

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 20.10.2020 14:49:44

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd5f03ff94388008e29877a6bcbff5

1

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

Факультет экономики и управления

Кафедра «Менеджмент»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины
Корпоративная социальная ответственность

Направление подготовки
38.04.03. Управление персоналом

Квалификация выпускника
Магистр

Для
всех форм обучения

Симферополь, 2020 г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	13
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	24
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	24
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	25
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	25

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

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-10	владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методы и основные программы средств обработки деловой информации - методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации; <p>программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <ul style="list-style-type: none"> -каким образом проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения. - методы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом;
ПК-4	умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ деятельности и управления персоналом - разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации;
ПК-9	способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	<p>разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения. - разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации; <p>- Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; владение инструментами разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации - умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения.
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	- навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации;

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б.1.В.03. «Корпоративная социальная ответственность» относится к базовой части учебного плана ОПОП 38.04.03 Управление персоналом.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единиц (ЗЕ), 108 академических часов.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы 108 часов

Объём дисциплины	Всего
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	48
Аудиторная работа (всего):	44
Лекции	8
Семинары, практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	60
Зачет	4

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы

108 часов

Объём дисциплины	Всего
Общая трудоёмкость дисциплины	108
Контактная работа	14
Аудиторная работа (всего):	10
Лекции	2
Семинары, практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся(всего)	94
Зачет	4

4. Содержание дисциплины , структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоёмкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ тем	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная (аудиторная) работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Семинары		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Сущность корпоративной социальной ответственности	18	16	2	2	6		10	14
2	Роль предпринимательства в развитии общества	16	18			6	2	10	16
3	Корпоративная социальная ответственность в контексте устойчивого развития компании в России и за рубежом	18	18	2		6	2	10	16
4	Особенности внутренней корпоративной социальной ответственности	18	16	2		6		10	16

5	Международные стандарты корпоративной социальной ответственности	16	18			6	2	10	16
6	Понятие «эффективности» корпоративной социальной ответственности	18	18	2		6	2	10	16
	Всего по дисциплине	104	104	8	2	36	8	60	94
	Зачет	4	4						
	Итого	108	108	8	2	36	8	64	98

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.2.1. Лекции

Тема 1. Сущность корпоративной социальной ответственности

Три основных точки зрения на определение корпоративной социальной ответственности, сформировавшиеся в процессе развития теорий:

- Первая (классический подход) и наиболее традиционная подчеркивает, что единственная ответственность бизнеса – увеличение прибыли для своих акционеров.
- Вторая точка зрения, получившая название теории корпоративного альтруизма - бизнес должен заботиться не только о росте прибыли, но и делать максимально доступным вклад в решение общественных проблем, повышение качества жизни граждан и сообщества, а также в сохранение окружающей среды.
- Третья позиция представлена одной из самых сильных «центристских» теорий, теория «разумного эгоизма» (enlightened self-interest) - социальная ответственность бизнеса – это просто «хороший бизнес», поскольку сокращает долгосрочные потери прибыли.

Уровни многоуровневой пирамиды корпоративной социальной ответственности в модели Ф. Керола.

Продолжила подобное развитие идеи многомерной КСО модель, разработанная С. Вартиком и Ф. Кохреном, сделавшими упор на корпоративную социальную деятельность (КСД). При этом они опирались на трехмерную модель А. Керолла, но каждому измерению Керолла дали свои названия: принципы, процесс, политика.

Принципы корпоративной социальной ответственности:

- институциональный принцип легитимности;
- организационный принцип публично-правовой ответственности;
- индивидуальный принцип свободы управленческого выбора;

Процессы корпоративной социальной восприимчивости:

Разделение заинтересованных сторон по М.Клаксону на две группы – первичные и вторичные, исходя из управленческих приоритетов.

Принципы управления заинтересованными сторонами, - принципы М. Кларксона.

Определение корпоративной социальной ответственности, данное:

- Европейской Комиссией;
- Ассоциацией менеджеров России.

Тема 2. Роль предпринимательства в развитии общества

Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.

В интересах дела заниматься социальной деятельностью. Этот аргумент может быть изложен в двух формах: позитивной и негативной.

Аргументы «за» и «против» социальной ответственности.

Влияние заинтересованных групп на развитие концепции корпоративной социальной ответственности.

Развитие концепции корпоративной социальной ответственности происходит как ответ бизнес-сообщества на проблему устойчивого развития.

Концепция корпоративного гражданства.

Тема 3. Корпоративная социальная ответственность в контексте устойчивого развития компании в России и за рубежом

Новая управленческая философия - «устойчивое развитие» компании: любое управленческое решение принимается с учетом и экономического, и экологического, и социального результата. КСО является формой реализации устойчивого развития.

Развитие корпоративной социальной ответственности в современной России. Ассоциация менеджеров России (АМР) приняла меморандум «О принципах корпоративной социальной ответственности», где дано определение о том, что в развитии принципов КСО в нашей стране нельзя отходить от международных стандартов в этой сфере.

Приоритетные направления КСО в России:

- инвестиции в развитие персонала;
- создание безопасных условий труда и охрана здоровья;
- поощрение благотворительности;
- природоохранная деятельность и ресурсосбережение.

Характеристика западных моделей корпоративной социальной ответственности.

Формы корпоративной социальной ответственности в США и Европе можно разделить на две группы:

1. Открытые.
2. Скрытые.

Американская модель корпоративной социальной ответственности.

Британская модель корпоративной социальной ответственности.

Тема 4. Особенности внутренней корпоративной социальной ответственности

Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.

В рамках каждого направления конкретная организация разрабатывает и осуществляет свой комплекс мероприятий, создавая большое количество внутренних видов КСО, применяемых на практике.

В качестве важной задачи, стоящей перед работодателем, можно отметить распространение идей корпоративной ответственности среди сотрудников и привлечение персонала к ее реализации на практике.

Мотивы для увеличения социальной ответственности бизнеса.

Отличительными особенностями социальных программ являются добровольность их проведения, системный характер и обязательная увязанность с миссией и стратегией развития компании.

Этапы управления корпоративными социальными программами.

Социальный бюджет.

Корпоративный кодекс.

Анализ практики корпоративной социальной ответственности в России:

отраслевые научно-исследовательские институты – отсутствуют, технологические организации промышленности – отсутствуют, проектно-конструкторские организации – отсутствуют.

Роль указанных структур выполняется множеством различного рода коммерческих организаций консалтинга, лизинга, маркетинга, доверительного управления, поэтому практика формирования корпоративной социальной ответственности в российских организациях разнообразна. Она носит исключительно субъективный и эмпирический, а не системный характер.

Критерии оценки социальных инвестиций в России:

количественный и качественный индексы, рассчитанные по агрегированным показателям для всех компаний.

Российский бизнес столкнулся с типично российской проблемой: документальное, формальное сопровождение социальных программ опережает как их реализацию, так и контрольно-учетные мероприятия.

Тема 5. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности

Структура и содержание стандарта социальной ответственности.

Развивая свою социальную ответственность, организации следует учитывать три взаимосвязи:

- 1) между организацией и обществом;
- 2) как ее решения и деятельность влияют на общество;
- 3) ожидания относительно ответственного поведения, предъявляемые обществом и касающиеся этого влияния.

Для того чтобы определить область охвата своей социальной ответственности, выявить применимые проблемы и установить свои приоритеты, организации следует рассмотреть следующие основные темы определяемые самыми важными направлениями деятельности:

- организационное управление;
- права человека;
- трудовые практики;
- окружающая среда;
- добросовестные деловые практики;
- проблемы, связанные с потребителями;
- участие в жизни сообществ и их развитие.

Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности:

- подотчетность;
- прозрачность;
- этичное поведение;
- уважение интересов заинтересованных сторон;
- соблюдение верховенства закона;
- соблюдение прав человека.

Организационное управление.

Внешняя социальная ответственность.

Тема 6. Понятие «эффективности» корпоративной социальной ответственности

Социальный отчет организации. Форма социального отчёта. Цель процесса социальной отчетности.

Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности.

Методологии измерения результатов деятельности организаций, используемые в различных отраслях экономики:

- 1) на основе «функционально-стоимостного анализа» (ФСА);
- 2) на основе «сбалансированной системы показателей»;
- 3) на основе «экономической добавленной стоимости» (ЭДС).

Оценка корпоративной социальной активности.

Состав индикаторов определяет критерии оценки экономического потенциала и эффективности производства (социально-экономическая система) и основные цели управления в каждой из сфер деятельности организации. Подобные показатели рассчитываются по фактическому уровню и используются при анализе эффективности организации наряду с комплексом других показателей. Траектория их изменения определяет путь развития всей СЭС.

4.3. Темы практических занятий

Тема 1. Сущность корпоративной социальной ответственности

Три основных точки зрения на определение корпоративной социальной ответственности, сформировавшиеся в процессе развития теорий:

Уровни многоуровневой пирамиды корпоративной социальной ответственности в модели Ф. Керола.

Модель, разработанная С. Вартиком и Ф. Кохреном.

Принципы корпоративной социальной ответственности.

Принципы управления заинтересованными сторонами, - принципы М. Кларксона.

Определение корпоративной социальной ответственности, данное:

- Европейской Комиссией;
- Ассоциацией менеджеров России.

Тема 2. Роль предпринимательства в развитии общества

Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.

Аргументы «за» и «против» социальной ответственности.

Влияние заинтересованных групп на развитие концепции корпоративной социальной ответственности.

Концепция корпоративного гражданства.

Тема 3. Корпоративная социальная ответственность в контексте устойчивого развития компании в России и за рубежом

Новая управленческая философия - «устойчивое развитие» компании.

Развитие корпоративной социальной ответственности в современной России.

Приоритетные направления КСО в России.

Американская модель корпоративной социальной ответственности.

Европейская модель корпоративной социальной ответственности.

Британская модель корпоративной социальной ответственности.

Тема 4. Особенности внутренней корпоративной социальной ответственности

Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.

Мотивы для увеличения социальной ответственности бизнеса.

Этапы управления корпоративными социальными программами.

Социальный бюджет.

Корпоративный кодекс.

Анализ практики корпоративной социальной ответственности в России.

Критерии оценки социальных инвестиций в России:

Тема 5. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности

Структура и содержание стандарта социальной ответственности.

Развивая свою социальную ответственность, организации следует учитывать три взаимосвязи:

- 1) между организацией и обществом;

- 2) как ее решения и деятельность влияют на общество;
- 3) ожидания относительно ответственного поведения, предъявляемые обществом и касающиеся этого влияния.

Основные темы, определяемые самыми важными направлениями деятельности социальной ответственности организации:

- организационное управление;
- права человека;
- трудовые практики;
- окружающая среда;
- добросовестные деловые практики;
- проблемы, связанные с потребителями;
- участие в жизни сообществ и их развитие.

Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности:

Тема 6. Понятие «эффективности» корпоративной социальной ответственности

Социальный отчет организации. Форма социального отчёта. Цель процесса социальной отчетности.

Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности.

Методологии измерения результатов деятельности организаций, используемые в различных отраслях экономики:

- 1) на основе «функционально-стоимостного анализа» (ФСА);
- 2) на основе «сбалансированной системы показателей»;
- 3) на основе «экономической добавленной стоимости» (ЭДС).

Оценка корпоративной социальной активности.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Сущность корпоративной социальной ответственности	10	14	Учебно-методическое пособие
2	Роль предпринимательства в развитии общества	10	16	Учебно-методическое пособие
3	Корпоративная социальная ответственность в контексте устойчивого развития компании в России и за рубежом	10	16	Учебно-методическое пособие
4	Особенности внутренней корпоративной социальной ответственности	10	16	Учебно-методическое пособие
5	Международные стандарты корпоративной социальной ответственности	10	16	Учебно-методическое пособие
6	Понятие «эффективности» корпоративной социальной ответственности	10	16	Учебно-методическое пособие

Помимо рекомендованной основной и дополнительной литературы, в процессе самостоятельной работы студенты могут пользоваться учебниками, словарями и справочными изданиями.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ОПК-10

владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
методы и основные программы средств обработки деловой информации -6.2.1(6, 32), 6.2.2(26,27), 6.2.4(4)	- проводить анализ деятельности и управления персоналом 6.2.1(17,46), 6.2.2(28), 6.2.3(11), 6.2.4(13)	способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы 6.2.1(43, 44, 45), 6.2.2(29), 6.2.3(24)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1(6, 32), 6.2.2(26,27), 6.2.3(8), 6.2.4(4)		
Умеет, если выполнил 6.2.1(17,46), 6.2.2(28), 6.2.3(11), 6.2.4(13)		
Владеет, если выполнил 6.2.1(43, 44, 45), 6.2.2(29), 6.2.3(24)		

Компетенция ПК-4

умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
- методы разработки и внедрения политики адаптации персонала организации; 6.2.1(17,18), 6.2.3(10, 11,12), 6.2.4(4)	- разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; 6.2.1(19, 20,21), 6.2.3(18,19, 20, 22), 6.2.4(9)	- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; 6.2.1(38,39),6.2.3(16.17,18), 6.2.4(4, 6,12)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1(17,18), 6.2.3(10, 11,12), 6.2.4(4)		

Умеет, если выполнил 6.2.1(19, 20,21), 6.2.3(18,19, 20, 22), 6.2.4(9)
 Владеет, если выполнил 6.2.1(38,39),6.2.3(16,17,18), 6.2.4(4, 6,12)

Компетенция ПК-9

способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации 6.2.1. (6, 7), 6.2.2. (4, 9), 6.2.3. (4, 5, 6)	разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации 6.2.1. (7, 9, 12,13), 6.2.2. (14, 18), 6.2.3. (7, 8)	владение инструментами разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации 6.2.1. (24, 27, 29), 6.2.2. (16,17), 6.2.3. (24, 26)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1. (6, 7), 6.2.2. (4, 9), 6.2.3. (4, 5, 6) Умеет, если выполнил 6.2.1. (7, 9, 12,13), 6.2.2. (14, 18), 6.2.3. (7, 8) Владеет, если выполнил 6.2.1. (24, 27, 29), 6.2.2. (16,17), 6.2.3. (24, 26)		

Компетенция ПК-25

умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
Как проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения 6.2.1.(1-3,5-6, 23, 26, 33-34, 41, 46, 50-54), 6.2.2.(2, 6, 13, 16, 18, 21, 24, 25-27); 6.2.3.(1,2,4, 7, 10, 12, 14,15, 18, 21, 23, 25, 29)	проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения 6.2.1.(7, 8, 12, 17-19, 22, 24, 27-28, 30-32, 35-40,45, 47-49, 55-58), 6.2.2.(1, 5, 9, 10, 15, 19, 23, 28,29); 6.2.3(3,6-8,11, 14, 16, 22, 27)	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения 6.2.1.(9-11, 13-16, 20, 25, 29, 42-44, 59,60), 6.2.2.(3, 4, 7, 8, 11, 12,14, 17, 20, 30); 6.2.3(5,9, 13, 17,19-20,24, 26,28, 30)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1.(1-3,5-6, 23, 26, 33-34, 41, 46, 50-54), 6.2.2.(2, 6, 13, 16, 18, 21,		

24, 25-27); 6.2.3.(1,2,4, 7, 10, 12, 14,15, 18, 21, 23, 25, 29).
 Умеет, если выполнил 6.2.1.(7, 8, 12, 17-19, 22, 24, 27-28, 30-32, 35-40,45, 47-49, 55-58),
 6.2.2.(1, 5, 9, 10, 15, 19, 23, 28,29); 6.2.3(3,6-8,11, 14, 16, 22, 27).
 Владеет, если выполнил 6.2.1.(9-11, 13-16, 20, 25, 29, 42-44, 59,60), 6.2.2.(3, 4, 7, 8, 11,
 12,14, 17, 20, 30); 6.2.3(5,9, 13, 17,19-20,24, 26,28, 30)

Компетенция ПК-34

владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
<p>- методы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом; 6.2.1(38-42), 6.2.2(19-28), 6.2.4(12)</p>	<p>- разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации; 6.2.1(43), 6.2.3(11), 6.2.4(9)</p>	<p>- навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации; 6.2.1(38,39),6.2.2(16-28), 6.2.4(4, 6)</p>

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1(38-42), 6.2.2(19-28), 6.2.4(12)
 Умеет, если выполнил 6.2.1(43), 6.2.3(11), 6.2.4(9)
 Владеет, если выполнил 6.2.1(38,39),6.2.2(16-28), 6.2.4(4, 6)

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к зачету

1. Сущность корпоративной социальной ответственности.
2. Три основных точки зрения на определение корпоративной социальной ответственности, сформировавшиеся в процессе развития теорий.
3. Понятие корпоративной социальной ответственности.
4. Принципы корпоративной социальной ответственности.
5. Принципы управления заинтересованными сторонами,
6. Роль предпринимательства в развитии общества
7. Определение корпоративной социальной ответственности.
8. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.
9. Влияние заинтересованных групп на развитие концепции корпоративной социальной ответственности.
10. Корпоративная социальная ответственность в контексте устойчивого развития компании в России и за рубежом.
11. Концепция корпоративного гражданства.
12. Новая управленческая философия - «устойчивое развитие» компании.

13. Развитие корпоративной социальной ответственности в современной России.
14. Стратегическая корпоративная социальная ответственность.
15. Характеристика западных моделей корпоративной социальной ответственности.
16. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
17. Особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.
18. Критерии оценки социальных инвестиций в России. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
19. Анализ практики корпоративной социальной ответственности в России.
20. Критерии оценки социальных инвестиций в России.
21. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности
22. Структура и содержание стандарта социальной ответственности.
23. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности.
24. Организационное управление.
25. Внешняя социальная ответственность.
26. Понятие «эффективности» корпоративной социальной ответственности
27. Социальный отчет организации.
28. Стандарт верификации AA100040 как общеприменимый стандарт оценки отчетности организации по показателям ее устойчивого развития.
29. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности.
30. Оценка корпоративной социальной активности.

6.2.2. Темы рефератов

1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации.
2. Тенденции социального развития в современном обществе.
3. Экономическая основа социального развития организации.
4. Общая характеристика методов социального управления.
5. Общая характеристика внутренней и внешней социальной среды организации.
6. Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе.
7. Современные тенденции гуманизации труда.
8. Общая характеристика концепции качества трудовой жизни работников.
9. Удовлетворенность трудом и способы ее измерения.
10. Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса, подходы к интерпретации концепции КСО.
11. Социальная политика государства и ее влияние на организацию.
12. Модели социальной политики и КСО.
13. Корпоративная социальная ответственность в США.
14. Корпоративная социальная ответственность в Европе.
15. Особенности социальной политики в РФ.
16. Система социальной защиты населения.

17. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений.
18. Система социального партнерства в РФ.
19. Зарубежный опыт социального партнерства.
20. Государство в системе социального партнерства.
21. Формирование системы социального партнерства на уровне организации.
22. Коллективный договор как инструмент социального партнерства.
23. Внутренний контроль в системе социального партнерства.
24. Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности.
25. Уровни участия бизнеса в социальной сфере.
26. Социальное инвестирование и социально-ответственное инвестирование.
27. Межсекторное социальное партнерство и корпоративное волонтерство как формы осуществления организацией своей региональной социальной политики.
28. Влияние социально ответственного поведения организации на показатели ее деятельности.
29. Общая характеристика управления социальной ответственностью организации.
30. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности.

6.2.3. Тесты

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

- А. замкнутого графа;
- Б. пирамиды;
- В. вертикальной линии;
- Г. круга.

2. 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.

3. 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.

4. Ученый, концептуально исследовавший в своих работах понятие и содержание социальной ответственности-

- А. Г. Боуэн;
- Б. К. Девис;
- В. Дж. МакГуир;
- Г. С. Сети.

5. 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, Канада;
- Б. Бельгия, Нидерланды;
- В. Германия, Россия;
- Г. Финляндия, Швеция;
- Д. правильные ответы б, д;
- Е. правильные ответы а, в.

6. 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.

7. Виды проявления госрегулирования социальной сферы

- А. налоговые льготы, информационная поддержка;
- Б. финансирование, юридическая поддержка;
- В. тарифная политика, таможенное регулирование;
- Г. правильные ответы б, в;
- Д. правильные ответы а, б.

8. 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.

9. Вопросы, положенные в основу принципов «Социальной хартии российского бизнеса», принятой в 2004 г.:

- А. экономической и финансовой устойчивости,
- Б. прав человека, качества продукции, взаимоотношений с потребителями;
- В. участия в развитии местного сообщества;
- Г. экологической безопасности;
- Д. этики бизнеса;

- Е. сотрудничества государства и бизнеса;
- Ж. правильные ответы а-г;
- З. правильные ответы а-в.

10. Социальная ответственность – это ...

- А. правило;
- Б. этический принцип;
- В. закон, обязательный для исполнения;
- Г. норматив.

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

- А. христианских ценностях;
- Б. благотворительности;
- В. выплате пенсий;
- Г. социальных инвестициях;
- Д. финансировании мероприятий по охране окружающей среды.

12. 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.

13. Субъекты социальных инвестиций – это

- А. органы государственной власти и государственные и муниципальные предприятия;
- Б. российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации, физические лица;
- В. специальные фонды, банки;
- Г. здравоохранение, учреждения культуры;
- Д. правильные ответы б, в;
- Е. правильные ответы а, б.

14. Сферы, в которых проявляется социальная ответственность бизнеса:

- А. уплата налогов в фонд медицинского страхования;
- Б. финансирование корпорацией мероприятий по охране окружающей среды, благотворительность;
- В. социально-ориентированная политика в отношении сотрудников корпорации;
- Г. государственные целевые программы участие корпораций в делах местных сообществ;
- Д. правильные ответы в, г;
- Е. правильные ответы а-в.

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

- А. специальное обращение по вопросам корпоративной социальной ответственности;
- Б. программа «Национальная инициатива устойчивого развития»;
- В. «Кодекс чести банкира»;
- Г. «Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка»;
- Д. «Социальная хартия».

16. Элементы понятия «качество жизни»:

- А. потребление материальных благ;
- Б. продуктов питания;
- В. социального обеспечения;
- Г. удовлетворенность человека работой и жизненными условиями;
- Д. качество жилищных условий и занятости;
- Е. правильные ответы а, б, д;
- Ж. правильные ответы в, г;

17. 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 и здравоохранение;
- Ж. правильные ответы а, -в, д;
- З. правильные ответы а-ж.

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

- А. США, Великобритания;
- Б. Япония, Германия;
- В. Китай, Турция;
- Г. Греция, СССР;
- Д. правильные ответы а, б;
- Е. правильные ответы б, в.

19. 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;

Ж. правильные ответы а-г;

З. правильные ответы в-е.

20. 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.

21. 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.

22. Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью:

А. нравственные мотивы;

Б. рост доверия потребителей;

В. реклама;

Г. любовь к искусству.

23. Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к ...

А. потребителям;

Б. собственникам;

В. сотрудникам;

Г. обществу в целом;

Д. клиентам;

Е. государству и государственным предприятиям;

Ж. частным предприятиям;

З. правильные ответы а, в -д;

И. правильные ответы б-е.

24. 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.

25. «Хартия бизнеса в России» была принята в ... году

А. 2004;

Б. 1994;

В. 1984;

Г. 1974.

26. 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;

27. 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.

28. «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;

Ж. правильные ответы а - г;

З. правильные ответы а - в.

29. Социальный инвестиционный проект, который может быть применим для:

А. господдержки культуры и искусства;

Б. расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения;

В. повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации;

Г. создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе;

Д. развитие культурного образования детей и юношества;

Е. обеспечение занятости инвалидов.

30. Пример наступления социальной ответственности бизнеса:

А. субъект бизнеса уделит недостаточно внимания требованиям общества;

субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества;

Б. происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса;

В. происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса.

Ключи к тестам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Б	Г	В	А	Ж	Д	Ж	8	Ж	Б	А	Б	Д	Д	Д
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Ж	З	Д	З	Б	Б	Б	З	А	А	А	Г	Ж	Г	Б

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1) Бабич, А.М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий: учебное пособие / А.М. Бабич, А.А. Попков, О. Н. Слоботчиков. — Москва: Институт мировых цивилизаций, 2018. — 296 с. — ISBN 978-5-6041536-1-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80644.html> (дата обращения: 25.12.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2) Емельянцева, Н.В. Корпоративная социальная ответственность: Опорный конспект лекций/ Н.В. Емельянцева. - Симферополь: АНО «ООВО» «УЭУ», 2018. — 56 с.

3) Ермакова, Ж.А. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / Ж.А. Ермакова, И.Н. Корабейников, Р.М. Прытков. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 256 с. — ISBN 978-5-7410-1408-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/54121.html> (дата обращения: 25.12.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4) Завьялова, Е.Б. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавриата и магистратуры/ Е.Б. Завьялова, Ю.К. Зайцев, Н. В. Студеникин. - М.: Юрайт, 2017. — 125 с. - (БАКАЛАВР и МАГИСТР).

5) Корпоративная социальная ответственность: учеб. пособ./ Ред. В.В. Бондаренко. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 304 с. - (Высшее образование.Бакалавриат). 1 экз.

6) Шоба, В.А. Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие / В.А. Шоба. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 108 с. — ISBN 978-5-

7782-2397-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/44949.html> (дата обращения: 25.12.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

дополнительная литература

- 1) Заплетина С.Н. Корпоративная социальная ответственность. Часть 1,2. Учебное пособие. - Самара: СГАУ, 2017. — 144 с.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

1. www.idealibrary.com
2. www.papers.ssrn.com
3. www.nber.org/papers
4. www.worldbank.org/research
5. www.damodaran.com
6. www.real-options.com
7. www.cirano.qc.ca/corporategovernance
8. www.standardpoors.com

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижения лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.