизировать социальный пакет в компании «Любо-Дорого & $К^0$»?

Справочно. «Любо-Дорого & К°»—вымышленная компания численностью 100 человек на стадии бурного роста. Недавно открыла свое производство, сбыт включает оптовый отдел и розницу (два собственных магазина). У предприятия есть сервисный центр, обслуживающий основной продукт — товус. Товус — универсальный продукт (название образовано от сокращения «товар-услуга»), ориентированный как на частного, так и на корпоративного клиента.

1. Организация управления персоналом в проекте.
2. Набор команды проекта.
3. Развитие команды проекта.
4. Личные качества и компетенции руководителя проекта.
5. Корпоративная система управления проектами.
6. Подготовка персонала в области управления проектами.
7. Внедрение корпоративной системы управления проектами.
8. Процессы управления проектами.
9. Команда проекта и проектная группа - есть ли между ними разница?
10. Что означает жизненный цикл развития команды проекта?
11. Как сдать эффективную команду?
12. Зачем нужна матрица компетенций?
13. Что такое лидерство? Почему хороший менеджер должен обладать качествами лидера?
14. Какими компетенциями должен обладать менеджер проекта?
15. Дайте определение переговорам.
16. Раскройте основные функции переговоров в современном обществе.
17. Что такое планирование переговоров?
18. Назовите основные источники информационной подготовки к переговорам.
19. Каковы основные стадии переговоров и их характеристики.
20. Раскройте различие в понятиях «позиция» и «интересы».
21. Назовите основные характеристики начала переговоров.

22. Назовите особенности этапа подготовки к переговорам.
23. Какие разногласия могут возникать на переговорах?
24. Назовите основные стратегии и тактики переговорного процесса.
25. Назовите основные модели поведения сторон в переговорах.
26. Раскройте содержание понятия «манипуляция».
27. Раскройте содержание психологических механизмов манипулятивного воздействия на переговорах.
28. Назовите основные критерии успешных переговоров.
29. Назовите основные преимущества ведения переговоров командой и одним человеком.
30. Охарактеризуйте специфику проведения переговоров на «своей», «чужой» и нейтральной территории.

Тест по дисциплине

№1. Формирование команды проекта как особая область менеджмента направлено на _____ развитие организации направлено. Заполните пробел.
(1). инновационное;
2. информационное;
3. инвестиционное;
4. интеграционное.

№2. Существуют различные методы реагирования на риски в проектном менеджменте. Выберите из перечисленных тот, который не существует.
1. избежание риска;
2. передача риска;
(3). трансформация риска;
4. удержание риска.

№3. В одном из вариантов нарушена последовательность процесса управления рисками в проекте. Укажите его.
1. планирование управления рисками идет перед идентификацией рисков;
2. оценка рисков идет перед планированием реагирования на выявленные значимые риски;
(3). мониторинг и контроль рисков идет перед оценкой рисков;
4. планирование реагирования на выявленные значимые риски идет перед мониторингом и контролем рисков.

№4. Существуют различные процессы в управлении интеграцией проекта. Укажите тот, который не существует.
1. объединение;
(2). распределение;
3. унификация;
4. идентификация.

№5. В жизненном цикле проекта существуют различные смысловые фазы. Укажите ту, которая не существует.
1. эксплуатационная;
2. ликвидационная;
3. инвестиционная;
(4). интеграционная.

№6. На практике сформированы несколько основных правила обучения управлению проектами. Укажите тот вариант, которого не существует.

1. предварительная активная диагностика;
2. применение единого сквозного учебного или рабочего проекта;
(3). использование комбинации активных форматов при обучении;
4. четкая проработка условий проведения обучения.

№7. Укажите не существующий управляемый параметр проекта.
1. объемы и виды работ по проекту;
2. стоимость, издержки и расходы по проекту;
3. временные параметры, включающие сроки;
(4). нет верного ответа.

№8. Методы управления проектами позволяют _____. Заполните пробел.
(1). определить исполнителей проекта и провести его обоснование;
2. выявить инициативы проекта, цели и основные этапы работы;
3. определить необходимые бюджеты и сроки финансирования;
4. все ответы верные.

№9. Жизненный цикл проекта обычно определяет, _____. Заполните пробел.
1. когда будет распределена полученная прибыль;
2. в какую фазу будут организованны отпуска сотрудников;
3. когда менеджер будет выполнять обязанности руководителя проекта;
(4). в какой момент каждой фазы должны быть получены результаты.

№10. Ниже указаны важные аспекты управления проектом. Укажите ошибочный.
(1). регулярность деятельности;
2. качество управления;
3. выполнение проекта в срок;
4. выполнение проекта в пределах сметы.

№11. Выберите истинное утверждение.
1. Формирование команды проекта не отличается от других областей управления.
(2). Временный характер проекта ставит уникальные проблемы перед руководителями проектов.
3. В треугольник параметров проекта входит команда, бюджет проекта и его длительность.
4. Все утверждения ложны.

№12. Выберите ложное утверждение.
1. Классификация проектов важна для проектно-ориентированной компании и играет особую роль при управлении портфелем проектов.
2. Шлюзы жизненного цикла проекта – это своего рода фильтры, пройти через которые можно только при достижении промежуточных целей и получении промежуточных результатов
(3). Жизненный цикл проекта включает следующую очередность фаз: инициирование, завершение и реализацию.
4. Все утверждения истинны.

№13. Укажите истинное утверждение.
1. Любой работник организации может быть эффективным руководителем проекта.
(2). Руководитель проекта отвечает за его осуществление.

3. Инициатор проекта обычно имеет четкие представления относительно всех аспектов проекта.
4. Все утверждения истинны.

№14. Укажите ложное утверждение.
1. Команда проекта должна потратить много времени на четкое определение проекта, прежде чем начать его реализовывать.
2. Организационное проектирование проекта включает описание взаимодействия участников проекта между собой и компаний.
3. Временный характер проекта ставит перед руководителями проектов уникальные проблемы.
(4). Все утверждения истинны.

№15. Выберите истинное утверждение.
1. В проекте не могут присутствовать одновременно заказчик, спонсор, куратор и руководитель.
2. Лучший руководитель проекта - это выпускник технического университета.
(3). Для обеспечения оптимального использования ресурсов лучше всего использовать матричные схемы.
4. Куратор обязан принимать финансовые решения по проекту единолично, так как несет за них полную материальную ответственность.

№16. Управляющей подсистеме для осуществления функций управления требуется располагать определенными ресурсами. Укажите ресурс, который не требуется.
1. материальными;
2. трудовыми;
3. финансовыми;
(4). административными.

№17. Укажите внутренний фактор, соответствующий внешнему фактору «наука и техника».
(1). сфера обеспечения;
2. сфера изготовления;
3. сфера сбыта;
4. сфера финансов.

№18. Укажите внешний фактор, соответствующий внутреннему фактору «руководство».
(1). политика;
2. общество;
3. законы и право;
4. культура.

№19. Выберите истинное утверждение.
1. Жесткие процедуры планирования не являются необходимыми для небольших по объему и коротких проектов.
2. Спецификации проекта определяют требования по качеству.
3. Тестирование создаваемых прототипов может быть частью спецификаций.
(4). Все утверждения истинны.

№20. Выберите истинное утверждение.
1. Поздний старт работ не учитываются при планировании.

(2). PERT-анализ используется совместно с графиком Гантта.
3. График Гантта показывает логические взаимосвязи между работами проекта.
4. Все утверждения истинны.

№21. Выберите истинное утверждение.
1. При планировании затрат накладные всего проекта не учитываются.
2. Критический путь - это самая короткая длительность проекта
(3). Ответственные за выполнение отдельных работ проекта должны быть вовлечены в процесс планирования.
4. Все утверждения ложны.

№22. Выберите ложное утверждение.
1. В общем случае проекты могут быть инициированы кем угодно.
2. Руководитель проекта ответственен за целеполагание проекта.
(3). Главная цель проекта может не включать показатели измеримости.
4. Все утверждения истинны.

№23. Выберите истинное утверждение.
1. «Мозговой штурм» не имеет ничего общего с управлением проектами.
(2). Основная стратегия реализации проекта должна быть по возможности протестирована до начала осуществления проекта.
3. Главная цель проекта - это цель его руководителя.
4. Все утверждения ложны.

Практико-ориентированное задание 1:

При реализации подавляющего большинства проектов ключевую роль в достижении проектных целей и результатов играет человеческий фактор. Это обусловлено тем, что эффективное решение вопросов, связанных с генерированием и финансовым обеспечением проектных идей, и финансовым обеспечением проектных идей, выявлением проектных рисков, структуризацией проектов и оценкой эффективности инвестиционных вложений, возможно при условии наличия слаженной профессиональной команды проекта, при этом управление проектной командой в значительной степени отличается от текущего управления персоналом компаний. По мнению управляющих проектами, результативность работы эффективных и неэффективных проектных команд отличается, что актуализирует комплексное рассмотрение основных вопросов управления командой проекта.

Как повысить использование человеческого фактора в проекте? Ответ обоснуйте.

Практико-ориентированное задание 2:

При организации работы над проектом необходимо решит две главные задачи: как сформировать команду проекта; как организовать эффективную работу команды. В зависимости от специфики, размера и типа проекта в его реализации могут принимать участие от одной до нескольких десятков организаций и столько же отдельных специалистов. У каждого из них свои функций, принято объединять в совершенно конкретные группы участников проекта, в состав которых входят: заказчики, инвесторы, проектировщики ресурсов, подрядчики, консультанты, лицензиары, финансовые институты - банки и, наконец, команда проекта, возглавляемая проект - менеджером, а также другие участники зависимости от специфики проекта.

Какие из перечисленных участников проекта играют, по Вашему мнению, ключевую роль? Ответ обоснуйте.

Практико-ориентированное задание 3:

Система управления созданной командой проекта включает организационное планирование, кадровой обеспечение, а также функции контроля и мотивации трудовых ресурсов для эффективного хода работ и завершения проекта. Система нацелена на руководство и координацию деятельности команды проекта, использует разные стили руководства, методы мотивации, административные методы, повышение квалификации кадров на всех фазах жизненного цикла проекта.

Может ли система управления командой проекта меняться на разных фазах жизненного цикла проекта? Поясните.

Практико-ориентированное задание 4:

К основным характеристикам команды проекта относят: состав, структура, групповые процессы. Состав: Это совокупность характеристик членов команды, важных для анализа ее как единого целого(например, численность, возрастной , половой, состав). Структура: Рассматривается с точки зрения функций, выполняемых отдельными членами команды, а также с точки зрения межличностных отношений в ней. Выделяют структуры предпочтений, власти и коммуникаций.

Какая из перечисленных характеристик оказывает решающее значение на формирование команды проекта? Почему?

Практико-ориентированное задание 5:

К групповым процессам относятся такие показатели динамики, как процесс развития, сплочения группы, процесс группового давления, выработки решений. Совокупность показателей, определяющих положение человека в команде, включает: систему групповых ожиданий; систему статусов и ролей членов группы. По отношению к каждому члену у группы есть своя система ожиданий. Поведение, соответствующее групповым нормам и правилам, поощряется, не соответствующее им - наказывается. Статусно-ролевые отношения отражают систему взаимосвязей, складывающихся в группе. Каждый человек занимает определенное положение в группе: по вертикали - руководство и подчинение, по горизонтали - сотрудничество. Это отражается на статусе каждого члена. Статус реализуется через систему ролей, функций, выполняемых человеком в соответствии с его положением в группе.

Как Вы думаете, какое положение необходимо занять человеку к группе: руководство и подчинение или сотрудничество? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 6:

Команда проекта — временная группа специалистов, создаваемая на период выполнения проекта. Основная задача этой группы — обеспечение достижения целей проекта. Создается целевым образом на период осуществления проекта. Включает также всех внешних исполнителей и консультантов. Команда управления проектом — члены команды проекта, которые непосредственно вовлечены в управление проектом, включая представителей некоторых участников проекта и технический персонал. В небольших

проектах эта команда может включать в себя практически всех членов команды проекта. Главная задача команды управления проектом — осуществление функций управления проектом для эффективного достижения целей проекта. Команды проекта могут существовать на разных уровнях организации: совет директоров, группы менеджеров, занимающихся планированием или реорганизацией, проектные группы.

На каком уровне организации, по Вашему мнению, команды проекта могут функционировать более эффективно? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 7:

В практике можно выделить три основные модели формирования команды проекта:

- Привлечение руководителей или специалистов к работе над проектом по совместительству с основной работой. Эта модель выбирается для ограниченных по времени и ресурсам проектов. Руководство предприятия назначает руководителя проекта из числа штатных сотрудников. При этом руководитель проекта продолжает выполнять обязанности по основной должности и по совместительству руководит проектной командой. Ему предоставляются права по доступу к необходимой информации и по планированию и координации использования ресурсов, требующихся для реализации проекта. Проблемы при использовании такой модели могут заключаться в том, что менеджер проекта лишь в малой степени может влиять на сотрудников из других подразделений из-за приоритета их подчинения линейным руководителям подразделений. Повышенная нагрузка из-за работы над проектом и по основной должности может приводить к небрежностям по проектным заданиям.

- «Предприятие в предприятии» (классическая модель). Эта модель выбирается при комплексных и объемных задачах и необходимости тесной интеграции проекта с основной деятельностью предприятия. Работа в команде проекта имеет однозначный приоритет перед отношениями подчинения руководителям традиционных подразделений. Проект курируется непосредственно руководством, а руководитель и отдельные сотрудники проекта полностью или частично освобождаются от своей обычной деятельности.

- Смешанные формы. Чаще всего такая модель используется на средних предприятиях, исполняющих проекты. При этом, как правило, для руководства проектом подбирается опытный руководитель проекта (возможно — извне) и, в зависимости от проекта, привлекаются квалифицированные специалисты из функциональных подразделений по совместительству с основной работой (под отдельные задачи могут быть привлечены также специалисты извне на время выполнения конкретной задачи). Вся ответственность при этом возлагается на руководителя проекта, который обычно имеет поддержку от руководства предприятия. Еще один вариант — назначение координатором проекта одного из высших руководителей компании. При этом для оперативной работы по проекту ему обычно выделяется молодой и перспективный сотрудник, который в дальнейшем может возглавить направление, связанное с проектом.

Какая модель формирования команды проекта более эффективна. Ответ поясните.

Практико-ориентированное задание 8:

Место и роль команд в проекте определяется целями входящих в них лиц и представителей участников проекта, степенью участия команды в процессах проекта и ее ответственностью. Состав и функции команды управления проекта зависят от масштабов, сложности и других характеристик проекта, однако во всех случаях ее состав должен обеспечить высокий профессиональный уровень всех возложенных на нее обязанностей.

Как масштабы проекта могут влиять на состав и функции команды управления проекта? Приведите аргументы.

Практико-ориентированное задание 9:

Культура команды менеджмента проекта различного типа в общем случае включает в себя национальную, корпоративную, организационную и профессиональную. По степени вовлеченности в проект в команде можно выделить три группы участников:

- основная группа — специалисты, непосредственно работающие над осуществлением проекта в тесном контакте друг с другом и знающие каждого члена группы;

- вторичная группа — более обширная, чем основная, объединяет специалистов и организации, оказывающие содействие членам основной группы, но не участвующие напрямую в осуществлении проекта и достижении его целей;

- вспомогательная (третичная) группа — люди, оказывающие влияние на членов основной и вторичной групп и на ход работ по проекту, но не вступающие с ними в прямое сотрудничество.

Как группы участников команды проекта могут эффективно взаимодействовать друг с другом? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 10:

Отечественные специалисты выделяют пять этапов в жизненном цикле команды проекта:

- Формирование. На этом этапе члены команды знакомятся друг с другом. Менеджер проекта занимается формированием благоприятных взаимоотношений и эффективного взаимодействия в команде, сплочением участников на основе главной цели проекта, начинается выработка общих норм и согласование ценностей. Кроме этого менеджер выстраивает эффективные отношения с окружением и внешними участниками проекта.

- Этап срабатываемости участников. В процессе совместной работы над проектом проявляются различия в подходах и методах, используемых участниками, возникают трудности и конфликтные ситуации в работе команды. Менеджер проекта уделяет особое внимание формированию конструктивных позиций у участников проекта при решении возникающих проблем и оптимальному распределению ролей в команде.

- Этап нормального функционирования. К этому этапу у участников уже формируется чувство команды, все они, как правило, понимают, что от них требуется для достижения общей цели, и выполняют определенную для них в рамках проекта часть работы. Этот этап является самым продолжительным и самым продуктивным для проекта.

- Этап реорганизации. На этом этапе менеджер, как правило, производит изменения в количественном и качественном составе команды. Это связано с различными причинами, в том числе и с такими, как изменения в объемах и видах работ, необходимость замены некоторых работников из-за их непригодности, потребность в привлечении новых специалистов или временных экспертов.

- Этап расформирования команды. По завершении проекта команда расформировывается.

Какие этапы в жизненном цикле обеспечивают реализацию стратегических целей команды проекта.

Практико-ориентированное задание 11:

1. Структура рабочей команды является сложным образованием, включающим ряд измерений или параметров, в частности: формально-статусное измерение - субординированную систему должностных позиций, образующих систему формальных, должностных отношений; неформальное измерение — систему внутригрупповых позиций, основывающихся на психологических предпочтениях людей и образующих систему неформальных отношений; коммуникативное измерение — модель циркулирования информации в группе; групповые нормы - набор поведенческих правил; лидерское измерение - имеется в виду соотношение основных лидерских ролей, роли лидера в системе деловых отношений (по специальной терминологии — деловой лидер) и роли лидера в системе психологических, эмоциональных отношений (по специальной терминологии — эмоциональный лидер).

Как модель циркулирования информации в группе может влиять на коммуникативное измерение.

Практико-ориентированное задание 12:

Структура рабочих команд характеризуется: соподчиненностью неформальных (психологических) отношений формальным (должностным) отношениям; децентрализацией коммуникативных потоков; наличием норм, ориентирующих членов команды на эффективное выполнение заданий, коллективный характер действий, активное участие людей в деятельности команды и принятии решений; балансом и взаимодополнением основных лидерских ролей, их встроенностью в систему эффективного управления командой.

Насколько сильно лидерские роли оказывают влияние на формирование структуры рабочих команд? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 13:

Сплоченность - свойство группы, характеризующееся степенью взаимосвязанности, единения людей. Ее рост обусловлен целым рядом факторов, например: сходством людей в ценностях, установках, ряда личностных черт; взаимной привлекательностью, обоюдной симпатией членов группы; соответствием целей группы потребностям ее членов; удовлетворенностью групповой деятельностью; возможностью людей участвовать в выработке коллективных решений; благоприятной психологической атмосферой в группе; оптимальным объемом группы.

Какие факторы, по Вашему мнению, могут снижать сплоченность группы? Почему?

Практико-ориентированное задание 14:

Высокая сплоченность важна с точки зрения эффективного функционирования команды, поскольку способствует: сохранению членства в группе; более активному участию индивидов в жизни группы; росту индивидуальной адаптации к группе и чувства личной безопасности; более высокой групповой продуктивности. Совершенно очевидно, что высокая групповая сплоченность важное условие эффективного функционирования рабочей команды.

Какие меры необходимо приять в случае снижения сплоченности группы? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 15:

Акмеологические особенности управления рабочей командой обнаруживают себя в стилевых характеристиках поведения руководителя. Одна из таких особенностей — стиль соучаствующего управления. Его отличают: регулярные совещания руководителя с подчиненными; открытость в отношениях между руководителем и подчиненными; вовлеченность подчиненных в разработку и принятие коллективных решений; делегирование руководителем подчиненным ряда управленческих полномочий; предоставление работнику возможности автономно разрабатывать те или иные проблемы, формулировать новые идеи и т. п., внося тем самым вклад в развитие инновационных процессов; поддержка личностного и профессионального роста работника.

В каких случаях применимы акмеологические особенности управления рабочей командой? Ответ поясните.

Практико-ориентированное задание 16:

Социальные технологии появились в структурах управления с того момента, когда специалисты начали рассматривать управление как систему, населенную субъектами управления, т. е. как социальную систему. Подходов к описанию функционирования социальных систем известно много, но мы предлагаем подойти к этой проблеме с позиции изучения отношений составляющих ее субъектов деятельности — руководителя системы и его «команды». В социальной психологии давно существует аксиома, утверждающая, что изменение характеристик межсубъектных отношений непосредственно влияет на характеристики социальной системы. Состояние системы фиксируется с помощью определенного языка описания.

Согласны ли Вы с тем утверждением, что изменение характеристик межсубъектных отношений непосредственно влияет на характеристики социальной системы? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 17:

Эффективной технологией изменения таких характеристик социальной системы, как гибкость, адаптивность и управляемость, является имитационно-моделирующая система рефлексивного типа (ИМС). Имитационно-моделирующая система опирается на прочный операционный базис, позволяющий диагностировать, прогнозировать и изменять социальную систему от существующего до заданного состояния с ранее заказанными характеристиками. В основу ИМС положено представление о структуре деятельности как о

циклической последовательности состояний субъекта деятельности (управления). В качестве состояний деятельности выделяются: М - мотивация, целеполагание; Д - действие; Р - рефлексия, знание, анализ.

В каких случаях** имитаци**онно-моделирующая система рефлексивного типа обеспечивает прогнозирование и изменение социальной системы? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 18:

Степень размытости отношений определяется различными позициями субъектов на кольце деятельности. Субъекты могут находиться в разных точках кольцевой структуры, что определяется их матрицамии характеризует их отношения. Для выявления характеристик конфликтных ситуаций и разногласий субъектов необходимо определять характеристики матриц: симметрию матриц; отличие матриц по параметрам; степень асимметрии матриц; параметры матриц. Все эти параметры интерпретируются социально как параметры отношений в социуме, которые влияют на «ткань» отношений субъектов.

Как степень размытости отношений может оказывать влияние на формирование команды проекта? Ответ поясните.

Практико-ориентированное задание 18:

В результате реализации технологического проектирования и имитационного моделирования управления могут осуществляться: повышение эффективности взаимодействия управленческих структур на всех уровнях организации; обеспечение гибкости и адаптивности системы управления организацией при появлении новых форм или направлений деятельности и решение соответствующих этим изменениям вопросов кадровой политики; децентрализация управления и соответствующая ей специализация управленческих структур организации; отработка взаимодействия между управленческими структурами при переходе к новым условиям, диктуемым законодательной, правовой или социальной сферой; выявление позиционно-конфликтных ситуаций и преодоление феномена группового профессионально-кланового эгоизма в системах управления.

За счет каких действий можно преодолеть феномен группового профессионально-кланового эгоизма ?

Практико-ориентированное задание 19:

Конфликт – основанное на противоречиях взаимодействие преследующих несовместимые интересы сторон, действия которых непосредственно направлены друг против друга. Признаки социального конфликта: как минимум две стороны; взаимозависимость сторон, побуждающая к участию в конфликте; несовместимость целей, ценностей и интересов сторон; нулевая сумма конфликтного взаимодействия; поведение, направленное на уничтожение интересов другой стороны; использование давления.

Как с помощью социального давления можно добиться целей в конфликте? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 20:

Выделяют следующие стадии развития конфликта: конфликтная ситуация - потенциальный конфликт, противоречивые позиции сторон; нарастание социальной напряженности; конфликтные действия (их острота зависит от значимости предмета

конфликта, затраченных ресурсов, конфликтной культуры); затухание конфликта. По уровням можно выделить: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой. По причинам: целей, познания, чувственный.

Как межличностный конфликт может повлиять на развитие взаимоотношений между участниками команды проекта?

Практико-ориентированное задание 21:

Управление конфликтом – это целенаправленное воздействие по устранению причин или по коррекции поведения участников конфликта. Профилактика конфликта включает: правильный подбор и расстановка кадров; совершенствование систем оплаты труда; контроль за соответствием прав и обязанностей; создание благоприятного климата; уделение внимания неформальным коммуникациям в коллективе.

Как неформальные коммуникации могут влиять на процесс управления конфликтом?

Практико-ориентированное задание 22:

Выделяют следующие стратегии управления конфликтом в проекте: нормативная, административно-правовая или морально-правовая (максимальное использование норм, законов, использование суда и т.д.); реалистическая стратегия (использование силы, торга, обмана); идеалистическая стратегия (предполагает выигрыш всех сторон с изменением отношений и целей для снятия самой проблемы, породившей конфликт).

Какая из перечисленных стратегий управления конфликтом, по Вашему мнению, является более эффективной? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 23:

К основным стилям разрешения конфликта в проекте можно отнести: Силовой (выигрыш-проигрыш): явное преимущество в силе и ресурсах; достижение цели имеет высокую значимость; компромисс затруднителен, (объект неделим); избегание конфликта (проигрыш-проигрыш): недостаток ресурсов; значимость проблемы невысока; целесообразно затянуть время. Как вариант этого стиля – поддержание статус-кво (мирное сосуществование), часто в организациях реализуется в форме неофициального соглашения; приспособление (невыигрыш-выигрыш): высокая значимость сохранения взаимоотношений; компромисс (непроигрыш-непроигрыш); сотрудничество (выигрыш-выигрыш)- поиск взаимоприемлемого решения на основе идеалистической стратегии.

Какой стиль разрешения конфликта более эффективен в случае реализации основных целей команды проекта? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 24:

Переговоры в проекте – это деловое взаимное общение с целью достижения совместного решения. Переговоры протекают в виде деловой беседы по вопросам, представляющим интерес для обеих сторон, и служат налаживанию кооперационных связей. Переговоры существенно различаются по своим целям: заключение договора о поставках, на проведение научно-исследовательских или проектных работ, соглашение о сотрудничестве и координации деятельности и т.д.

Как повысить эффективность переговоров в проекте? Ответ поясните.

Практико-ориентированное задание 25:

В процессе переговоров участники проекта хотят: добиться взаимной договоренности по вопросу в котором, как правило, сталкиваются интересы; достойно выдержать конфронтацию, неизбежно возникающую из-за противоречивых интересов не разрушая при этом отношения. Из практики замечено, что для успешного проведения переговоров по проекту необходимо наличие таких качеств, как целеустремленность, твердость, терпение.

Как твердость обеспечивает успешное проведение переговоров, и всегда ли это качество необходимо использовать? Ответ обоснуйте.

Практико-ориентированное задание 26:

Желание решить проблему – самая главная предпосылка для того, чтобы вступить в переговоры, поскольку ваш настрой и желание найти компромиссное решение, устраивающее обе стороны, уже изначально как бы предопределяют успешное их завершение. Настрой на конструктивное сотрудничество в долгосрочном плане сегодня выгоднее сиюминутного успеха, достигнутого путем жесткого прессинга и диктата. Настрой на конструктивное сотрудничество не имеет ничего общего с мягкотелостью и беспринципностью, именно твердая и принципиальная позиция в сочетании с гибкостью, умением маневрировать и уступать обеспечивают успех переговоров.

Какие действия необходимо принять, если участник не настроен на конструктивное сотрудничество? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 27:

Готовясь к предстоящим переговорам, пытаясь с их помощью добиться того или иного решения, не забывайте о том, что у вашего партнера по переговорам тоже есть свои интересы и требования, вполне возможно, вам придется иметь дело с этим человеком или людьми и в будущем, а люди, как известно, бывают злопамятными и в будущем они постараются поквитаться заняв гораздо более непримиримую и жесткую позицию. Кратко можно определить три группы итогов переговоров: победил-победил; победил-проиграл; проиграл-проиграл. Каждый из этих трех вариантов в равной степени может быть отнесен не только к итоговым результатам переговоров, но и к тому настрою, с которым человек садиться за стол переговоров.

Какую позицию необходимо занимать участнику переговоров, чтобы обеспечить итоги переговоров как «побелил-победил»? Ответ поясните.

Практико-ориентированное задание 28:

Итог переговоров, означающий равную победу обеих сторон, требует определенной подготовки к их ведению, чтобы достичь именно такого результата и, прежде всего, следует: отделять личность, участвующего в переговорах, от решаемой проблемы; смотреть на вещи шире, не замыкаться только на своей точке зрения; искать точки соприкосновения, а не границу раздела; быть конструктивным.

За счет каких факторов можно обеспечить конструктивность при проведении переговоров? Почему?

Практико-ориентированное задание 29:

Только команда с ясным пониманием, куда она идет и к чему стремится, может функционировать эффективно. Это понимание также служить опорой для построения доверительных отношений внутри команды и повышению уровня сотрудничества, что позволяет достичь результата большего, чем суммарный результат тех же людей, работающих индивидуально. Очень важно, чтобы люди чувствовали, что своей работой

они отвечают на вызов, решают сложную задачу. Если вся команда разделяет это чувство, то оно будет ее объединять. Еще лучше, если миссия команды кажется невыполнимой. Она должна вызывать эмоциональный отклик у членов команды, желание достичь цели.

Что необходимо делать участникам команды, если миссия команды является невыполнимой? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 30:

Целью работы команды может выступать: завершение проекта в срок; чувство сплоченности и единства - факторы командной сплоченности: согласие членов группы по поводу целей; демократизм групповых взаимоотношений; групповые нормы, ценности и традиции, разделяемые всеми членами команды; стремление к устойчивости; оптимальная структура группы; психологическая совместимость. Эти факторы приводят к появлению чувства единства команды у ее членов.

Как достичь оптимальной структуры группы? Ответ поясните.

Практико-ориентированное задание 31:

Внешними признаками того, что команда имеет высокий уровень единства являются: наличие у команды названия, данного самими членами команды; чувство юмора, непонятное людям вне команды; наличие девиза команды; наличие дресс-кода команды. Многие компании усиливают чувство единства предоставляя сотрудникам футболки, блокноты, чашки, ручки с символикой команды; структура, ориентированная на получение результата - структура команды проекта может играть важную роль в том, как команда функционирует.

Какие из внешних признаков, по Вашему мнению, обеспечивают более высокий уровень сплоченности команды проекта? Почему?

Практико-ориентированное задание 32:

Различные структуры команды будут иметь различные характеристики. Например, хотим ли мы поощрить взаимодействие с представителями бизнеса или держать их на расстоянии вытянутой руки, чтобы разработчики могли делать хороший прогресс. Внимательное формирование структуры команды и отношений внутри команды могут хорошо повлиять на результат. Структура команды, скорее всего, будет регулироваться на каждом этапе, чтобы соответствовать развивающейся сущности проекта.

Почему правильная структура для маленькой, сильной команды вряд ли будет работать для команды разработки больших приложений? Ответ аргументируйте.

Практико-ориентированное задание 33:

Эффективность команды в значительной степени зависит от личных качеств ее членов и взаимоотношений между ними. Каждый член команды должен быть готов направить свои способности и знания на решение командной задачи.

Какие личные качества оказывают существенное влияние на эффективность команды проекта? Почему?

Шкала оценивания устных ответов

Уровни сформированности компетенции	Отметка в баллах	Показатели оценивания	Критерии оценивания
Высокий (продвинутый)	5	Знания по всем вопросам темы Профессиональные умения Личностные качества	Систематизированные, глубокие и полные Способность самостоятельно и творчески решать научные и профессиональные задачи в нестандартной ситуации в рамках программы темы Выраженные профессионально-личностные качества
Базовый (средний)	4	Знания в объеме темы Профессиональные умения	Достаточно полные и систематизированные Способность самостоятельно решать учебные и профессиональные задачи в рамках темы
Минимальный (низкий)	3	Знания в рамках обязательного уровня освоения материала Профессиональные умения	Недостаточно полный объем Слабое владение методическими основами, некомпетентность в решении стандартных типовых заданий
	2	Знания в рамках обязательного уровня освоения материала Профессиональные умения	Отсутствие знаний Отсутствие компетенций или отказ от решения практических заданий

Шкала оценивания результатов тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
(5) – «отлично»	80-100 %
(4) – «хорошо»	65-79%
(3) – «удовлетворительно»	50-64%
(2) – «неудовлетворительно»	Менее 50%

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Рекомендации по оцениванию устных ответов студентов на семинарских занятиях и выполнении практических заданий

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Оценка «5» ставится, если студент:

1) полно и аргументированно отвечает по содержанию задания;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «4» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Текущий контроль успеваемости включает в себя оценку знаний на практических и семинарских занятиях, а также оценку самостоятельной работы студентов. Промежуточный контроль проводится в форме зачета.

Текущий контроль представляет собой регулярно осуществляемую проверку усвоения учебного материала. Данная оценка предполагает систематичность, непосредственно коррелирующая с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также необходимость балльной оценки успеваемости студента.

Семинарские и практические занятия, как правило, должны проводиться в активном и интерактивном режиме. Оценка знаний, умений и навыков осуществляется на всех семинарских и практических занятиях по всем формам обучения в соответствии с целями и задачами занятия. Контроль может проводиться в начале, в ходе отработки основной части и в заключительной части занятия.

Контроль, проводимый в начале занятия, имеет целью проверку качества самостоятельной работы студентов по соответствующей теме практического занятия, а также усвоения основных положений ранее пройденного учебного материала, необходимых для усвоения вопросов данного занятия.

Контроль, проводимый в ходе основной части занятия, должен обеспечить проверку не только хода и качества усвоения учебного материала, но и развитие у студентов творческого мышления.

Контроль, проводимый в заключительной части занятия, осуществляется в случаях, когда оценку качества усвоения материала можно дать после его полного изложения.

Планы семинарских и практических занятий предусматривают перечни вопросов к обсуждению, подготовку докладов и сообщений студентов по темам занятий, решение практических задач и тренинги.

Текущий контроль знаний, умений и навыков осуществляется преподавателем по пятибалльной шкале с выставлением оценки в журнале учета занятий.

Зачет служит для оценки работы студента в течение всего срока обучения и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. По итогам зачета выставляется оценка по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Зачет проводится по вопросам

Перечень вопросов к зачету изложен ниже.

Критерии оценки знаний

Оценка определяется следующими тремя составляющими:

- результатами ответа на 1-й вопрос;
- результатами ответа на 2-й вопрос;
- результатами ответов на дополнительные вопросы.

При этом учитывается текущая успеваемость, посещаемость занятий и выполнение заданий на самостоятельную работу.

Результаты зачета оцениваются:

«зачтено» - при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа по следующим направлениям дисциплины:

- Сущность научных исследований, признаки, виды;
- глубокое знание методов проведения научных исследований;
- владение методами написания научных работ по выбранной проблеме;
- применение полученных знаний для решения практических задач.

- при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном построении ответа при незначительных ошибках по направлениям, перечисленным выше.

- при наличии твердых знаний, изложении ответа с ошибками, уверенно исправленными после наводящих вопросов по изложенным выше вопросам.

«не зачтено» - при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса, неуверенности и неточности ответов после наводящих вопросов по вопросам изучаемой дисциплины:

Оценка выставляется в аттестационной ведомости

Рекомендации по выполнению практических заданий

По степени сложности или характеру умственной деятельности практические задания делят на простые и сложные. Сложность оценивается по числу операций, которые необходимо выполнить при ее решении. Простые задания являются тренировочными и требуют для своего решения изученной формулы и знания порядка действий в различных опасных ситуациях. Их решение сводится к простейшим вычислениям в одно действие. Наиболее частое применение этих заданий на начальном этапе закрепления учебного материала, так как на этом этапе деятельность учащихся носит репродуктивный характер. Задания, решение которых требуют нескольких действий называют сложными. К сложным задачам, при решении которых выполняются репродуктивная деятельность относится, например, комбинированные задания.

Рекомендации по подготовке научной статьи

Статья должна включать в себя название, краткую аннотацию, список ключевых слов, основной текст и список использованной литературы.

В основном тексте обычно предполагается следующая схема изложения материала: введение и постановка проблемы, обозначение степени изученности вопроса или литературный обзор по теме, обоснование новизны данной статьи, непосредственно изложение проблемы (анализ современного состояния, аргументы), разработка путей решения, выводы и предложения, а также заключение.

При необходимости и в зависимости от темы статья может содержать иллюстрированный материал, таблицы, графики и формулы, которые принято нумеровать и подписывать.

По объему научная статья магистранта небольшая и должна быть от четырех-пяти авторских страниц. Авторской страницей, как правило, считается текст, набранный шрифтом Times New Roman, размер шрифта – 14, с полуторным междустрочным интервалом. Единого стандарта относительно полей и абзацного отступа не существует, они могут незначительно различаться в зависимости от требований разных журналов.

Задания студентам на самостоятельную работу

В процессе изучения дисциплины Научно-исследовательский семинар «Кадровая политика и кадровый аудит» студенты пишут и готовят к публикации научную статью по теме выпускной квалификационной работы магистра.

Планирование и организация времени, необходимого для изучения дисциплины.

Важным условием успешного освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» является создание системы правильной организации труда, позволяющей распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком образовательного процесса. Большую помощь в этом может оказать составление плана работы на семестр, месяц, неделю, день. Его наличие позволит подчинить свободное время целям учебы, трудиться более успешно и эффективно. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подвести итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине они произошли. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана. Все задания к практическим занятиям, а также задания, вынесенные на самостоятельную работу, рекомендуется выполнять непосредственно после соответствующей темы лекционного курса, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях, систематизировать ранее пройденный материал, на его основе приступить к овладению новыми знаниями и навыками.

Система академического обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по

изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практикума, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал из-за лимита аудиторных часов. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Рекомендации по работе с литературой

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение:

1) главного в тексте;

2) основных аргументов;

3) выводов.

Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого студент знакомится с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивает весомость и доказательность аргументов сторон и делает вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов,

нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по отдельным темам изучаемого курса. Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме. Большие специальные работы монографического характера целесообразно конспектировать в отдельных тетрадях. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы). Впоследствии эта информации может быть использована при написании текста реферата или другого задания.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

· сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

· обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;

· фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;

· готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;

· работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;

· пользоваться реферативными и справочными материалами;

· контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;

· обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим студентам.

· пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);

· использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;

· повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;

· обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);

· использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;

- внимательно прочитать рекомендованную литературу;

- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям:

Тема 1: «Теория и организация управления в рамках КСО»

Подготовить доклад на тему: «Теоретические основы КСО, как элемента современного менеджмента»; подготовить выступления на тему: «Современное понятие трудовых отношений»; «Современная сущность социально-трудовых отношений», «Глобализация и корпоративная социальная ответственность».

Тема 2 «Взаимодействия «Бизнес-власть-общество» в рамках КСО»

Изучение характеристик и нормативных актов, регулирующих основные международные практики КСО.

Тема 3 «Инструменты социально ответственного управления компанией»

Изучить характеристики и нормативные акты, регулирующие адаптацию и внедрение основных стандартов и инициатив в сфере КСО.

Тема 4 «Социальная ответственность заинтересованных сторон компании»

Изучить характеристики и нормативные акты, регулирующие практическое определение и расчет основных показателей социальной ответственности перед работниками, и использование методики определения рейтинга социальной ответственности.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплин

6.1. Основная литература.

1. 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, 2024. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536046

2.Корпоративная социальная ответственность: учебник и практикум для академического бакалавриата/ под ред. В.Я. Горфинкеля, Н.В. Родионовой. – М.: Изд-во Юрайт, 2015. – 570 с. [Электронный ресурс]/ Горфинкель В.Я., Родионова Н.В.— Электрон. текстовые данные. — М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015.— 570 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/6747.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

3.Кабашкин В.А. Государственно-частное партнёрство в регионах Российской Федерации.- М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010.- 120 с.- (Серия «Образовательные инновации»)

4.Спивак В.А. Деловая этика: Учебник и практикум для академического бакалавриата.- М.: Изд-во Юрайт, 2015.-522 с.- (Серия: Бакалавр. Академический курс). Книга доступна в электронной библиотечной системе biblio-online.ru

6.2. Дополнительная литература:

1.Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Изд-во Юрайт, 2015. – 338 с.

2.Бочарова И. Ю. Корпоративное управление: Учебник / И.Ю. Бочарова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013.

3.Веснин В. Р. Корпоративное управление: Учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 272 с.

4.Маркетинг взаимоотношений: Учеб.пособие / под ред. Б. А. Соловьева. М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2010. - 269 с.

5.Матягина А. М. Экологически ответственный бизнес: Учебное пособие / А.М. Матягина, Е.В. Смирнова. - М.: Форум, 2012. - 192 с.

6.3. Учебно-методическое обечпечение самостоятельной работы

1.Иванова В. Особенности формирования моделей корпоративной социальной ответственности в зарубежных странах и России http://www.chelt.ru/2009/10-09/list_10-09.html

2.Симхович В.А. "Корпоративная социальная ответственность. Философско-управленческие аспекты современного бизнеса" М.: Дикта, 2011.

6.4. Нормативные правовые документы.

1.Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности».
2.Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI.
3.Серия стандартов ACCOUNTABILITY (AA1000).

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы:

1.http://www.hse.ru/org/hse/ksp/lect Учебный курс «Корпоративная социальная политика»;
2.«Консультант Плюс» http://www.consultant.ru
3.ЭБС «КнигаФонд» (Электронная библиотека) ООО «Центр цифровой дистрибуции»
4.ЭБС ZNANIUM.COM (Элктронно-библиотечная система научно-издательского центра ИНФРА-М)
5.Corporate Social Responsibility Europe: http://www.csreurope.org
Ресурс Европейской сети корпоративной социальной ответственности (CSR Europe), основанной в 1996 году. Информация, размещенная на сайте, обеспечивает заинтересованных пользователей множеством специализированных онлайн-публикаций, онлайн-тренингов и новейших профессиональных методик по вопросам корпоративной социальной ответственности; на сайте имеется тематический глоссарий, опубликовано множество полезных ссылок, предоставляется внушительный специализированной список литературы.
6.United Nations Department of Economic and Social Affairs. Division of Sustainable Development: http://www.un.org/esa/sustdev/documents/docs.htm
Информационный ресурс по корпоративной социальной ответственности, содержит подборку документов Комитета по устойчивому развитию экономического и социального совета ООН (ЭКОСОС): декларации и пресс-релизы встреч на высшем уровне под эгидой ООН, затрагивающие вопросы устойчивого развития; основные резолюции и документы Генеральной Ассамблей ООН и ЭКОСОС; повестки дня и отчеты по работе Комиссии по Устойчивому Развитию с момента ее создания в 1993 году.
7.The World Bank: http://www.worldbank.org/
Программа «КСО и устойчивая конкуренция» Всемирного Банка охватывает широкий спектр инициатив с общей целью усиления применения практик КСО по всему миру. Это включает в себя курсы и электронные диалоги для всех разнообразных заинтересованных групп, а один из компонентов программы специально разработан для большего вовлечения молодежи -социальной ответственности и устойчивого развития для следующего поколения.

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные аудитории, предназначенные для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации оборудованы:

- специализированной мебелью (аудиторные столы и стулья);
- техническими средствами обучения (мультимедийный проектор; персональный компьютер (ноутбук) с программным обеспечением: операционная система Windows 7/8/10; офисный пакет Microsoft Office2010/2013/2016, включающий программу подготовки и демонстрации презентаций Microsoft PowerPoint);
- экраном для демонстрации презентаций и фильмов;
- учебной доской (маркерной).

Учебные аудитории, предназначенные для самостоятельной работы, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и использования

электронно-библиотечных и информационно-справочных систем, а также с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (сайт) Красногорского филиала РАНХиГС.

В учебном процессе используются следующие информационные технологии и информационно-справочные системы:

- демонстрационный авторский мультимедийный курс «Корпоративная социальная ответственность» в форме презентаций;
- электронно-библиотечные системы: «IPRbooks» (URL: http://www.iprbookshop. ru/); «Юрайт» (URL: https://www.biblio-online.ru/); «Лань» (URL: https://e.lanbook.com/).