

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)

25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – 36 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

д-р. экон. наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Мортиков В.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Чумаченко Г. В.

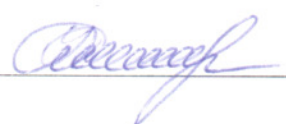
канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Гуськова О.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Розмыслов А. Н.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Шильникова З. Н.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической

комиссии института управления и государственной службы  Резник А.А.

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целями освоения учебной дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является создание системы управления персоналом, базирующейся не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с интересами организации в достижении высокой производительности труда и повышении эффективности производства.

На основе современных концепций социальной ответственности и этики бизнеса необходимо выработать у студентов представления об общих закономерностях взаимодействия бизнеса и общества, а также сформировать научно-обоснованное представление о становлении, развитии и современном состоянии социальной ответственности; дать основы знаний о межсекторном взаимодействии предпринимательских структур с властными структурами и некоммерческим сектором.

Задачи дисциплины:

формирование системного представления о взаимодействии основных политических субъектах - государстве, бизнесе и гражданском обществе - о предпосылках, мотивах и моделях такого взаимодействия;

определение природы морали и ответственности, применение нормативных и позитивных этических теорий к поведению фирмы, определение предпосылок принятия этических управленческих решений;

формирование системы знаний о социальной ответственности, знакомства студентов с современными подходами к изучению социальной ответственности;

знакомство студентов с современными подходами к управлению социальной ответственностью в организации в контексте глобального бизнеса;

усвоение теоретико-методологических подходов к определению сущности социальной ответственности;

исследование ключевых элементов социальной ответственности;

рассмотрение технологий и особенностей межсекторного взаимодействия;

исследование современных методов оценки социальной ответственности;

усвоение методических и технологических основ формирования и развития социальной ответственности;

определение влияния социальной ответственности в формировании имиджа и репутации организации;

формирование навыков разработки социальных программ и социальных отчетов организации.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» относится к базовой части цикла профессиональных дисциплин по выбору (Б1.В.ДВ.01.01).

Основывается на ряде дисциплин предыдущего уровня образования таких, как: «Аудит и контроллинг системы управления персоналом», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Корпоративная культура и кадровая политика», «Технологии развития персонала».

Дисциплина «Профессиональные навыки менеджера в сфере управления персоналом» занимает одно из центральных мест в системе дисциплин для подготовки магистров, являясь базой и начальным этапом дальнейшего освоения управленческих дисциплин, в первую очередь таких, как: «Социальная политика организации», «Технологии самоопределения и командообразования».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-2. Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	ПК-2.3. Осуществляет разработку и реализацию корпоративной социальной политики, учитывая потребности и интересы сотрудников и общества в целом	знать: основные понятия, принципы и методы анализа деятельности персонала; виды, характеристики и взаимосвязь показателей эффективности управления персоналом; влияние мероприятий по управлению персоналом на достижение целей и задач организации. уметь: проводить анализ деятельности персонала с использованием соответствующих методов и инструментов; выявлять и оценивать сильные и слабые стороны персонала, его потребности и возможности; разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления персоналом и решению проблем в области труда. владеть:

		навыками работы с различными источниками информации по деятельности персонала; навыками построения, проверки и валидации аналитических моделей; навыками презентации и аргументации результатов анализа деятельности персонала и эффективности мероприятий по управлению персоналом.
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	30	6
Лекции	20	4
Семинарские занятия	10	2
Практические занятия	-	-
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	42	66
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Дисциплина изучается в 4 семестре:

Тема 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРОЦЕССЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Понятие социальной ответственности. Подходы к определению сущности корпоративной социальной ответственности. Понятие социального партнерства. Участники социального партнерства. Концепция социальной ответственности. Принципы и подходы к корпоративному управлению. Вопросы соблюдения прав человека в отношениях с поставщиками, потребителями, персоналом. Политика в отношении персонала. Корпоративная этика. Корпоративная социальная политика в отношении общества. Политика в сфере охраны окружающей среды. Причины появления социальной ответственности. Этапы развития идей корпоративной социальной ответственности. Управление, направленное на максимизацию доходов (до 30-х годов XX столетия). Попечительское управление (30-60-е годы XX в.). Социальное управление (60-е годы - наст. момент).

Тема 2. ЭТИЧЕСКАЯ СТОРОНА СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Принципы ответственности. Опыт этики для технологической цивилизации Ганса Йонаса. Основные идеи Г. Йонаса. Уровни социальной ответственности бизнеса. Понятие «деловая этика» и «этика бизнеса». Принципы этики деловых отношений. Положения современной деловой этики. Уровни анализа этики бизнеса. Виды деятельности, которые охватывает этика бизнеса. Обоснование необходимости деловой этики. Нравственность сотрудников. Моральные принципы деятельности всей организации. Социально-этические аспекты деятельности отечественных бизнес-организаций. Общие нормы морали. Мораль и этика как основные составляющие деловой культуры организации. Социальная ответственность бизнеса. Возможные нарушения этики в организации. Способы повышения этической поведения сотрудников в организации. Этические проблемы взаимодействия организации и индивида. Методы нечестной конкуренции.

Тема 3. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА

Определение конкурентных преимуществ. Виды конкурентных преимуществ. Источники конкурентных преимуществ организации. Преимущества и новые возможности, открывающиеся благодаря внедрению принципов социальной ответственности. Преимущества, которые дает компаниям реализация стратегий корпоративной ответственности. Группы конкурентных преимуществ в зависимости от среды, в которой они проявляются. Социальное партнерство. Сущность построения системы социальной ответственности.

Процесс реализации социальной ответственности. Структура объекта социальной ответственности. Субъекты социальной ответственности. Построение системы социальной ответственности в развернутом виде. Состав ценностей. Общие функциональные императивы. Роли предприятия в процессе реализации социальной ответственности. Роли предприятия в процессе реализации социальной ответственности. Наличие уровней социальной ответственности. Соотнесение с уровнями социальной ответственности стимулов (внешнего и внутреннего) или внутреннего мотива. Наличие институтов, обеспечивающих согласование действий субъектов социальной ответственности.

Тема 4. МЕЖДУНАРОДНЫЕ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ ХАРТИИ И СТАНДАРТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Стандарт SA 8000 (Социальная отчетность 8000). Стандарт AA 1000 (отчетность для прозрачности). GRI (Глобальная инициатива по отчетности). Стандарты по составлению корпоративных отчетов для стейкхолдеров. Взаимодействие субъектов КСО в отношении ее объектов. Международный стандарт SA 8000:1997 «Социальная ответственность».

Конвенция МОТ 29 и 105 (Принудительный и обязательный труд). Конвенция МОТ 87 (Свобода объединения). Конвенция МОТ 98 (Право на

переговоры о заключении коллективного договора). Конвенция МОТ 100 и 111 (Равная оплата труда мужчин и женщин за равный труд; дискриминация). Конвенция МОТ 135 (Конференция представителей рабочих). Конвенция МОТ 138 и Рекомендации 146 (Минимальный возраст и Рекомендации). Конвенция МОТ 155 и Рекомендации 164 (Безопасность труда и охраны здоровья). Конвенция МОТ 159 (Профессиональная реабилитация и лица, работающие по найму/нетрудоспособные). Конвенция МОТ 177 (Надомная работа). Всеобщая декларация прав человека конвенции ООН по правам ребенка

Стандарт SA 8000:1997. Основные проблемы социальной ответственности, рассматриваемые стандартом ISO 26000:2010.

Тема 5. ТИПОЛОГИЯ СИСТЕМНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ И ОСНОВНЫЕ АТТРИБУТЫ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Типы системных представлений о социальной ответственности: микроскопическое, функциональное, макроскопическое, иерархическое и процессуальное. Требования к построению системы социальной ответственности. Детерминированность элементов системы. Контролирующий параметр. Применительно к социальным системам предлагается следующая классификация их компонентов: ролевой компонент, нормативный компонент коллектив, ценности.

Система, основанная на постоянном взаимодействии организации с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами). Атрибуты социальной ответственности. Типы взаимодействия: равноправное сотрудничество между элементами и подсистемами; кооперативное взаимодействие; функциональное иерархическое взаимодействие между элементами и подсистемами, связанными иерархией соподчиненности; конкурентное взаимодействие — подсистемы находятся в состоянии конфронтации. Основные функциональные императивы социальных систем: целеполагание; внутренняя и внешняя интеграция; адаптация к требованиям внешней среды.

Тема 6. ВИДЫ И ФОРМЫ ВНУТРЕННЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Защита здоровья работников. Стрессоры организации. Способы мотивации. Мотивационные программы. Анализ среды в мероприятиях корпоративной социальной ответственности. Создание системы дополнительного пенсионного обеспечения сотрудников. Поддержка материнства и детства. Реализация оздоровительных программ. Организация ежегодных корпоративных соревнований между предприятиями. Создание безопасных условий труда. Своевременная выплата заработной платы. Дополнительное медицинское страхование. Развития персонала (программы подготовки и повышения квалификации). Организации отдыха. Программы финансовой помощи работникам в критических ситуациях.

Социальный пакет. Стоимость социального пакета. Принципы составления социального пакета. Актуальность компенсационной формы

внутренней социальной ответственности предприятия. Дополнительные рычаги административного воздействия на работников. Компенсационный пакет: медицинское страхование; страхование жизни и нетрудоспособности; бесплатные обеды; рождественские подарки; возможность приобретать продукцию фирмы со скидкой. Подходы к формированию социального пакета для сотрудников организации. Децильный коэффициент. Дополнительные компенсационные льготы. Коллективный договор.

Тема 7. ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО И ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА

Человек - источник и обладатель интеллектуального потенциала. Понятие интеллектуального потенциала. Авуары. Структурные активы и авуары. Рыночные активы и авуары. Человеческие авуары. Корпоративный интеллектуальный ресурс. Человеческий потенциал. Структурный потенциал и потребительский потенциал. Репутация торговой марки. Опыт японского менеджмента имеющимися человеческими ресурсами. Сотрудник самообучающейся организации — человек-преобразователь. Стили управления человеческим потенциалом компаний. Управление знаниями. КМ-технология. Организационная (социально-психологическая) политика компании. Технологическая политика компании. Кодификация. Персонализация. Инновационные устремления.

Тема 8. ПОДДЕРЖКА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАК НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Главным ресурсом современной организации - люди. Сохранение и укрепление здоровья персонала на основе формирования здорового образа жизни и повышения. Доступность и качество медицинской помощи. Формирование сплоченного коллектива и благоприятной социально-психологической атмосферы. Предоставление бесплатной медицинской помощи сотрудникам организации и членам их семей. Медицинские мероприятия, направленные на охрану и восстановление здоровья работников. Продление трудоспособности и профессионального долголетия сотрудников компании. Организация оздоровления работников и членов их семей путем санаторно-курортного и реабилитационного лечения в санаториях, профилакториях и других санаторно-курортных учреждениях.

Тема 9. ПОДДЕРЖКА КУЛЬТУРЫ КАК ИСТОЧНИК РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА

Роль государства в управлении социально-культурной сферой. Законодательство. Собственность (учредительство). Контроль и администрирование. Культурная политика. Финансирование. Воспроизводство профессиональной среды. Стимулирование. Информация. Международная практика активного развития спонсорства и фандрейзинга. Стратегия британского корпоративного спонсорства. Мировая практика социальной ответственности, в том числе и в культуре:

административный/социальный бюджет; корпоративный кодекс; миссия социально ответственной компании; приоритеты социальной политики компании; социальные программы. Отличие частных фондов от благотворительных, носящих имя известного человека. Частный фонд. Понятие и особенности семейного фонда. Сущность корпоративного фонда. Модели финансирования корпоративного фонда. Программы корпоративных грантов или стипендий. Проведение благотворительных мероприятий.

Тема 10. ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Понятие концепций прогресса и концепций развития. Движущие силы. Вид концепции. Концепция устойчивого развития. Документы Конференции ООН. Организация как социо-эколого-экономическая система. Изучение стремительности изменений внешней среды организации. Источники движущих сил. Факторы устойчивого развития. Типы факторов устойчивого развития. Интеграция принципа КСО в стратегию развития бизнеса. Международные принципы устойчивого развития: забота о людях; право на развитие. Защита окружающей среды. Искоренение бедности в целях уменьшения разрывов в уровнях жизни. Удовлетворение интересов и потребностей всех стран. Сохранение, защита и восстановление здорового состояния и целостности экосистемы Земли. Обмен научно-техническими знаниями, расширение разработка, адаптация, распространение и передача технологий, включая новые и новаторские технологии. Экологические стандарты, цели регламентации и приоритеты. Интернализация экологических издержек и использование экономических средств. Мир, развитие и охрана окружающей среды взаимосвязаны и неразделимы.

Тема 11. ПОВЫШЕНИЕ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Смысл и значение терминов: «бренд», «имидж», «образ компании», «известность». Общие отличительные признаки имиджа. Процесс формирования корпоративного имиджа. Конкретные характеристики, отражающие корпоративную культуру, ценности, суждения и нормы поведения. Корпоративная индивидуальность. Особенности организационного «жизненного стиля». Образ жизни компании. Специфика использования материальных, финансовых, информационных, человеческих и прочих ресурсов компанией. Моральные принципы. Стандарты поведения и внешнего вида. Имидж компании в сети Интернет. Оценка содержания деловой репутации. Количественная мера стоимости компании (гудвилл). Различные определения деловой репутации (гудвилла). Систематизация деловой репутации (гудвилла). Основные факторы устойчивости. Развитие организации. Объективная и достоверная информация о финансовой устойчивости компании. Вид и структура деловой репутации. Внутренний имидж, имидж компании в глазах ее сотрудников. Основные составляющие внутреннего имиджа. Моральный настрой работников. Проблема деловой репутации и финансовой устойчивости компаний. Оценка гудвилла.

Тема 12. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ

СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ ОРГАНИЗАЦИИ

Категория эффективности в теории экономики и менеджмента. Социально ответственное поведение сильных корпораций. Распространение в предпринимательской среде социально ответственного поведения. Стимулирование государством и гражданским обществом социально ответственного поведения. Эффективность управления в социальной сфере. Стандарты GRI (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines). Финансовые аспекты экономической результативности. Критерий оценки эффективности корпорации. Элементы оценки эффективности корпорации: лидерство, стратегия, клиенты, информация, бизнес-результаты. Структура процесса разработки и оценки экономического потенциала социальной ответственности организации. Оценка экономического потенциала корпоративной социальной ответственности.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Основные понятия социальной ответственности организаций, процессы социализации экономики	3	2
2.	Этическая сторона социальной ответственности	3	
3.	Социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества	3	2
4.	Международные и отечественные хартии и стандарты социальной ответственности	3	
5.	Типология системных представлений и основные атрибуты системы социальной ответственности	3	
6.	Виды и формы внутренней социальной ответственности	3	
7.	Поддержка образования и науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала	3	2
8.	Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала	3	
9.	Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества	3	
10.	Принципы устойчивого развития организации	1	
11.	Повышение деловой репутации организации	1	
12.	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности, социальный отчет организации	1	
Итого:		30	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Основные понятия социальной ответственности организаций, процессы социализации экономики	2	
2.	Этическая сторона социальной ответственности		
3.	Социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества		
4.	Международные и отечественные хартии и стандарты социальной ответственности	2	2
5.	Типология системных представлений и основные атрибуты системы социальной ответственности		
6.	Виды и формы внутренней социальной ответственности		
7.	Поддержка образования и науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала	2	
8.	Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала		
9.	Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества		
10.	Принципы устойчивого развития организации	2	
11.	Повышение деловой репутации организации		
12.	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности, социальный отчет организации	2	
Итого:		10	2

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Основные понятия социальной ответственности организаций, процессы социализации экономики	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6
2.	Этическая сторона социальной ответственности	Самостоятельное изучение литературы.	4	6
3.	Социальная ответственность как	Самостоятельное изучение	4	6

	фактор конкурентного преимущества	литературы. Подготовка реферата, доклада		
4.	Международные и отечественные хартии и стандарты социальной ответственности	Самостоятельное изучение литературы.	4	6
5.	Типология системных представлений и основные атрибуты системы социальной ответственности	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6
6.	Виды и формы внутренней социальной ответственности	Самостоятельное изучение литературы.	4	6
7.	Поддержка образования и науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6
8.	Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6
9.	Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6
10.	Принципы устойчивого развития организации	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6
11.	Повышение деловой репутации организации	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	1	3

12.	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности, социальный отчет организации	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	1	3
Итого:			42	66

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Оксина К.Э., Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое пособие / К.Э.Оксина, Е.В. Розина, под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - 64 с. - ISBN 978-5-392-10153-5 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>
2. Митрофанова Е.А., Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская, под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2012. - 72 с. - ISBN 978-5-392-02890-0 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392028900.html>
3. Кибанов А.Я., Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, под редакцией А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - 64 с. - ISBN 978-5-392-11521-1 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>
4. Федосеева Л.В., Управление человеческими ресурсами: управление персоналом / Л.В. Федосеева, А.А. Гудилин, О.О. Скрябин - М. : МИСиС, 2018. - 44 с. - ISBN -- - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/misis_0023.html

б) дополнительная литература:

1. Кудряшов В.С., Введение в профессиональную деятельность : учеб. пособие / В.С. Кудряшов, М.В. Алексеев, А.В. Иванов, А.А. Гайдин - Воронеж : ВГУИТ, 2015. - 155 с. - ISBN 978-5-00032-143-0 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785000321430.html>
2. Чаплина А.Н., Введение в менеджмент : учеб. пособие / Чаплина А.Н. - Красноярск : СФУ, 2016. - 132 с. - ISBN 978-5-7638-3558-8 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785763835588.html>
3. Зинурова Р.И., Введение в специальность "Менеджмент": учебное пособие / Р.И. Зинурова, В.Р. Медведева - Казань: Издательство КНИТУ, 2017. - 172 с. - ISBN 978-5-7882-2267-7 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788222677.html>

в) методические рекомендации:

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>
2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>
3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Корпоративная и социальная ответственность»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-2 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	Пороговый	знать: Знать, рефлексивные методы для оценки ресурсов в процессе самоорганизации и саморазвития.
Основной		Базовый	уметь: использовать рефлексивные методы при оценке различных ресурсов для улучшения самоорганизации и саморазвития.
Заключительный		Высокий	владеть: рефлексивными методами для оценки ресурсов и их применения в процессе самоорганизации и саморазвития.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-2	Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	ПК-2.3 Осуществляет разработку и реализацию корпоративной социальной политики, учитывая потребности и интересы сотрудников и общества в целом.	Тема 1. <i>Основные понятия социальной ответственности организаций, процессы социализации экономики</i> Тема 2. <i>Этическая сторона социальной ответственности</i> Тема 3. <i>Социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества</i> Тема 4. <i>Международные и отечественные хартии и стандарты социальной ответственности</i> Тема 5. <i>Типология системных представлений и основные атрибуты системы социальной ответственности</i> Тема 6. <i>Виды и формы внутренней социальной ответственности</i> Тема 7. <i>Поддержка образования и</i>	4

				науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала Тема 8. Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала Тема 9. Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества Тема 10. Принципы устойчивого развития организации Тема 11. Повышение деловой репутации организации Тема 12. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности, социальный отчет организации	
--	--	--	--	---	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-2. Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирующая и оплаты труда персонала	ПК-2.3 Осуществляет разработку и реализацию корпоративной социальной политики, учитывая потребности и интересы сотрудников и общества в целом.	Знать принципы разработки и реализации корпоративной социальной политики, Уметь анализировать потребности и интересы сотрудников и общества в целом, Владеть навыками разработки и реализации корпоративной социальной политики с учетом этих потребностей и интересов.	Тема 1. <i>Основные понятия социальной ответственности организаций, процессы социализации экономики</i> Тема 2. <i>Этическая сторона социальной ответственности</i> Тема 3. <i>Социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества</i> Тема 4. <i>Международные и отечественные хартии и стандарты социальной ответственности</i> Тема 5. <i>Типология системных представлений и основные атрибуты системы социальной ответственности</i> Тема 6.	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание) доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

				<i>Виды и формы внутренней социальной ответственности</i> Тема 7. <i>Поддержка образования и науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала</i> Тема 8. <i>Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала</i> Тема 9. <i>Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества</i> Тема 10. <i>Принципы устойчивого развития организации</i> Тема 11. <i>Повышение деловой репутации организации</i> Тема 12. <i>Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности, социальный отчет организации</i>	
--	--	--	--	---	--

1. Типовые тестовые задания

1. Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции:

- а) повышение национального дохода;
- б) повышение уровня (качества) жизни;
- в) получение прибыли;

г) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей.

2. Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни:

- а) социальный эффект;
- б) социальная эффективность;
- в) социально-экономическая эффективность;
- г) экономическая эффективность.

3. Ученый, концептуально исследовавший в своих работах понятие и содержание социальной ответственности:

- а) Г. Боуэн;
- б) К. Девис;
- в) Дж. МакГуир;
- г) С. Сети.

4. Страны, придерживающиеся такой разновидности социального партнерства, которая предполагает активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений, происходящее на уровне страны, отрасли, отдельного предприятия:

- а) Австрия;
- б) Канада;
- в) Германия;
- г) Россия;
- д) Франция;
- е) Бельгия;
- ж) Нидерланды;
- з) Финляндия;
- и) Швеция.

5. Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством:

- а) гражданский долг;
- б) высокий уровень самосознания;
- в) известность;
- г) реклама, способствующая формированию имиджа;
- д) снижение налоговых ставок.

6. Виды проявления госрегулирования социальной сферы:

- а) налоговые льготы;
- б) информационная поддержка;
- в) финансирование;
- г) юридическая поддержка;
- д) тарифная политика;
- е) таможенное регулирование.

7 Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория ...

- а) корпоративного эгоизма;
- б) корпоративного альтруизма;
- в) ответственного поведения;
- г) социальной ответственности;
- д) благотворительности.

8. Социальная ответственность – это ...

- а) правило;
- б) этический принцип;
- в) закон, обязательный для исполнения;
- г) норматив.

9. Проявление социальной ответственности, которое уже в XIX веке практиковалось предпринимателями Германии, воспитанными на христианских ценностях:

- а) благотворительность;
- б) выплата пенсий;
- в) социальные инвестиции;
- г) финансирование мероприятий по охране окружающей среды.

10. Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного проекта – технология ... вида социального инвестирования:

- а) массового;
- б) точечного;
- в) рыночного;
- г) агрессивного;
- д) пассивного.

11. Субъекты социальных инвестиций:

- а) органы государственной власти;
- б) государственные и муниципальные предприятия;
- в) местные и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;
- г) физические лица;
- д) специальные фонды;
- е) банки;
- ж) здравоохранение;
- з) учреждения культуры.

12. Сферы, в которых проявляется социальная ответственность бизнеса:

- а) уплата налогов в фонд медицинского страхования;
- б) финансирование корпорацией мероприятий по охране окружающей среды;
- в) благотворительность;
- г) социально-ориентированная политика в отношении сотрудников корпорации;
- д) государственные целевые программы;
- е) участие корпораций в делах местных сообществ.

13. Условия в пределах требований санитарным нормам, стандартам безопасности, физиологическим нормативам, не оказывают влияние на снижение работоспособности или отклонения в здоровье – это...

- а) комфортные;
- б) нормативные;
- в) экстремальные;
- г) неблагоприятные.

14. Средний уровень социальной ответственности бизнеса предполагает:

- а) благотворительную деятельность;
- б) своевременную уплату налогов;

- в) развитие социальной сферы;
- г) своевременную выплату заработной платы.

15. Инструментом реализации социальных программ НЕ является:

- а) благотворительные пожертвования и спонсорская помощь;
- б) делегирование сотрудников компании;
- в) денежные гранты;
- г) корпоративное спонсорство;
- д) стимулирование роста курса акций компании.

16. Инструментами внутренней социальной политики НЕ является:

- а) своевременная выплата зарплаты;
- б) социальные пакеты для работников;
- в) политика в отношении потребителей;
- г) повышение квалификации;
- д) премирование.

17. Процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования компании с целью улучшения собственной работы – это ...

- а) бенчмаркинг;
- б) маркетинг;
- в) социализация;
- г) мерчандайзинг.

18. Условия на грани возможности человека:

- а) комфортные;
- б) нормативные;
- в) экстремальные;
- г) неблагоприятные.

19. Высший уровень социальной ответственности бизнеса предполагает:

- а) благотворительную деятельность;
- б) строительство жилья;
- в) развитие социальной сферы;
- г) своевременную выплату заработной платы.

20. Инструментом реализации социальных программ НЕ является:

- а) корпоративное спонсорство;
- б) корпоративный фонд;
- в) социальные инвестиции;
- г) поиск более выгодных поставщиков;
- д) социально-значимый маркетинг.

21. Направления внутренней социальной политики НЕ включают:

- а) работников с невысокой квалификацией;
- б) проблемы со здоровьем;
- в) потребность в жилплощади;
- г) дивидендную политику;
- д) полноценный отдых;
- е) поддержку бывших работников.

22. Инструментами оценки и контроля эффективности корпоративной социальной политики НЕ являются:

- а) мониторинг;
- б) программные продукты;
- в) опросные методы;
- г) экспертные оценки.

23. Документ, принятый главами 15 государств на саммите Евросоюза в марте 2000г. (Лиссабон), посвященный вопросам социальной сплоченности, экономического развития и занятости специальное обращение по вопросам корпоративной социальной ответственности:

- а) программа «Национальная инициатива устойчивого развития»;
- б) «Кодекс чести банкира»;
- в) «Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка»;
- г) «Социальная хартия».

24. Результаты корпоративного поведения компании, предусматриваемые моделью корпоративной социальной деятельности А. Керолла:

- а) воздействие на общество;
- б) социальные программы;
- в) социальная политика;
- г) экономический эффект;
- д) налоговые льготы.

25. Релевантная концепция, разработанная, начиная с 1950-х гг., в мировой управленческой литературе, наиболее распространенная в США;

- а) «социальная ответственность бизнеса» и ее вариация: «социальная ответственность бизнесменов»;
- б) «корпоративная социальная восприимчивость»;
- в) «корпоративная социальная ответственность»;
- г) «корпоративная социальная деятельность» и «корпоративная социальная добросовестность».

26. Сущность немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л.Эрхард:

- а) государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию;
- б) государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию;
- в) государство вмешивается в социально-трудовые отношения, а предприниматели и профсоюзы отстаивают свои права;
- г) государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, эта сфера всецело контролируется предпринимателями и профсоюзами;
- д) предприниматели не вмешиваются в социально-трудовые отношения.

27. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме ...

- а) замкнутого графа;
- б) пирамиды;
- в) вертикальной линии;
- г) круга.

28. Элементы понятия «качество жизни»:

- а) потребление материальных благ;
- б) продуктов питания;
- в) качество жилищных условий и занятости;
- г) развитие сферы услуг;
- д) образования, культуры;
- е) социального обеспечения;
- ж) удовлетворенность человека работой и жизненными условиями;
- з) удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями.

29. Элементы, по рекомендации ООН, которые включает в себя понятие «уровень жизни»:

- а) здоровье, пища;
- б) одежда, условия труда;
- в) занятость, образование;
- г) развитие, транспорт;
- д) жилище, социальное обеспечение;
- е) доступность учреждений культуры;
- ж) здравоохранение.

30. Страны, в которых стала формироваться концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х — начале 70-х годов XX в.:

- а) США;
- б) Великобритания;
- в) Япония;
- г) Германия;
- д) Китай;
- е) Турция;
- ж) Греция;
- з) СССР.

31. Пример наступления социальной ответственности бизнеса:

- а) субъект бизнеса уделит недостаточно внимания требованиям общества;
- б) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества;
- в) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса;
- г) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса.

32. Конкретные количественные показатели, являющиеся примером социальной эффективности:

- а) возникновение дополнительных социальных услуг;
- б) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем;
- в) уменьшение безработицы;
- г) увеличение рождаемости и снижение смертности;
- д) рост доходов госбюджета;
- е) снижение преступности.

33. Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на

повышение уровня жизни различных слоев общества:

- а) корпоративный фонд;
- б) социальные инвестиции;
- в) спонсорство;
- г) денежные гранты;
- д) социально значимый маркетинг.

34. Причина упразднения и существенного урезания программ социальной защиты США в 1996 г.:

- а) ограничение субсидий на строительство жилья;
- б) сокращение ассигнований некоммерческим организациям на период 1999-2002 гг.;
- в) снижение доступа к бесплатной медицинской помощи;
- г) бедность, наркомания и бездомность большей части населения.

35. Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью:

- а) нравственные мотивы;
- б) рост доверия потребителей;
- в) реклама;
- г) любовь к искусству.

36. Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к

- а) потребителям;
- б) собственникам;
- в) сотрудникам;
- г) обществу в целом;
- д) клиентам;
- е) государству;
- ж) частным предприятиям;
- з) государственным предприятиям.

37. Наиболее ёмкое и современное определение социальной ответственности бизнеса:

- а) 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;
- б) участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства;
- в) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;
- г) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом.

38. «Хартия бизнеса в России» была принята в ... году:

- а) 2004;
- б) 1998;
- в) 2001;
- г) 2010.

39. Концепция социально ответственного бизнеса объединяет ...

- а) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;
- б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и

экологической сферах;

- в) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;
- г) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма.

40. Определяющий фактор уровня жизни в России ...

- а) физиологический минимум;
- б) прожиточный минимум;
- в) социальный минимум;
- г) система потребительских бюджетов: физиологический, прожиточный и социальный минимум;
- д) потребительская корзина.

41. «Хартия бизнеса в России» декларирует принципы, исключаящие ...

- а) обман;
- б) фальсификацию качества;
- в) возможность получения незаконных доходов;
- г) беззаконие;
- д) некорректную рекламу;
- е) неуважение партнеров.

42. Социальный инвестиционный проект, который может быть применим для господдержки культуры и искусства:

- а) расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения;
- б) повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации;
- в) создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе;
- г) развитие культурного образования детей и юношества;
- д) обеспечение занятости инвалидов.

43. Возможное падение коэффициента отношения социальных инвестиций к балансовой прибыли в современных российских компаниях может быть связано с ...:

- а) резким ростом прибыли крупнейших компаний;
- б) несоразмерным своим доходам ростом вложений компаний в социальную сферу;
- в) особенно осторожным подходом компаний к объектам социального инвестирования;
- г) износом оборудования и связанными с ним существенными вложениями в модернизацию производства, а не в социальный капитал;
- д) отставанием российских компаний в сфере экономической эффективности производства;
- е) низкой инвестиционной привлекательностью российских компаний.

44. Основное различие корпоративно/социально ответственных сборов от налоговых сборов:

- а) не нормируются, и их размер произволен;
- б) расходуются под четким контролем государства;
- в) не могут расходоваться по усмотрению руководителя фонда;
- г) исключено участие в коррупционных и противозаконных сделках;
- д) взимаются в принудительном порядке.

45. Важная тенденция целевого развития персонала современных компаний, требующая серьезного увеличения затрат:

- а) появление у компаний собственных центров обучения – корпоративных университетов;
- б) совершенствование методов набора и отбора персонала, практикуемых в компании;
- в) сокращение дистанции между руководителем и подчиненным, демократизация методов управления;
- г) усиление корпоративной сплоченности коллектива;
- д) ужесточение дисциплины, введение штрафных санкций за нарушения трудовой дисциплины.

46. Конкурентное преимущество, которое обеспечивает компании в странах с развитым гражданским обществом выполнение этических правил:

- а) повышение темпа роста производительности;
- б) повышение ее инвестиционной привлекательности;
- в) увеличение доходности;
- г) приток рабочей силы;
- д) улучшение качества товара и снижение его себестоимости.

47. В экономическом аспекте корпоративная социальная ответственность изучает:

- а) исследование корпоративной социальной ответственности в рыночных индексах, в которые включены бумаги социально ответственных компаний;
- б) исследование рынка ценных бумаг, проводимые фондами, отслеживающими социальную ответственность компаний — SRI – фонды;
- в) анализ взаимосвязи социальной ответственности отечественных компаний и финансовой эффективности с помощью показателя операционной эффективности деятельности компаний;
- г) анализ взаимосвязи социальной ответственности отечественных компаний и финансовой эффективности, выражаемой через чистый денежный поток.

48. Чтобы увеличить свою стоимость в долгосрочной перспективе и получать прибыль, благодаря коллективным действиям (гражданская стадия организационного обучения) компании:

- а) способствуют широкому распространению норм корпоративной социальной ответственности в отрасли;
- б) отрицают свою вину за конкретные нарушения организационного обучения корпоративной социальной ответственности;
- в) не признают своей ответственности за негативные последствия нарушений обеспечения организационного обучения корпоративной социальной ответственности;
- г) учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса.

49. В стратегической стадии организационного обучения корпоративной социальной ответственности организации:

- а) учитывают социально значимые вопросы в основных управленческих процессах;
- б) учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса;
- в) способствуют широкому распространению норм социальной ответственности в отрасли;
- г) придерживаются политики следования правилам как издержкам ведения бизнеса.

50. Проблема, которая приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ:

- а) отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций;

- б) ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы;
- в) отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества, из-за чего компаниям приходится действовать без четких ориентиров;
- г) внутренние программы превалируют над внешними, в результате чего бизнес занимается в первую очередь развитием собственного персонала и не включен активно в общестрановые социальные программы;
- д) низкий уровень инновационной активности компаний;
- е) отставание российских компаний в технологической сфере.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. Понятие корпоративной социальной ответственности. Понятие и типология ответственности.
2. Система и механизмы реализации ответственности. Необходимость корпоративной социальной ответственности.
3. Особенности корпоративной социальной ответственности.
4. Социальная составляющая бизнеса. Понятие социального ресурса.
5. Основные элементы внешнего социального ресурса.
6. Основные элементы внутреннего корпоративного социального ресурса.
7. Социальная политика и ее субъекты. Уровни социально-политических взаимодействий и их единство.
8. Противоречивость интересов субъектов социальной политики как отражение социально-групповой структуры общества.
9. Особенности социально-политических взаимодействий на уровне предприятия (корпорации).
10. Деловая этика и уровни ее применения.
11. Поведение работников предприятия. Формализация этических норм.
12. Характеристики устойчивости развития организации.
13. Понятие социальной технологии, ее роль в управлении.
14. Роль руководителя предприятия в создании организационной культуры.
15. Технология разработки Кодекса фирмы. Технология освоения организационной культуры.
16. Понятие трудовых отношений. Сущность социально-трудовых отношений.
17. Социальное партнерство.
18. Международное регулирование социально-трудовых отношений.
19. Зарубежные концепции КСО.
20. Необходимость развития КСО в стране.
21. Коллективный договор как инструмент реализации КСО.

22. Сущность защиты прав работников.

23. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

2. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

Задача

1. Изобразите графически (гистограмма) соотношение знаний работников предприятия предложенных А. Файолем. Обсудите данный вопрос.

А. Файоль структурировал необходимость знаний работников предприятия в инженерно-технической области, экономике и управлении:

Рабочий: экономические знания – 10%, знания в области управления – 5%, технические знания – 85%. *Мастер:* экономические знания – 25%, знания в области управления – 15%, технические знания – 60%. *Старший мастер:* экономические знания – 30%, знания в области управления – 25%, технические знания – 45%. *Начальник цеха:* экономические знания – 40%, знания в области управления – 30%, технические знания – 30%. *Главный инженер:* экономические знания – 35%, знания в области управления – 35%, технические знания – 30%. *Директор:* экономические знания – 45%, знания в области управления – 40%, технические знания – 15%. *Генеральный директор:* экономические знания – 40%, знания в области управления – 50%, технические знания – 10%.

Методические рекомендации:

На основе изучения основных теоретических положений следует сформулировать собственное обоснованное мнение по проблемам и возможным путям их решения в данной области управления (в зависимости от конкретной постановки вопроса).

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

3. Практическое (прикладное) задание

(заключительный уровень)

«Поистине королевский успех»

Что общего у Королевы Елизаветы, Принца Чарльза со Свэйном, Эдни и Бриттом (Swaine, Adney and Brigg) владельцев компании SAB? Каждый из них в Великобритании служит символом аристократизма. Для фирмы SAB. это признание основано на высочайшем качестве выпускаемых ею изделий из кожи: конной упряжи, хлыстов для открытых повозок, зонтов и т.д. На всех товарах SAB. вы увидите гордый знак: льва, подпирающего большой золотой крест. Эти предметы представляют собой овеянный временем символ благородства и дворянской чести. Сегодня это символ "поистине королевского успеха".

За 250 лет своего существования компания SAB. стала в Великобритании настоящей традицией. Этот семейный бизнес был основан в 1750 году семьей Эдни. В те времена компания обслуживала преимущественно королевский двор, обеспечивая высококачественной продукцией королей и королев, принцев и принцесс. В течение продолжительного времени SAB. удавалось оставаться на вершине и показывать истинные чудеса успеха и прибыльности. Ее главный офис был расположен на элитарной улице Пиккадилли в Лондоне, и компания обслуживала только самых известных клиентов. Читать список ее покупателей было все равно, что листать журнал Who's Who. Продукцией фирмы пользовались главы практически всех промышленно развитых держав и британская аристократия. Монархи Великобритании настолько высоко ценили заслуги SAB, что помещения на улице Пиккадилли сдавались компании за очень небольшую долю их истинной рыночной стоимости. К сожалению, все хорошее рано или поздно кончается.

Руководители SAB. посчитали, что период бурного расцвета, который фирма испытывала в 1980-х годах, будет продолжаться бесконечно. Поэтому они решили расширить производственные мощности; были построены новые фабрики, а все производственные операции объединены под одной крышей. Кроме того, была резко расширена сфера розничной торговли фирмы, включая, например, открытие в Сан-Франциско офиса для обработки заказов, которые поступали по почте со всех концов Соединенных Штатов Америки. Такое расширение бизнеса, конечно, повлекло за собой увеличение издержек. Наиболее заметным событием стал переезд из традиционного

помещения, расположенного на улице Пиккадилли (с его низкой арендной платой) в офис за несколько кварталов, аренда которого обходилась примерно в сотни раз дороже!

Конец 1980-х годов ознаменовался рядом весьма значительных перемен, и к исходу этого десятилетия период роста неожиданно прекратился. Британский фунт резко ослабел по сравнению с долларом, что привело к сокращению почти наполовину доходов SAB. от заказов по почте. Кроме того, начали меняться вкусы и предпочтения потребителей относительно приобретаемых ими товаров. Предметы роскоши, которые составляли подавляющую часть ассортимента SAB., уже не пользовались большим спросом. В результате события конца 1980-х годов привели SAB к финансовой катастрофе; например, ежегодные убытки достигли 3 миллионов фунтов стерлингов.

В 1990-х годах семья Эдни, которая управляла SAB. на протяжении 240 лет, продала свои акции посторонним инвесторам, передав предмет гордости Великобритании в распоряжении никому не известной корпорации. На протяжении последующих четырех лет SAB. все больше слабела, после чего ее согласился выкупить Джон де Брюйн (John de Bruyne).

То, с чем столкнулся г-н де Брюйн, приняв в июне 1994 года бразды правления SAB., нельзя было назвать ничем, кроме хаоса. В компании существовало только несколько весьма неэффективных механизмов контроля. Никто в действительности не знал, как идут дела и насколько успешно выполняются намеченные планы. Вскоре бизнесмен пришел к выводу, что вообще сомнительно, что в компании когда-либо существовали какие-либо стандарты и нормы. Итак, г-н де Брюйн понял, что для выживания SAB. необходимы решительные и серьезные перемены.

Чуть ли не самым первым шагом г-на де Брюйна стал возврат к переориентации на традиционный основной бизнес фирмы, а именно, на производство изделий из кожи высшего качества, что должно было вернуть фирме былое конкурентное преимущество. Бизнесмен также снизил издержки, сократив ряд должностей и переместив основные производственные мощности в более дешевые помещения, что позволило значительно снизить арендную плату. Он разработал и внедрил механизмы производственного контроля, позволяющие повысить объем выпускаемой продукции, одновременно повышая качество каждой произведенной единицы. Г-н де Брюйн также разработал процедуры для изучения стремительно меняющегося спроса. Кроме того, были составлены специальные планы и разработаны мониторинговые системы для охвата новых рынков сбыта в таких городах, как Париж, Нью-Йорк, Москва и Гамбург.

Предпринятые г-ном де Брюйном действия дали отличные результаты. Всего через год фирму было не узнать. Уже в 1995 году компания получила прибыль свыше 2 миллионов фунтов стерлингов, т. е. товарооборот компании всего за 18 месяцев вырос до 5 миллионов фунтов!

Методические рекомендации

1. Каким образом мог бы г-н де Брюйн использовать описанные выше этапы процесса контроля, решая проблемы, возникшие в SAB?

2. Представьте, что г-н де Брюйн поручил вам разработать систему КСО SAB. Ваша первоначальная задача заключается в том, чтобы предоставить ему описание трех основных подходов к системам контроля и показать, как SAB может использовать каждый из них. Прodelайте эту работу.

3. Учитывая, что SAB работает в разных странах мира, стоит ли ей применять какие-то специфические методы создания системы КСО? Объясните свою точку зрения.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству

«практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
---------------------------------------	---------------------

5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

Зачёт:

1. Понятие корпоративной социальной ответственности. Понятие и типология ответственности.
2. Система и механизмы реализации ответственности. Необходимость корпоративной социальной ответственности.
3. Особенности корпоративной социальной ответственности.
4. Социальная составляющая бизнеса. Понятие социального ресурса.
5. Основные элементы внешнего социального ресурса.
6. Основные элементы внутреннего корпоративного социального ресурса.
7. Социальная политика и ее субъекты. Уровни социально-политических взаимодействий и их единство.
8. Противоречивость интересов субъектов социальной политики как отражение социально-групповой структуры общества.
9. Особенности социально-политических взаимодействий на уровне предприятия (корпорации).
10. Деловая этика и уровни ее применения.
11. Поведение работников предприятия. Формализация этических норм.
12. Характеристики устойчивости развития организации.
13. Понятие социальной технологии, ее роль в управлении.
14. Роль руководителя предприятия в создании организационной культуры.
15. Технология разработки Кодекса фирмы. Технология освоения организационной культуры.
16. Понятие трудовых отношений. Сущность социально-трудовых отношений.
17. Социальное партнерство.
18. Международное регулирование социально-трудовых отношений.
19. Зарубежные концепции КСО.
20. Необходимость развития КСО в стране.
21. Коллективный договор как инструмент реализации КСО.
22. Сущность защиты прав работников.
23. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт/экзамен»

Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и	Зачтено

правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)