**ЗАЧЕТ (с оценкой) в форме ПИСЬМЕННОГО ЗАДАНИЯ**

**Письменное задание включает в себя ТЕСТ и** [**РЕФЕРАТ**](file:///C:\Users\Андрей\Desktop\Новая%20папка\Korporativnaja_socialnaja_otvetstvennost._Zachet_s_ocenkoi.doc#_ТЕМАТИКА_РЕФЕРАТОВ)**.**

1. **Скопируйте тест, выделите правильные ответы.**
2. **Выберите одну из тем рефератов. Объем реферата – 12-14 листов печатного текста шрифтом 14, интервалом 1,5 см. (Пользуйтесь памяткой по подготовке).**
3. **Оформите титульный лист (**[**Приложение 1**](file:///C:\Users\Андрей\Desktop\Новая%20папка\Korporativnaja_socialnaja_otvetstvennost._Zachet_s_ocenkoi.doc#_Приложение_1)**), список используемой литературы.**
4. **Выставьте работу в ЛК.**

## ТЕСТ ДЛЯ ЗАЧЕТА (с оценкой)

по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

***1. Что является особенностью морального регулирования?***

1. внеинституциональность
2. символичность
3. субъективность
4. теоретичность

***2. Кто создает моральные нормы?***

1. каждый член общества
2. государство
3. культурная традиция
4. религия

***3. Что гуманисты считали достоинствами человека?***

1. его духовные качества
2. его телесные свойства
3. его творческие качествах
4. все его свойства и способности

***4. Что означает жить полноценно?***

1. выбрать одну ценность и ориентироваться на нее
2. ориентироваться в основном на материальные ценности
3. ориентироваться в основном на духовные ценности
4. уметь отличать главные (высшие) ценности от неглавных

***5. Что такое мораль? Это:***

1. форма общественного сознания
2. форма индивидуального сознания
3. форма индивидуального поведения
4. форма общественной деятельности

***6. Цель морали – это гармония между:***

1. разумом и чувствами личности
2. личностью и обществом
3. личностью и государством
4. обществом и государством

***7. Какие функции выполняет мораль в обществе?***

1. логико-гносеологическую
2. воспитательную
3. регулирующую
4. методологическую
5. образовательную

***8. Как формируются моральные нормы?***

1. естественно-историческим путем
2. путем принятия закона государством
3. путем всеобщего соглашения
4. личным решением каждого

***9. Природа рассматривается в экологической этике как моральная ценность, т.к.:***

1. позволяет человеку развивать себя
2. является продуктом для использования
3. выступает как источник жизненных благ и человека

***10. Планирование человеческих ресурсов - это...***

1. процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия;
2. процесс выбора методов планирования;
3. совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала;
4. совокупность различных планов.

***11. Должностная инструкция:***

1. перечень выполняемых задач, описание рабочих требований к исполнению, права, ответственность работника;
2. перечень функций работника;
3. описание рабочего места и требований к работнику,
4. только описание рабочего места.

***12. Профессиограмма...***

1. раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;
2. это «портрет» идеального сотрудника;
3. тоже, что и должностная инструкция;
4. все выше перечисленное.

***13. Рациональный режим труда:***

1. научно обоснованное чередование труда и отдыха;
2. жесткий распорядок дня;
3. гибкий график работы;
4. минимальная загруженность работника в рабочее время.

***14. Ключевые факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства:***

1. заработная плата, отношения с начальством;
2. имидж организации, должность;
3. взаимоотношения с коллегами и подчиненными.
4. иерархическая структура, культура, рынок;

***15. Ваш сотрудник отличается большой работоспособностью, активностью, может работать «запоем». Обычно, вслед за подъемом активности наступает период депрессии, упадка сил. Особенно, когда его усилия не подкрепляются успехом. Во взаимоотношениях с коллегами может быть вспыльчивы, прямолинеен, однако умеет влиять на окружающих. Скорее всего, Вы будете поручать ему работы:***

1. работы с ярко выраженной цикличностью;
2. спокойные, монотонные работы;
3. всегда активные, требующие постоянной работы с людьми;
4. однообразные, не требующие частой перестройки с одних заданий на другие.

***16. Корпоративная культура основана на:***

1. разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
2. особенностях производства;
3. принятых в обществе формах поведения;
4. правилах, определяемых только руководством организации.

***17. Как расшифровывается понятие «социальное»?***

1. как относящееся к жизни людей в процессе их взаимоотношений
2. как деятельность людей вне производства
3. как отношения людей с природой

***18. Какая парадигма рассматривает общество как относительно стабильную систему взаимосвязанных частей?***

1. структурно-функциональная
2. конфликтно-радикальная
3. символического интеракционизма

***19. Корпоративная культура основана на:***

1. разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
2. особенностях производства;
3. принятых в обществе формах поведения;
4. правилах, определяемых только руководством организации.

***20. Каким словом определяется положение человека в обществе, осуществляющее доступ к образованию, богатству, власти и проч.?***

1. статус
2. роль
3. должность

***21. Как называют ожидаемое от человека поведение, обусловленное его статусом?***

1. статус
2. роль
3. профессия

***22. Последователи какого направления признают только две формы познания -***

***эмпирическую и логическую?***

1. позитивизма
2. феноменологии

***23. Гуманитаризм подходит к обществу через***

1. эксперимент
2. понимание
3. логический анализ

***24. Культура – это***

1. комплекс символов, норм, установок, ценностей, присущих данной социальной группе и передаваемых из поколения в поколение
2. совокупность произведений литературы, музыки, живописи и т.д.

***25. В чем состоит главная характеристика первичных социальных групп?***

1. тесная эмоциональная связь
2. наличие лидера
3. распределение статусов и ролей

***26. Совокупность ролей и статусов, предназначенных для удовлетворения определенных социальных потребностей - это:***

1. социальный институт
2. социальная группа
3. социальная общность

***27. К какому типу институтов относится система высшего образования?***

1. институтам политики
2. к экономическим институтам
3. к духовным институтам

***28. Для чего люди вступают в добровольные организации?***

1. для получения материального вознаграждения
2. для получения морального удовлетворения

***29. Что служит основным критерием для разграничения отраслей права?***

1. предмет правового регулирования;
2. метод правового регулирования;
3. круг однородных общественных отношений;
4. общественно-трудовые отношения;
5. процесс целенаправленного воздействия на предметы внешнего мира.

***30. Что понимается под отраслью права?***

1. различия в характере и содержании общественных отношений;
2. общественно-трудовые отношения, складывающиеся по поводу реализации гражданами своих способностей к труду;
3. такая объективно обособившаяся совокупность взаимосвязанных норм, которая объединена общностью предмета и метода правового регулирования;
4. социальные связи по его применению;
5. нет правильного ответа.

***31. Что является объектами правового регулирования?***

1. живой труд, его организация и условия;
2. живой труд;
3. организация труда;
4. условия труда;
5. нет правильного ответа

***32. Что является предметом обязательств в соответствии с общественным разделением труда?***

1. выполнение определенной трудовой функции внутри кооперации труда;
2. выполнение индивидуально-конкретного задания;
3. изготовление конечной продукции;
4. выполнение отдельных производственных операций;
5. нет правильного ответа.

***33. Какой характер носят трудовые отношения?***

1. волевой;
2. произвольный;
3. свободный;
4. ненормированный;
5. добровольно-принудительный.

***34. В чем цель правового регулирования трудовых правоотношений?***

1. удовлетворить потребности хозяйств в рабочей силе;
2. содействовать наиболее полному и эффективному использованию трудового потенциала страны;
3. обеспечить каждому трудоспособному человеку возможность реализовать свои способности к труду;
4. обеспечить каждому трудоспособному человеку возможность добывать средства существования;
5. все вышеперечисленное.

***35. Что занимает главенствующее место среди локальных норм трудового права?***

1. трудовой распорядок;
2. должностная инструкция;
3. коллективный договор;
4. штатное расписание;
5. испытательный срок.

***36. Что такое императивные нормы трудового права?***

1. нормы, предоставляющие субъектам возможность регулировать их поведение по своему усмотрению;
2. нормы, которые выражаются в виде либо запрета, либо предписания;
3. нормы, которые приобретают силу общеобязательного правила лишь после того, когда они получат подтверждение в локальных правовых актах или нормативных соглашениях;
4. нормы, которые устанавливают желательные образцы поведения;
5. таких норм не существует.

***37. Что в совокупности составляет метод трудового права?***

1. договорный характер установления трудовых правоотношений;
2. особый режим выполнения взаимных обязательств;
3. сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования условий труда;
4. зависимость вознаграждения от коллективных и индивидуальных результатов труда,
5. внесудебный порядок применения санкций и охраны прав, участие трудовых коллективов и профсоюзов в создании, применении и контроле соблюдения трудового законодательства;
6. все вышеперечисленное.

***38. Что считается главным богатством в современной организации, ее самый***

***дорогостоящим элементом?***

1. связи руководства;
2. помещение;
3. оргтехника;
4. объём наличности;
5. персонал.

***39. Что понимается под ролью в организации?***

1. совмещение должностей;
2. обособленная совокупность задач, функций и работ;
3. замещение должности;
4. участие в самодеятельности;
5. работа по совместительству.

**40. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?**

1. квалификация и целеустремления работника;
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. стабильность его отдачи;
4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
5. все перечисленные.

***41. Что понимается под концентрацией при выполнении действия на работе?***

1. степень напряжения человека при восприятии;
2. переключение внимания;
3. выполнение сразу двух различных действий;
4. отвлекаемость;
5. монотонность.

***42. Как можно дать комплексную оценку труда подчиненного, установить его уровень***

***знаний техники, технологии?***

1. ориентируясь на его хорошие способности;
2. вводя балльную оценку этих качеств и используя определенный тест;
3. по его настойчивости;
4. по отношению к подчиненным;
5. по отношению к вышестоящему руководству.

***43. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?***

1. целеустремленность;
2. решительность;
3. настойчивость;
4. инициативность;
5. всё перечисленное.

***44. Что может вызвать негативную реакцию у руководителя в перечисленных мотивах подчинённого, желающего временно замещать его?***

1. возможность сразу же действовать сообразно обстоятельствам;
2. возможность впоследствии занять место руководителя;
3. отсутствие необходимости часто отчитываться;
4. получение дополнительного побудительного мотива к профессиональному росту;
5. развитие уверенности в себе и гордости за оказываемое доверие.

***45. Что рекомендуется сделать руководителю для установления более тесных,***

***доверительных отношений с членами коллектива?***

1. составить схему разделения труда;
2. собрать перечень предложений, полученных от членов коллектива по выполняемым ими функциям;
3. провести групповое обсуждение, при котором каждое предложение должно быть подробно рассмотрено;
4. сгруппировать принятые предложения по категориям, представляющим собой аспекты выполнения работы;
5. всё перечисленное.

***46. Как создать нормальную психологическую атмосферу взаимоотношений в***

***производственном коллективе?***

1. руководствоваться личными соображениями;
2. подобрать помощников с учетом мнения коллектива;
3. руководствоваться настроением;
4. использовать давление на коллектив;
5. использовать личные контакты с отдельными сотрудниками.

***47. Чем следует руководствоваться при передаче работнику части своих полномочий?***

1. одобрением коллектива;
2. снятием напряженности;
3. справедливым распределением работы;
4. поддержанием оптимального психологического климата;
5. всем перечисленным.

***48. Что служит утверждению истинного авторитета руководителя?***

1. отдельный кабинет;
2. резкие действия и поступки;
3. авторитарность;
4. сочетание требовательности и демократизма;
5. близость к начальству вышестоящего ведомства.

***49. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?***

1. всегда;
2. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
3. никогда;
4. в случае неразумных решений подчинённых;
5. в случае обстоятельств непреодолимой силы;

***50. Что такое обратные связи при взаимодействии персонала на производстве?***

1. воздействие результатов предыдущего действия на последующее течение процесса;
2. реакция только на то, что уже случилось;
3. всякая попытка заглянуть в будущее;
4. любое управление;
5. всё перечисленное.

***51. Что относится к основным функциям управления?***

1. целеполагание
2. организация
3. регулирование
4. контроль.
5. всё перечисленное.

***52. Что не входит в конкретные функции управления машиностроительного предприятия?***

1. конструкторская подготовка производства;
2. технологическая подготовка производства;
3. обработка подсобных хозяйств;
4. управление ремонтом и наладкой;
5. управление энергохозяйством.

***53. Что относится к планированию?***

1. выбор целей и стратегии;
2. выбор линии поведения;
3. выбор программы;
4. выбор процедуры выполнения программы;
5. всё перечисленное.

***54. Что не относится к задачам организации на производстве?***

1. группировка видов деятельности;
2. создание задуманной структуры;
3. работа с анкетами сотрудников;
4. координации полномочий;
5. налаживание информационных связей.

***55. Выполнение каких функций подразумевает контроль на производстве?***

1. выполнение плана;
2. корректировка деятельности подчиненных;
3. сопоставление результатов с целями и планами;
4. корректировка отрицательные отклонений от плана;
5. всё кроме п.1.

***56. Что относится к этапам управления трудовыми ресурсами?***

1. планирование трудовых ресурсов;
2. набор персонала;
3. отбор кандидатов на рабочие места;
4. определение заработной платы и льгот;
5. всё перечисленное.

***57. Что не включает процесс планирования трудовых ресурсов?***

1. оценка наличных трудовых ресурсов;
2. оценка будущих потребностей трудовых ресурсов;
3. вёрстка производственной программы;
4. разработка программы удовлетворения будущих потребностей трудовых ресурсов;
5. создании необходимого резерва кандидатов.

***58. Что может быть отнесено к наиболее широко применяемым методам для принятия решения при отборе кандидатов?***

1. исследования проблем занятости;
2. испытания, собеседования;
3. опрос общественного мнения;
4. реорганизация предприятия;
5. ни один из методов.

***60. Что относится к различным дополнительным льготам?***

1. оплаченные отпуска;
2. оплата больничных;
3. страхование здоровья и жизни;
4. программы физического оздоровления;
5. всё сказанное.

***61. Как определяется процесс социальной адаптации?***

1. получение социальных льгот;
2. информация при поступлении на работу;
3. процесс постижения целей, норм и отношений, принятых в организации;
4. вступление в неформальные отношения с членами коллектива;
5. процесс обучение трудовым навыкам.

***62. Что не относится к основным требованиям, обеспечивающим эффективность***

***программ обучения сотрудников?***

1. мотивация;
2. поощрение учащихся;
3. отработка на практике навыков;
4. обратная связь с учащимися;
5. перевод на менее оплачиваемую должность.

***63. Что входит в круг административных функций руководителя?***

1. повышение по службе;
2. понижение;
3. перевод;
4. прекращение трудового договора;
5. всё указанное.

***64. В чём заключается подготовка руководящих кадров?***

1. поручение отдельных заданий;
2. использование программ подготовки;
3. передача части ответственности;
4. повышение зарплаты;
5. ни одно из указанных действий.

***65. Чем характеризуется высокое качество трудовой жизни?***

1. интересной работой;
2. справедливым вознаграждением и признанием труда;
3. участием в принятии решений, затрагивающих работу;
4. обеспечением средствами бытового и медицинского обслуживания;
5. всеми перечисленными факторами.

***66. Каковы основные причины отчуждения работника от целей, задач, интересов***

***предприятия?***

1. несовершенная система распределительных отношений;
2. отстраненность от управленческого процесса;
3. обеднение содержания труда, его монотонность;
4. неблагоприятный “климат” предприятия;
5. всё перечисленное.

***67. Как можно решить проблему отчуждения персонала?***

1. неучастием персонала в собственности;
2. отказом рабочих от участия в управлении;
3. созданием “единой команды”;
4. увеличением пропускной способности проходной;
5. уменьшением доли рабочих в уставном капитале.

***68. Какие три элемента имеет простая модель процесса мотивации?***

1. добро, зло, справедливость;
2. вежливость, аккуратность, чистота;
3. прямолинейность, строгость , требовательность;
4. потребности, целенаправленное поведение, удовлетворение потребностей;
5. ни одна из названных групп элементов.

***69. Что выделяется в качестве главного в содержательной теории***

***мотивации (так называемая “теория потребностей”)?***

1. материальное вознаграждение;
2. вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет;
3. жилищные условия;
4. удалённость места жительства от работы;
5. ни одно из указанных.

***70. Какие из уровней относятся к уровням иерархии потребностей Маслоу?***

1. физиологические потребности;
2. потребность в безопасности;
3. социальные потребности;
4. потребности в уважении;
5. все указанные.

***71. Что относится к социальным потребностям рабочего в применении к иерархии***

***потребностей по Маслоу?***

1. вхождение в формальные и неформальные рабочие группы;
2. сотрудничество с другими рабочими;
3. принятие участия в разнообразной совместной деятельности;
4. ни одна не относятся;
5. относятся все.

***72. Что относится к потребностям в уважении рабочего в теории Маслоу?***

1. потребность в самоуважении;
2. потребность в уважении других людей;
3. общественное признание;
4. статус внутри группы;
5. всё вышесказанное.

***73. Кого на Западе называют “белые воротнички”?***

1. техников;
2. понятие отсутствует;
3. рабочих;
4. офисных работников
5. владельцев предприятий.

***73. Что относится к условиям “обогащения работы”?***

1. люди должны регулярно узнавать о позитивных и негативных результатах своей

работы;

1. сотрудникам нужно предоставить возможность психологического роста;
2. люди должны сами составлять расписание своей работы;
3. люди должны нести определенную материальную ответственность;
4. все сказанное справедливо.

***74. Какой из практических советов по улучшению действий менеджеров позволяет***

***повысить эффективность труда?***

1. соотнесение потребностей подчиненных с вознаграждениями;
2. демонстрация своих способностей как менеджеров;
3. усиление мотивационного потенциала вознаграждений;
4. усиление мотивационного потенциала самой работы;
5. все указанные советы.

***75. Что должен предпринимать менеджер при поощрении сотрудников?***

1. по возможности обеспечивать ожидаемые поощрения;
2. постоянно наблюдать за подчинёнными;
3. некорректно вести себя;
4. открыто выдавать денежное поощрение;
5. ничего из указанного.

***76. Что характерно для подчинённых согласно основным теориям мотивации?***

1. желание получить деньги;
2. деньги не являются конечной целью, они лишь индикатор положения человека;
3. людей интересует не столько абсолютное количество полученных ими денег, а

денежное вознаграждение по сравнению с другими людьми;

1. существует множество потребностей, которые нельзя удовлетворить с помощью денег;
2. всё сказанное справедливо.

***77. Что относится к принципам любой хорошо организованной работы?***

1. установление четкой и строго определенной цели действия;
2. максимально подробный и детальный обзор всех условий работы;
3. составление детального плана действий;
4. тщательное выполнение плана;
5. всё вышесказанное.

***78. Чем характеризуется официально-деловая структура отношений?***

1. отсутствием всякой регламентации;
2. регламентируется установленными нормативными актами;
3. близостью к руководству;
4. неизменна ни при каких условиях;
5. характером руководителя.

***79. Какой климат в коллективе благоприятствует высокой трудовой и моральной***

***активности работников***

1. непринужденная атмосфера общения;
2. активное обсуждение разнообразных вопросов;
3. цели трудовой деятельности правильно поняты всеми работниками;
4. члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга;
5. всё перечисленные.

***80. На чём основана власть специалиста?***

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. на взаимопомощи;
3. на доверии;
4. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
5. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового

коллектива.

***81. Как можно охарактеризовать власть?***

1. грубая сила;
2. инструмент социального управления;
3. позиция внутри нас;
4. включает только право командовать;
5. включает только право расходовать ресурсы.

***82. Как можно делегировать полномочия от менеджера к подчиненному?***

1. предписать обязанности непосредственному подчиненному;
2. предоставить подчиненному власть, необходимую для выполнения обязанностей;
3. установить обязательство исполнять обязанности;
4. установить ответственность исполнять обязанности;
5. всеми указанными способами.

***83. Какое существует реальное препятствие, мешающее эффективно использовать процесс делегирования полномочий?***

1. нежелание подчиненного;
2. недостаток времени у руководителя;
3. несовершенство организации;
4. отсутствие регламента;
5. ни одно не указано.

***84. Существует ли абсолютная централизация или децентрализация в организации?***

1. очень часто;
2. никогда;
3. да, но редко;
4. не может существовать в принципе;
5. все утверждения неверны

***85. Какие шаги не следует предпринимать при делегировании полномочий?***

1. полно определить ожидаемый уровень исполнения;
2. усилить степень принуждения подчиненных;
3. информируйте всех, на кого распространяется делегирование, что делегирование

произошло;

1. обеспечить всех информацией, имеющей к выполнению задания во время

делегирования;

1. позволить подчиненным участвовать в определении того, какие задачи делегировать и когда.

***86. Каково обязательное условие лидерства?***

1. умение побеждать в спорах;
2. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
3. физическая сила;
4. ум и выдающиеся способности;
5. ни одно из указанных условий.

***87. Что определяет организаторские, управленческие качества лидера?***

1. умение сформировать группу, сплотить ее;
2. определить цели;
3. поставить перед учреждением необходимые задачи;
4. сформулировать сплачивающую программу;
5. всё названное.

***88. Что представляет собой организационная функция руководителя?***

1. создание кадров;
2. создание системы управления;
3. сплочение сторонников;
4. планирование практических аспектов работы;

***89. Чем характеризуется авторитарный режим управления?***

1. менеджер имеет полную власть;
2. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. всё вышесказанное верно.

***90. Чем характеризуется демократический режим управления?***

1. подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
2. руководитель сохраняет за собой право на все решения;
3. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

## ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

1. Понятие корпоративной социальной ответственности.
2. Сущность и значение корпоративной социальной ответственности.
3. Источники корпоративной социальной ответственности.
4. Субъекты корпоративной социальной ответственности.
5. Исторические аспекты корпоративной социальной ответственности.
6. Понятие и сущность социально-трудовых отношений.
7. Международное регулирование социально-трудовых отношений.
8. Понятие и сущность социальной защиты населения.
9. Деятельность органов государственного и муниципального управления в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
10. Социальная защита населения.
11. Разработка социальной политики в России.
12. Зарубежные концепции корпоративной социальной ответственности.
13. Модели корпоративной социальной ответственности.
14. Внедрение корпоративной социальной ответственности в организациях.
15. Государство как регулятор корпоративной социальной ответственности.
16. Структура и содержание коллективного договора.
17. Социальная политика организации в коллективном договоре.
18. Рейтинги социальной ответственности: сущность, значение, методика определения.
19. Соотношение корпоративной социальной ответственности с другими видами юридической ответственности.
20. Социальная ответственность: понятие и сущность.
21. Значение социальной ответственность для эффективной деятельности организации.
22. Работник как субъект социально-трудовых отношений.
23. Работодатель как субъект социально-трудовых отношений.
24. Социальное партнёрство: сущность, значение.
25. Правовое регулирование социального партнёрства.
26. Деятельность органов государственного и муниципального управления в области социального партнёрства в Европе.
27. Деятельность органов государственного и муниципального управления в области социального партнёрства в США.
28. Деятельность органов государственного и муниципального управления в области социального партнёрства в Китае.
29. Деятельность органов государственного и муниципального управления в области социального партнёрства в России.
30. Деятельность органов государственного и муниципального управления в области социального партнёрства в Краснодарском крае.

## Основные требования к написанию рефератов

В качестве темы реферата студент по своему усмотрению выбирает одну из предложенных в перечне тем или совместно с преподавателем формулирует свою, но соответствующую программе курса «Корпоративная социальная ответственность».

После студенту следует ознакомиться с учебно-методической и научно-популярной литературой, необходимой для написания реферата. Перед написанием реферата студент должен продумать и составить чёткий план его изложения, который уточняется с преподавателем.

**Структура реферата включает**: титульный лист (Приложение 1), план работы; введение (где излагается актуальность и основные положения выбранной темы, степень её разработанности, объект и предмет анализа, цель и задачи, новизна); основная часть, содержащая 3 – 5 вопросов (где рассматриваются вопросы содержания, структуры, форм и методов теории и практики социального менеджмента, раскрывающие тему реферата); заключение (где формулируются выводы и рекомендации по данной теме) и список используемых литературных источников (10 – 15 наименований).

Реферат выполняется студентом самостоятельно, он должен быть технически грамотно оформлен. Работа выполняется только в отпечатанном виде**. Объем реферата 20-25 страниц**. В реферате не допускается дословное перечисление учебников, учебного пособия или журнальной статьи. Если это имеет место, необходимо сделать сноску (ссылку) на автора.

Реферат рецензируется преподавателем и оценивается им. При получении отрицательной оценки работа вместе с рецензией отдаётся студенту на доработку и с учётом замечаний возвращается для повторной проверки вместе с рецензией.

Положительная оценка за реферат ставится за: соответствие реферата теме; глубина и полнота раскрытия темы; адекватность передачи содержания первоисточника; логичность, связность; доказательность; структурную упорядоченность (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение); оформление (наличие плана, списка литературы, культура цитирования, сноски и т. д.); языковая правильность.

1) Критерии оценки введения:

- наличие обоснования выбора темы, ее актуальности;

- наличие сформулированных целей и задач работы;

- наличие краткой характеристики первоисточников.

2) Критерии оценки основной части:

- структурирование материала по разделам, параграфам, абзацам;

- наличие заголовков к частям текста и их соответствие содержанию;

- проблемность и разносторонность в изложении материала;

- выделение в тексте основных понятий и терминов, их толкование;

- наличие примеров, иллюстрирующих теоретические положения.

3) Критерии оценки заключения:

- наличие выводов по результатам анализа;

- выражение своего мнения по проблеме.

Общая оценка за реферат выставляется следующим образом: если студент выполнил от 65% до 80% указанных выше требований, ему ставится оценка «3»; 80-90% — «4»; 90-100% — «5».