

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



**Частное учреждение высшего образования
«Высшая школа предпринимательства (институт)»
(ЧУВО «ВШП»)**

Кафедра гуманитарных, математических и естественнонаучных дисциплин

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.13 «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
(бакалавриат)**

**Направленность (профиль) программы бакалавриата
«Финансовый менеджмент»**

Форма освоения ОПОП: очно-заочная

ОДОБРЕНО

Ученым советом ЧУВО «ВШП»

Протокол заседания

№01 от 01 октября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ЧУВО «ВШП»

«01» октября 2021 г.

Ректор Аллабян М.Г.



Тверь, 2021

Разработчик/Руководитель ОПОП

Заведующий кафедрой гуманитарных, математических и естественнонаучных дисциплин

к.и.н., доцент:

Е.О.Садовская

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры гуманитарных, математических и естественнонаучных дисциплин, протокол от 01.10.2021 г. №01.

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 №970 (ред. от 26.11.2020) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (зарегистрирован Минюстом России 25.08.2020 №59449) (далее — ФГОС ВО);
- Приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 №301 (ред. от 17.08.2020) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (зарегистрирован Минюстом России 14.07.2017 №47415);
- Рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы Частного учреждения высшего образования «Высшая школа предпринимательства (институт)» на 2021-2022 учебный год, утвержденными ректором Частного учреждения высшего образования «Высшая школа предпринимательства (институт)» Аллабяна М.Г. 01 октября 2021 года.
- Локальными нормативными актами образовательной организации «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, в Частном учреждении высшего образования «Высшая школа предпринимательства (институт)», одобренными на заседании Ученого совета, утвержденными приказом ректора.
- Учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденным решением Ученого совета Образовательной организации, от «01» октября 2021 г., протокол №02.

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» — обязательный компонент основной профессиональной образовательной программы высшего образования — программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (направленность (профиль) — «Финансовый менеджмент», форма обучения: очно-заочная), разработана с учётом рабочей программы воспитания обучающихся и календарного плана воспитательной работы образовательной организации на 2021/2022 учебный год.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является комплексное рассмотрение различных аспектов социальной политики государства, корпоративной социальной ответственности, социальной ответственности предприятия на современном этапе развития общества.

Задачами изучения дисциплины являются:

- усвоение обучающимися теоретических основ государственной социальной политики, корпоративной социальной ответственности и социальной ответственности предприятия;
- самостоятельно рассчитывать основные показатели корпоративной социальной ответственности и по результатам анализа этих факторов обосновывать направления повышения уровня;
- используя простейший научный инструментарий для оценки эффективности и результативности социальной политики в корпоративном секторе экономики;
- понимание вопросов диагностики факторов, определяющих текущий уровень корпоративной социальной ответственности;
- рассмотрение аспектов качественной оценки уровня корпоративной социальной ответственности предприятия.
- приобретение базовых навыков практической работы в области развития и управления корпоративной социальной ответственностью.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» относится к обязательной части дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленность (профиль) программы «Финансовый менеджмент».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ПРЕДСТАВЛЕН В ТАБЛИЦЕ 1.

Таблица 1.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Дескрипторы результатов обучения по дисциплине
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	32. УК-5.1. Знать: историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп; этапы исторического развития мировой цивилизации, включая основные события,	Знать: социокультурные традиции различных социальных групп, учитывая историческое наследие Уметь:

	основных исторических деятелей, мировые религии, философские и этические учения	конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции Владеть: анализом недискриминационного взаимодействия с людьми для достижения поставленной цели, учитывая исторические и философские факты
	У1. УК-5.2. Уметь: конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, поэтическом и философском контекстах в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	
	В2. УК-5.3. Владеть: анализом исторических и философских фактов, принципами недискриминационного взаимодействия с людьми для достижения поставленной цели	
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	31. ОПК-3.1. Знать: социальные аспекты при оценке организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	Знать: главные аспекты эффективности при оценке организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия Уметь: проектировать научные подходы на разработку и обоснование организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости Владеть: способностью находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия
	У3. ОПК-3.2. Уметь: использовать основные научные подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости	
	В3. ОПК-3.3. Владеть: способностью находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины

Таблица 2. Учебно-тематический план

п\п	Темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы включая самостоятельную работу обучающихся в ак.часах			Коды компетенций	Виды текущего контроля успеваемости
			Лек	Пр	СР		
1.	Ответственность и ее роль в менеджменте	1	1	2	4	УК-5 ОПК-3	*(тест, реферат, контрольная работа, деловая/ролевая игра)
2.	Источники, типология и механизмы реализации ответственности		1	2	6		
3.	Роль ответственности в организации корпоративного типа		1	2	6		
4.	Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности		1	2	12		
5.	Потребность, необходимость и возможности корпоративной социальной ответственности		1	2	12		
6.	Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности		1	2	12		

7.	Виды и формы внутренней социальной ответственности		1	2	8,75		
8.	Становление внутренней корпоративной социальной ответственности Корпоративная социальная ответственность: стиль и лидерство		1	2	8		
Итого			8	16	68,75		
ИЗ (индивидуальные занятия обучающегося) — 2 ак. часа							
Татт (текущая аттестация обучающегося) — 2 ак. часа							
ППатт (подготовка к промежуточной аттестации обучающегося) — 9 ак. часов							
Патт (промежуточная аттестация обучающегося) — 0,25 часа							
СРП (самостоятельная работа обучающегося под руководством педагогического работника) — ак. часа							
Всего академических часов по дисциплине — 108 ак. часа							

*материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации обучения и критерии ее оценки представлены в приложении к настоящей РПД.

Тест, реферат, контрольная работа, деловая/ролевая игра на усмотрение педагогического работника.

Примечания:

А) Для обучающегося по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении:

При разработке основной образовательной программы высшего образования согласно требованиям Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки **38.03.02 Менеджмент**, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 №970 (зарегистрирован в Минюсте России 25.08.2020 №59449), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утверждённого приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 №301 (зарегистрирован в Минюсте России 14.07.2017 №47415); Федеральных и локальных нормативных актов; Устава образовательной организации:

- разрабатывает, согласовывает с участниками образовательных отношений и утверждает в установленном образовательной организацией порядке согласно соответствующему локальному нормативному акту индивидуальный учебный план

конкретного обучающегося (*учебный план, обеспечивающий освоение основной образовательной программы высшего образования на основе индивидуализации её содержания с учётом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося*);

- устанавливает для конкретного обучающегося по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, одинаковые дидактические единицы — элементы содержания учебного материала, изложенного в виде утверждённой в установленном образовательной организацией порядке согласно соответствующему локальному нормативному акту рабочих программ дисциплин основной и части, формируемой участниками образовательных отношений как обязательного компонента разработанной и реализуемой образовательной организацией основной профессиональной образовательной программы высшего образования — программы бакалавриата по направлению подготовки **38.03.02 Менеджмент**; форма обучения — очно-заочная; срок получения образования по программе бакалавриата — 5 лет; тип задачи профессиональной деятельности: организационно-управленческий; программа бакалавриата; направленность (профиль) программы бакалавриата — **«Финансовый менеджмент»**);

- определяет в индивидуальном учебном плане конкретного обучающегося объём дисциплин основной и части, формируемой участниками образовательных отношений в зачётных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на его контактную работу с руководящими и педагогическими работниками образовательной организации, а также лицами, привлекаемыми ею к реализации конкретной программы бакалавриата на условиях гражданско-правового договора (*по видам учебных занятий*), включающую в себя:

занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками образовательной организации и (или) лицами, привлекаемыми ею к реализации конкретной основной образовательной программы высшего образования на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками образовательной организации и (или) лицами, привлекаемыми ею к реализации конкретной основной образовательной программы высшего образования на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

- определяет в индивидуальном учебном плане конкретного обучающегося количество академических часов, выделенных на организацию и проведение текущего контроля его успеваемости и промежуточной аттестации (часы на контроль, контроль самостоятельной работы, часы на контрольные работы и др.) по дисциплинам обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений;

- определяет в индивидуальном учебном плане конкретного обучающегося (количество академических часов, выделенных на его самостоятельную работу/ на его самостоятельную работу под руководством педагогического работника (*при необходимости*) по дисциплинам обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений.

Б) Для обучающегося с ограниченными возможностями здоровья и инвалида (*при наличии факта зачисления таких обучающихся с учётом конкретных нозологий*):

При разработке основной образовательной программы высшего образования согласно требованиям Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — бакалавриата по направлению подготовки **38.03.02 Менеджмент**, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 №970 (зарегистрирован в Минюсте России 25.08.2020 №59449), **пунктов 1-17** Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи, утверждённого приказом Минобрнауки России от 09.11.2015 №1309 (зарегистрирован Минюстом России 08.12.2015, регистрационный №40000); **раздел III «Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья»** Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утверждённого приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 №301 (зарегистрирован в Минюсте России 14.07.2017 №47415); Федеральных и локальных нормативных актов; Устава образовательной организации:

- разрабатывает, согласовывает с участниками образовательных отношений и утверждает в установленном образовательной организацией порядке согласно соответствующему локальному нормативному акту индивидуальный учебный план конкретного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья/ инвалида (*при наличии факта зачисления такого обучающегося с учётом конкретной (конкретных) нозологии (нозологий)*) (учебный план, обеспечивающий освоение основной образовательной программы высшего образования на основе индивидуализации её содержания с учётом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося);

- устанавливает для конкретного обучающегося по индивидуальному учебному плану одинаковые дидактические единицы — элементы содержания учебного материала, изложенного в виде утверждённой в установленном образовательной организацией порядке согласно соответствующему локальному нормативному акту рабочих программ дисциплин обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений, как обязательного компонента разработанной и реализуемой образовательной организацией адаптированной/индивидуальной программой реабилитации (для конкретного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья/ инвалида (*при наличии факта зачисления такого обучающегося с учётом конкретной (конкретных) нозологии (нозологий)*)) основной профессиональной образовательной программы высшего образования — программы бакалавриата по направлению подготовки **38.03.02 Менеджмент**; форма обучения — очно-заочная; срок получения образования по программе бакалавриата — 5 лет; тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий, направленность (профиль) программы бакалавриата — **«Финансовый менеджмент»**);

- определяет в индивидуальном учебном плане конкретного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья/ инвалида (*при наличии факта зачисления такого обучающегося с учётом конкретной (конкретных) нозологии (нозологий)*) объём дисциплин обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений в зачётных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на его

контактную работу с руководящими и педагогическими работниками образовательной организации, а также лицами, привлекаемыми ею к реализации конкретной программы бакалавриата на условиях гражданско-правового договора (*по видам учебных занятий*), включающую в себя:

занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками образовательной организации и (или) лицами, привлекаемыми ею к реализации конкретной основной образовательной программы высшего образования на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками образовательной организации и (или) лицами, привлекаемыми ею к реализации конкретной основной образовательной программы высшего образования на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

- определяет в индивидуальном учебном плане конкретного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья/ инвалида (*при наличии факта зачисления такого обучающегося с учётом конкретной (конкретных) нозологии (нозологий)*) количество академических часов, выделенных на организацию и проведение текущего контроля его (их) успеваемости и промежуточной аттестации (часы на контроль, контроль самостоятельной работы, часы на контрольные работы и др.) по дисциплинам обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений;

- определяет в индивидуальном учебном плане конкретного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья/ инвалида (*при наличии факта зачисления такого обучающегося с учётом конкретной (конкретных) нозологии (нозологий)*) количество академических часов, выделенных на его (их) самостоятельную работу/ на его (их) самостоятельную работу под руководством педагогического работника (*при необходимости*) по дисциплинам обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений.

Занятия лекционного типа и занятия семинарского (практические) типа проводятся с использованием видеоматериалов. Самостоятельная работа — консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты.

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Ответственность и ее роль в менеджменте

Сущность ответственности и ее ограничительная и мотивационная роль в деятельности человека. Социально психологическая основа ответственности и тенденция ее развития. Ответственность и функции менеджмента. Организация ответственности как фактор эффективности менеджмента. Основные источники ответственности. Система и механизмы реализации ответственности.

Тема 2. Источники, типология и механизмы реализации ответственности

Предвидение последствий деятельности человека. Интересы и ценности в формировании ответственности. Чувства долга как один из источников ответственности. Типологическое разнообразие ответственности. Понятие корпоративной социальной ответственности. Основные характеристики ответственности. Взаимодействие и интеграции типов ответственности в организации. Построение системы ответственности в процессах

менеджмента. Связь полномочий, обязанностей и ответственности. Средства обеспечения ответственности в механизме менеджмента.

Тема 3. Роль ответственности в организации корпоративного типа.

Корпорация как объект корпоративного менеджмента. Структура управления корпорацией. Корпоративная социальная ответственность и причины его социальной деятельности. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность: направления анализа и дискуссий. Кто формирует содержание корпоративной социальной ответственности. В каких формах выражается социальная активность бизнеса. Существует ли российская модель корпоративной социальной ответственности. Совпадают ли представления бизнеса о социальной ответственности с ее пониманием у представителей власти и экспертов. Понимание социальной ответственности в оценках бизнеса, власти и экспертов. Социальная ответственность бизнеса в восприятии власти. Социальная ответственность бизнеса в трактовках экспертов.

Тема 4. Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности

Концепции КСО: Корпоративная устойчивость. Корпоративное гражданство. Концепция заинтересованных сторон. Корпоративная социальная деятельность. Корпоративная социальная восприимчивость. Корпоративная социальная ответственность. Внешние и внутренние источники корпоративной социальной ответственности. Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности. Пирамида Керолла: совокупная социальная ответственность. Принципы КСО. Процессы корпоративной социальной восприимчивости. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.

Тема 5. Потребность, необходимость и возможности корпоративной социальной ответственности

Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности. Факторы ограничения социальной ответственности. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности. Социальная ответственность и социальное реагирование. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.

Тема 6. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности

Интеллектуальный потенциал организации в системе корпоративной социальной ответственности. Поддержка образовательного уровня в организации. Управление знаниями в организации в ракурсе корпоративной социальной ответственности. Типология ресурсов интеллектуального потенциала организации. Управления знаниями. Изменение мышления как фактор внутренней корпоративной социальной ответственности в организации.

Тема 7. Виды и формы внутренней социальной ответственности

Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности. Виды внутренней социальной ответственности. Анализ результатов реализации внутренней социальной ответственности. Социальные программы в стратегии развития внутренней корпоративной социальной ответственности. Типы корпоративных социальных программ: собственные программы компаний; программы партнерства с

местными, региональными и федеральными органами государственного управления; программы партнерства с некоммерческими организациями; программы сотрудничества с общественными организациями и профессиональными объединениями; программы информационного сотрудничества со СМИ.

Тема 8. Становление внутренней корпоративной социальной ответственности.

Корпоративная социальная ответственность: стиль и лидерство

Развитие внутренней корпоративной социальной ответственности. Ретроспектива развития социальной ответственности государства и бизнеса. Современные особенности ответственности российского бизнеса. Подходы и принципы составления социального пакета. Подходы к формированию социального пакета для сотрудников организации. Организация и тенденции развития внутренней корпоративной социальной ответственности. Направления развития внутренней корпоративной социальной ответственности.

Связь стиля менеджмента и корпоративной социальной ответственности. Согласование корпоративных интересов в процессах реализации корпоративной социальной ответственности. Условия выбора стиля менеджмента с учетом корпоративной социальной ответственности. Проявление лидерства в процессах реализации корпоративной социальной ответственности.

4.3. Тематика практических занятий

Наименование практических занятий
Ответственность и ее роль в менеджменте
Источники, типология и механизмы реализации ответственности
Роль ответственности в организации корпоративного типа
Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности
Потребность, необходимость и возможности корпоративной социальной ответственности
Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности
Виды и формы внутренней социальной ответственности
Становление внутренней корпоративной социальной ответственности
Корпоративная социальная ответственность: стиль и лидерство

4.4. Самостоятельная работа обучающихся

Основные темы для самостоятельной работы обучающихся (домашние задания)

1. Инструменты регулирования корпоративной социальной ответственности (в том числе на международном уровне).
2. Содержание концепции социально-ориентированного управления внутренними стейкхолдерами.
3. Преимущества и выгоды инвестиций в нематериальные активы предприятия.
4. Основные группы, являющиеся объектами внутренней социальной политики на предприятии.
5. Содержание концепции корпоративного саморегулирования.

6. Основные положения корпоративных кодексов этики (кодексов поведения).
7. Основные инструменты реализации корпоративных социальных программ.
8. Значение и структура коллективного договора в области социальной ответственности.
9. Основные направления и инструменты социальной политики на предприятии.
10. Основные направления внешней социальной политики предприятий.
11. Суть и значение этической ответственности бизнеса в сфере рекламы.
12. Основные противоречия в отношениях между корпорациями и потребителями. Пути их преодоления.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Использование современных образовательных технологий

Проведение занятий лекционного типа по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» целесообразно осуществлять с использованием современных образовательных технологий. Интерактивные формы обучения ориентированы на широкое взаимодействие обучающихся не только с педагогическим работником, но и друг с другом. Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности. Цель состоит в создании условий обучения, при которых обучающийся чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность.

Реализация рабочей программы по данной дисциплине предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (в сочетании с внеаудиторной работой) с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В соответствии с рабочей программой дисциплины «**Корпоративная социальная ответственность**» используются следующие виды учебных занятий.

Аудиторные занятия

Все виды аудиторных занятий сочетают образовательную, воспитательную и практическую и методическую функции.

Интерактивная лекция — занятие лекционного типа с использованием современных информационных средств, предназначенное для овладения обучающимися знаниями теоретического характера в рамках материала дисциплины.

Занятия семинарского типа (практические занятия) — занятие под руководством педагогического работника с использованием результатов работы обучающихся с учебной и научной литературой.

Самостоятельная работа (работа с интернет ресурсами).

Формой промежуточной аттестации знаний является зачет в ходе которого оценивается уровень теоретических и практических знаний обучающихся.

Зачет — промежуточная аттестация, которое проводится по дисциплине по окончании ее изучения. Занятие аудиторное, проводится в устной или письменной форме, или с использованием информационных тестовых систем.

5.1. Основная литература

1. Зарецкий, А.Д. Корпоративная социальная ответственность: мировая и отечественная практика : учебное пособие / Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. — М. : КноРус, 2021. — 292 с. — ISBN 978-5-406-02262-7. — URL: <https://book.ru/book/936545> (дата обращения: 20.09.2021). — Текст : электронный.

2. Чудинов, О.О. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / Чудинов О.О. — М. : КноРус, 2020. — 195 с. — ISBN 978-5-406-01341-0. — URL: <https://book.ru/book/935525> (дата обращения: 20.09.2021). — Текст : электронный.

3. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Беляева И.Ю. под ред., Эскиндаров М.А. под ред. и др. — М. : КноРус, 2018. — 316 с. — ISBN 978-5-406-06096-4. — URL: <https://book.ru/book/927771> (дата обращения: 20.09.2021). — Текст : электронный.

5.2. Дополнительная литература

1. Блюмин, А.М. Мировые информационные ресурсы [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.М. Блюмин, Н.А. Феоктистов. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 384 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93293>

2. Маслова, Е.Л. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник / Е.Л. Маслова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 336 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93291>

3. Юкаева, В.С. Менеджмент: Краткий курс [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.С. Юкаева. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 104 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93366>

4. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2017. — 440 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93479>

5. Юсупова, С.Я. Общий и административный менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Я. Юсупова, Р.А. Исаев, М.А. Буралова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2017. — 384 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93420>

6. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 276 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/72397>

7. Королев, Л.М. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.М. Королев. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 188 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70563>

5.3. Периодические издания

1. Вопросы экономики
2. Маркетинг и маркетинговые исследования
3. Российский экономический журнал

5.4. Доступ к электронно-библиотечным системам:

1. Электронная библиотечная система BOOK.ru (<https://www.book.ru/>);

5.5. Интернет ресурсы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Портал «Исследование менеджмента» <http://upravka.ru>
2. Федеральный портал «Российское образование» // <http://www.edu.ru>
3. Электронная библиотека ГПНТБ России (nekrasovka.ru)
4. Историческая публичная библиотека (www.shpl.ru), (www.tssi.ru/brochre//b.htm)
5. Российская государственная библиотека Википедия (vu.wikipedia.org/wiki/РГБ), (www.countries.ru), (libraries.htm)
6. Публичная Интернет библиотека (public.ru)

7. EBSCO — Универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний <http://search.epnet.com>
8. Центральная библиотека образовательных ресурсов <http://www.edulib.ru/>
9. Государственная система правовой информации — официальный интернет-портал правовой информации (<http://pravo.gov.ru/>);
10. Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru/>);
11. Библиотека научной и студенческой информации (<http://bibliofond.ru/>);
12. Образовательный проект Fluent English (<http://eng.1september.ru/>);
13. Цифровая библиотека по философии (<http://www.filosof.historic.ru/>);
14. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (<https://cyberleninka.ru/>)

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Занятия лекционного типа и занятия семинарского типа (практические занятия) проходят в специализированных аудиториях, оснащенных презентационной мультимедийной техникой (проектор, экран, ноутбук):

- **Специализированная многофункциональная учебная аудитория №22 для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для организации практической подготовки обучающихся, подтверждающая наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования:**

Письменные столы обучающихся, компьютерные столы, стулья обучающихся, письменный стол педагогического работника, стул педагогического работника, мультимедийный проектор, магнитно-маркерная доска, компьютер с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде образовательной организации.

Моноблоки (в том числе, клавиатура, мышь, наушники) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде образовательной организации.

Программное обеспечение (комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства):

Серверные операционные системы: Ubuntu, Debian; Пакетные менеджеры: npm, yarn, bundler; Офисные пакеты: Onlyoffice, OpenOffice (*отечественное производство*), LibreOffice; Облачные сервисы: Яндекс.Облако, Heroku, Google Documents, Google Sites; Веб-браузеры: Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Microsoft Edge, Zoom (бесплатная версия), Свободно-распространяемое ПО. Договор №419/2020 по сопровождению Электронного периодического справочника "Система Гарант" от 31 октября 2020 г.

- **Специализированная многофункциональная учебная аудитория №23 для проведения учебных занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и**

промежуточной аттестации, в том числе для организации практической подготовки обучающихся, подтверждающая наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования:

Письменные столы обучающихся, стулья обучающихся, письменный стол педагогического работника, стул педагогического работника, кафедра, магнитно-маркерная доска, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде образовательной организации.

Программное обеспечение (комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства):

Серверные операционные системы: Ubuntu, Debian; Пакетные менеджеры: npm, yarn, bundler; Офисные пакеты: Onlyoffice, OpenOffice (*отечественное производство*), LibreOffice; Облачные сервисы: Яндекс.Облако, Heroku, Google Documents, Google Sites; Веб-браузеры: Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Microsoft Edge, Zoom (бесплатная версия), Свободно-распространяемое ПО. Договор №419/2020 по сопровождению Электронного периодического справочника "Система Гарант" от 31 октября 2020 г.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде образовательной организации:

- **Помещение №31 для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде образовательной организации.**

Письменные столы обучающихся; стулья обучающегося, магнитно-маркерная доска, ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде образовательной организации.

Программное обеспечение (комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства):

Серверные операционные системы: Ubuntu, Debian; Пакетные менеджеры: npm, yarn, bundler; Офисные пакеты: Onlyoffice, OpenOffice (*отечественное производство*), LibreOffice; Облачные сервисы: Яндекс.Облако, Heroku, Google Documents, Google Sites; Веб-браузеры: Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Microsoft Edge, Zoom (бесплатная версия), Свободно-распространяемое ПО. Договор №419/2020 по сопровождению Электронного периодического справочника "Система Гарант" от 31 октября 2020 г.

- **Помещение №7 для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде образовательной организации.**

Письменные столы обучающихся, стулья обучающихся, письменный стол педагогического работника, стул педагогического работника, стеллаж для учебно-методических материалов, в том числе учебно-наглядных пособий, компьютер с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде образовательной организации, аудиоколонки.

Программное обеспечение (комплект лицензионного и свободно распространяемого

программного обеспечения, в том числе отечественного производства):

Серверные операционные системы: Ubuntu, Debian; Пакетные менеджеры: npm, yarn, bundler; Офисные пакеты: Onlyoffice, OpenOffice (*отечественное производство*), LibreOffice; Облачные сервисы: Яндекс.Облако, Heroku, Google Documents, Google Sites; Веб-браузеры: Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Microsoft Edge, Zoom (бесплатная версия), Свободно-распространяемое ПО. Договор №419/2020 по сопровождению Электронного периодического справочника "Система Гарант" от 31 октября 2020 г.

Доступная среда. Аудитория №14 для занятий и проведения вступительных испытаний лиц с ОВЗ расположена на первом этаже здания института с увеличенной шириной проходов, с учетом подъезда и разворота кресла-коляски и имеет следующее оборудование:

- персональный компьютер, монитор, принтер, ноутбук, наушники с микрофоном проводные накладные с регулятором;
- серверные операционные системы: Ubuntu, Debian;
- пакетные менеджеры: npm, yarn, bundler;
- офисные пакеты: Onlyoffice, OpenOffice, LibreOffice;
- облачные сервисы: Яндекс.Облако, Heroku, Google Documents, Google Sites;
- веб-браузеры: Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Microsoft Edge, Zoom (бесплатная версия);
- свободно-распространяемое ПО. Договор №419/2020 по сопровождению Электронного периодического справочника "Система Гарант" от 31 октября 2020 г.;
- оборудованное рабочее место для лиц с ОВЗ: для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата оборудовано место за компьютерным столом для лиц в инвалидной коляске; лупа настольная на прищепке с подсветкой для лиц с ограниченными возможностями зрения;
- столы, стулья обучающихся.

Библиотека. Аудитория №9:

Стеллажи книжные односторонние, шкаф книжный односторонний, стол письменный, шкаф, гарнитура, персональный компьютер (с лицензионным программным обеспечением: Windows, Microsoft Office, антивирус Kaspersky Endpoint Security, Adobe Reader, Mozilla Firefox, Media Player Classic). Доступ к юридическим базам информационно-справочной системы "Консультант плюс", "Гарант", официальный интернет-портал правовой информации (через веб-интерфейс), база данных 1С.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 1).

Оценочные материалы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «**Корпоративная социальная ответственность**» создаются в соответствии с требованиями по аттестации обучающихся на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям соответствующей основной профессиональной образовательной программе для проведения входного и текущего оценивания, а также промежуточной аттестации обучающихся. Оценочные материалы являются составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения ОПОП ВО.

Оценочные материалы — комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательных программ, рабочих программ дисциплин.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Успешное усвоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

Общие рекомендации. Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Работа с конспектом лекций (занятия лекционного типа). Пометьте материал конспекта занятий лекционного типа, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшем занятии лекционного типа за помощью к педагогического работника. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам. Важно проводить дополнительную работу с текстом конспекта: внимательно прочитать его; дополнить записи материалами из других источников, рекомендованных педагогическим работником. Методический материал, обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающегося на основе систематизированной информации по темам занятий семинарского типа (практические занятия) дисциплиной.

Подготовка к занятиям семинарского типа (практические занятия) и коллоквиумам.

Обучающийся должен четко уяснить, что именно с занятий лекционного типа начинается его подготовка к занятию семинарского типа (практические занятия). Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к занятию семинарского типа (практические занятия) можно выделить 2 этапа:

- 1-й — организационный,
- 2-й — закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. На занятии лекционного типа рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятию семинарского типа (практические занятия) рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

Занятия семинарского типа (практические занятия) — форма систематических учебно-теоретических занятий, с помощью которых обучающиеся изучают тот или иной раздел определенной научной дисциплины, входящей в состав учебного плана. При подготовке к занятиям семинарского типа (практические занятия) следует использовать основную литературу из представленного списка, а также руководствоваться приведенными указаниями и рекомендациями. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке. На занятиях семинарского типа (практические занятия) приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий семинарского типа (практические занятия).

Обучающемуся рекомендуется следующая схема подготовки к занятию семинарского типа (практические занятия):

1. Проработать конспект материалов занятий лекционного типа;
2. Прочитать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу;
3. Ответить на вопросы плана занятия семинарского типа (практические занятия);
4. Выполнить домашнее задание;
5. Проработать тестовые задания и задачи;
6. При затруднениях сформулировать вопросы к педагогическому работнику.

Занятия семинарского типа (практические занятия) могут проводиться в форме беседы со всеми обучающимися группы или с отдельными обучающимися. Этот вид занятий называется коллоквиумом (собеседование). Коллоквиумы проводятся по конкретным вопросам дисциплины. От занятий семинарского типа (практические занятия) коллоквиум отличается, в первую очередь тем, что во время этого занятия могут быть опрошены все обучающиеся или значительная часть группы. В ходе коллоквиума выясняется степень усвоения обучающимися понятий и терминов по важнейшим темам, умение обучающихся применять полученные знания для решения конкретных практических задач. Как правило, коллоквиумы проводятся по темам, по которым не запланированы занятия семинарского типа (практические занятия). Для подготовки к коллоквиуму обучающиеся заранее получают у педагогического работника задание. В процессе подготовки изучают рекомендованные

педагогическим работником источники литературы, а также самостоятельно осуществляют поиск релевантной информации, а также могут собрать практический материал. Коллоквиум может проходить также в форме ответов обучающегося на вопросы билета, обсуждения сообщений, форму выбирает педагогический работник.

Оценка результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения устанавливаются рабочей программой дисциплины по соответствующим видам учебной деятельности и формам текущей и промежуточной аттестации.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

9.1. Цели, задачи и функции самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

Цель методических рекомендаций по самостоятельной работе обучающихся, способствовать раскрытию теоретико-методологических характеристик и способов организации самостоятельной работы обучающихся, позволяющие более эффективно работать с учебной и научной литературой, критически осмысливать прочитанный и изученный материал, овладевать фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей специальности, опытом творческой, исследовательской деятельности, развивать самостоятельность, ответственность и организованность, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней.

Задачи самостоятельной работы обучающихся: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубление и расширение теоретической подготовки; формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу; развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; развитие исследовательских умений; использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий и на занятиях семинарского типа (практические занятия) для эффективной подготовки к промежуточной аттестации — сдаче зачета.

Функции самостоятельной работы обучающихся:

- **развивающая** (повышение культуры умственного труда, приобщение к творческим видам деятельности, обогащение интеллектуальных способностей обучающихся);
- **информационно-обучающая** (учебная деятельность обучающихся на аудиторных занятиях, неподкрепленная самостоятельной работой, становится мало результативной); ориентирующая и стимулирующая (процессу обучения придается ускорение и мотивация);
- **воспитательная** (формируются и развиваются профессиональные качества специалиста и гражданина);
- **исследовательская** (новый уровень профессионально-творческого мышления).

В основе самостоятельной работы обучающихся лежат следующие принципы: развития творческой деятельности; целевого планирования; личностно-деятельностного подхода.

Для организации самостоятельной работы обучающихся необходимы следующие условия:

- готовность обучающихся к самостоятельной деятельности; мотивация получения новых знаний;
- наличие и доступность всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- наличие учебно-методической литературы, согласно «Рабочей программе дисциплины»;
- наличие системы регулярного контроля качества выполненной самостоятельной работы;
- регулярная консультационная помощь педагогических работников.

Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- формирования практических умений и навыков;
- развития исследовательских умений;
- получения навыков эффективной самостоятельной профессиональной (практической и научно-теоретической) деятельности.

Материально-техническое обеспечение самостоятельной работы обучающихся предполагает: наличие специальных аудиторий, в том числе кабинетов для самостоятельной работы обучающихся, (компьютерный класс), а также оснащенность учебных кабинетов необходимым оборудованием, наглядными пособиями, выходом в Internet для максимального удобства самостоятельной работы обучающихся.

Текущая самостоятельная работа обучающегося

Текущая самостоятельная работа обучающихся направлена на углубление и закрепление знаний обучающихся, развитие практических умений:

- *поиск, анализ, структурирование и презентация информации;*
- *выполнение расчетных работ;*
- *исследовательская работа и участие в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах;*
- *анализ научных публикаций по заранее определенной педагогическим работником теме.*

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа ориентированная на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных и общепрофессиональных компетенций, повышение творческого потенциала обучающегося.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- работа с материалом занятий лекционного типа, и учебной литературой;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме дисциплины, написание реферата (эссе, доклада, научной статьи) по заданной проблеме;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к занятиям семинарского типа (практическим занятиям);
- подготовка к текущей аттестации;
- подготовка к промежуточной аттестации — сдаче зачета.

Контроль самостоятельной работы

Оценка результатов самостоятельной работы организуется как единство двух форм: самоконтроль и контроль со стороны педагогических работников.

9.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся включает:

Комплексное изучение обучающимися основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами занятий лекционного типа, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения занятий семинарского типа (практические занятия) и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

Основные формы самостоятельной работы:

- изучение учебной и специальной литературы и лекционного материала;
- решение задач и ситуаций;
- подготовка презентаций;
- подготовка к промежуточной аттестации — сдаче зачета.

Методическое обеспечение самостоятельной работы педагогическим работником состоит из:

- определения учебных вопросов, которые обучающиеся должны изучить самостоятельно;
- подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- поиска дополнительной научной литературы, к которой обучающиеся могут обращаться по желанию, при наличии интереса к данной теме;
- определения контрольных вопросов и практических заданий, позволяющих обучающимся самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- организации консультаций педагогического работника с обучающимися для разъяснения вопросов, вызвавших у обучающихся затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы обучающихся предусматривает контролируемый доступ к базам данных, к ресурсу Интернет.

Самостоятельная работа обучающихся подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением, включающим учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций. Самостоятельная работа должна сопровождаться эффективным непрерывным контролем и оценкой ее результатов.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине
Б1.О.13 «Корпоративная социальная ответственность»**

1. Примерный перечень заданий для текущего контроля знаний

1.1. Методические указания и рекомендации по подготовке реферата

В процессе написания реферата обучающиеся имеют возможность применить на практике и получить новые знания по дисциплине **«Корпоративная социальная ответственность»**.

Задачами написания данного реферата являются:

- систематизация и закрепление знаний по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»;
- применение этих знаний при решении практических задач;
- получение новых знаний.

Структура и основные требования к оформлению реферата

Структура реферата должна включать следующие разделы:

- **Титульный лист** оформляется в соответствии с установленными требованиями. Он должен быть подписан автором.
- **Введение.** Во введение необходимо отразить актуальность и практическую значимость рассматриваемых вопросов, сослаться на отечественный и зарубежный опыт решения аналогичных задач, показать неоднозначность методического и практического решения и возникающих в этой связи вопросов. Введение должно занимать 1-2 страницы машинописного текста, в нем не принято размещать графические и табличные материалы.
- **Основная часть,** состоящая из нескольких параграфов, в которых излагаются теоретические и методические положения реферируемой темы, отечественный и зарубежный опыт. Все параграфы размещаются в тексте реферата последовательно с нумерацией и без группировки.
- **Заключительная часть** с выводами. В заключении необходимо сформулировать выводы по проделанной работе.
- **Приложение.** В приложение целесообразно выносить различные материалы конкретизирующего, иллюстративного, обосновывающего характера, если таковые имеются.
- **Список используемой литературы.** В списке используемой литературы, указываются, в алфавитном порядке, литературные источники, используемые в ходе выполнения работы.

Исходя из рекомендуемой структуры, объем реферата должен составлять около 20-25 страниц компьютерного текста, набранного через полтора интервала, размер шрифта №14.

В начале реферата приводится его содержания, включающее все разделы реферата с указанием страниц начала каждого раздела и параграфа.

В тексте не должны применяться сокращения слов, за исключением общепринятых.

Страницы реферата, а также таблицы, схемы и рисунки (помимо названия) должны быть пронумерованы. Номер и название таблицы указываются над ней, номер и название

рисунка и схемы — под ними. При этом на каждую таблицу, схему или рисунок должна быть ссылка в тексте с анализом приводимых данных. Соответствующие диаграммы, схемы, графики и другие иллюстративные материалы должны быть оформлены на основе принятых унифицированных методов.

Критерии оценки реферата

Новизна текста:

- а) актуальность темы исследования;
- б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных);
- в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал;
- г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений;
- д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса:

- а) соответствие плана теме реферата;
- б) соответствие содержания теме и плану реферата;
- в) полнота и глубина знаний по теме;
- г) обоснованность способов и методов работы с материалом;
- е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников:

- а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению:

- а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;
- б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
- в) соблюдение требований к объёму реферата.

Рецензент должен чётко сформулировать замечание и вопросы, желательно со ссылками на работу (можно на конкретные страницы работы), на исследования и фактические данные, которые не учёл автор. Рецензент может также указать: обращался ли обучающийся к теме ранее (рефераты, письменные работы, творческие работы, олимпиадные работы и пр.) и есть ли какие-либо предварительные результаты; как обучающийся вёл работу (план, промежуточные этапы, консультация, доработка и переработка написанного или отсутствие чёткого плана, отказ от рекомендаций руководителя). В конце рецензии руководитель и консультант, учитывая сказанное, определяют оценку. Рецензент сообщает замечание и вопросы обучающемуся за несколько дней до защиты. Рецензентом является научный руководитель.

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция,

сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 ставится — основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 — имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2 — тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Темы рефератов:

1. Трактовки и основные элементы концепции «корпоративная социальная ответственность».
2. Основные теоретические подходы к определению и трактовке корпоративной социальной ответственности.
3. Факторы, формирующие и регулирующие корпоративную социальную ответственность.
4. Уровни корпоративной социальной ответственности.
5. Концепция корпоративного эгоизма М.Фридмана. «Корпоративный альтруизм» и «разумный эгоизм» организации.
6. Этапы эволюции корпоративной социальной ответственности.
7. Отличительные характеристики модели корпоративной социальной ответственности, используемой странами Северной Европы (США и Канада).
8. Особенности развития корпоративной социальной ответственности в азиатско-тихоокеанском регионе.
9. Особенности социальной ответственности бизнеса в англосаксонской модели капитализма.
10. Особенности развития корпоративной социальной ответственности в России.
11. Специфика мотивации предпринимателей в отношении корпоративной социальной ответственности в России.
12. Направления регулирования отношений между государством и бизнесом в условиях современной рыночной экономики.
13. Нормы и правила, регулирующие социальную политику предприятий.
14. Роль государства в регулировании отношений между бизнесом и обществом.
15. Международные организации, воздействующие на этическое предпринимательство, социальную политику предприятий.
16. Международные инициативы, направленные на развитие корпоративной социальной ответственности.
17. Основные стандарты социальной ответственности.
18. Содержание концепции управления корпоративной социальной ответственностью с позиции заинтересованных сторон (стейкхолдеров).
19. Основные группы стейкхолдеров корпорации и их интересы.

20. Элементы системы эффективного управления корпоративной социальной ответственностью.

1.2. Методические указания и рекомендации по выполнению контрольной работы для текущего контроля знаний обучающихся

Подготовка к написанию контрольной работы требует серьезной подготовки обучающегося в домашних условиях и проводится с целью систематизации и закрепления теоретического материала и оценки уровня его усвоения.

Контрольные вопросы по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

1. Дайте определения корпорации как объекта управления.
2. Раскройте основные элементы объекта управления корпоративной культурой.
3. Опишите особенности российской модели корпоративного управления.
4. На какие основные уровни разделяется корпоративная культура?
5. Проанализируйте условия и средства формирования корпоративной культуры.
6. Из каких концепций сформировалась комплексная модель КСО?
7. Каким было самое первое определение КСО? Кто его сформулировал?
8. Какой «закон ответственности» сформулировал К. Девис? Как вы его понимаете?
9. Как рассматривали ответственность бизнеса неоклассические экономисты (Т. Левитт, М. Фридман)?
10. Каковы особенности понимания ответственности бизнеса у институциональных экономистов? (Дж. Гелбрейт, госрегулирование.)
11. Каково определение А. Керрола для КСО (комплексный подход)?
12. Опишите пирамиду А. Керрола.
13. В чем суть трехмерной модели А. Керрола?
14. В чем особенности модели С. Вартика и Ф. Кохрена?
15. Какие принципы КСО содержит модель Д. Вуд?
16. Какие процессы корпоративной социальной восприимчивости включены в модель Д. Вуд?
17. Получение каких результатов КСО предполагает модель Д. Вуд?
18. Что такое «экономайзинг», «экологджайзинг» и каково должно быть их соотношение со стремлением к власти у корпоративно- ответственной организации?
19. В чем суть стратегического и реагирующего характера КСО в модели М. Портера и М. Креймера?
20. Сформулируйте принципы управления стейкхолдерами (заинтересованными сторонами) М. Кларксона.
21. Каков тройной итог деятельности корпорации в модели корпоративной устойчивости?
22. Какие исследования российской практики КСО вам известны?
23. Почему возникают многосторонние приоритеты социальной ответственности?
24. В чем проявляется влияние КСО на состояние экономики?
25. Какие факторы являются типичными для России в формировании отношений КСО?
26. Чем обусловлена необходимость КСО?
27. Какой статус имеет «Социальная хартия российского бизнеса» и почему? Каковы принципы реализации средств социальной ответственности?

28. Какие признаки организационного поведения характеризуют возможность осуществления отношений социальной ответственности?
29. В чем различия понятий «социальная ответственность» и «социальное реагирование»?
30. Какие формы социального диалога характеризуют взаимодействие государства, профсоюзов и корпораций в сфере социальных отношений?
31. Какие элементы раскрывают содержание процесса социализации экономики России?
32. Назовите основные атрибуты системы КСО и их особенности.
33. Виды взаимодействия в системе КСО. Охарактеризуйте их.
34. Какие основные принципы используются при построении системы КСО?
35. Почему образование является объектом внутренней социальной ответственности?
36. Какую роль играет интеллектуальный потенциал организации в реализации внутренней социальной ответственности?
37. Как осуществляется управление знаниями в организации и как при этом реализуется внутренняя КСО?
38. В какой мере и каким образом зависит внутренняя КСО от сложившегося в организации коллективного мышления?
39. Какие изменения интеллектуального потенциала, образовательного уровня и мышления определяют внутреннюю социальную ответственность?
40. Какие направления деятельности организации можно отнести к внутренней КСО?
41. Какие конкретные виды КСО относятся к мерам социальной защиты сотрудников?
42. Какие конкретные виды КСО относятся к развитию человеческого капитала организации?
43. Какие конкретные виды КСО относятся к такому направлению деятельности, как учет интересов работников при принятии важных управленческих решений?
44. Какие конкретные виды КСО включает социально ответственная реструктуризация?
45. Какие вам известны экономически выгодные результаты внедрения КСО?
46. Какой должна быть связь внутренней КСО с миссией, целями и стратегией организации?
47. Что такое «социальный бюджет» организации?
48. Что такое «корпоративный кодекс»?
49. Какие выводы можно сделать из анализа практики КСО в России?
50. Охарактеризуйте практику социальной политики советских предприятий.
51. В чем заключаются преимущества и недостатки стимулирования работников через социальный пакет?
52. Каким образом связаны между собой понятия «социальное партнерство» и «социальная ответственность бизнеса»?
53. Охарактеризуйте особенности внутренней КСО на российских предприятиях через интересы и менталитет менеджеров и работников.
54. Назовите препятствия для развития КСО в России.
55. Какие направления социальной ответственности по отношению к персоналу наименее развиты в России?
56. Как можно оценивать результаты внутренней КСО?
57. Чем обусловлена связь категорий стиля менеджмента и КСО?

58. Какие признаки характеризуют стиль корпоративного поведения?
59. Существует ли потребность комбинирования стилей менеджмента в отношениях КСО?
60. Какие средства демократизации отношений КСО применяются в практике российского менеджмента?
61. Какие формы стимулирования лидерства применяются для его активизации в отношениях КСО?
62. Какие примеры поддержки образования и науки Российскими компаниями вы знаете?
63. Какие проблемы использования грантового механизма финансирования образования и науки встречаются в России?
64. С чего началось развитие грантовых программ в РФ?
65. Почему в настоящее время назрела необходимость в изменении Гражданского кодекса РФ?
66. Как в обществе оценивается деятельность российских компаний в сфере социальной ответственности?
67. Каковы современные потребности и факторы здорового образа жизни?
68. Какова роль здравоохранения в реализации корпоративной социальной ответственности?
69. Какие существуют формы и методы поддержки здравоохранения бизнесом?
70. В чем особенность антистрессового менеджмента и почему он является фактором корпоративной социальной ответственности?
71. Зачем обществу необходимо существование и развитие культуры?
72. Какие способы и методы управления социокультурной сферой могут применяться в обществе?
73. Какие основные роли и модели поведения государства по отношению к культуре и искусству встречаются в современной цивилизации?
74. В чем заключается особенность поддержки культуры в США?
75. В чем заключается особенность поддержки культуры в Великобритании?
76. В чем заключается особенность поддержки культуры во Франции?
77. Какие виды благотворительных фондов существуют в нашем обществе, и чем они отличаются друг от друга?
78. На каком основании разрабатывался международный стандарт ИСО 26000:2010?
79. Какую область тем и проблем охватывает международный стандарт ИСО 26000:2010?
80. Какие принципы эффективного организационного управления рекомендует международный стандарт социальной ответственности?
81. Каким образом и на основании каких факторов организации следует определять приоритеты для действий в сфере социальной ответственности?
82. Каким образом корпоративное волонтерство встраивается в корпоративную культуру Российских компаний?

1.3. Методические указания и рекомендации по оценке деловых/ролевых игр

Игра как средство оценивания деловая/ролевая игра, игровое проектирование — совместная деятельность группы обучающихся под управлением научно-педагогического работника с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем

игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Игра как средство оценивания позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Кроме того, игра как метод обучения и контроля используется для решения и оценки комплексных задач:

- усвоение нового и закрепления старого материала,
- формирование профессиональных компетенций,
- развитие творческих способностей,
- эффективность командной работы,
- способность к совместному решению задач,
- выявление индивидуального вклада каждого участника.

Решение при оценивании, как правило, принимает экспертная наблюдательная комиссия (специально создаваемая, в которую может входить научно-педагогический работник).

Критерии оценки результатов игры

- владение междисциплинарным, комплексным знанием;
- навыки анализа и критического мышления;
- умения реализации коммуникаций, если имитационная игра, то и профессиональных;
- ответственность за последствия принимаемых решений;
- умения в применении типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- творческое мышление;
- умения работы в команде.

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Расчетные задачи и ситуационные задачи по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» представлены в учебно-методических пособиях кафедры по данному курсу.

Пример ситуационных задач.

1. «СЕВЕРНЫЙ ГОРОД»

1. Норильск — северный город за Полярным кругом

Норильск возник в 1935 году в связи со строительством горно-металлургического комбината. 23 июня 1935 года Совет народных комиссаров СССР принял постановление "О строительстве Норильского комбината" и о передаче "Норильскстроя" в состав НКВД СССР. Первыми жителями были геологи, исследователи и заключенные Норильского лагеря, который существовал с конца 1930-х до середины 1950-х годов. После ликвидации Норильского лагеря в Норильск по комсомольским путевкам приехали добровольцы из Москвы, Ленинграда, Красноярска, других городских и сельских населенных пунктов. В качестве мотивов приезда комсомольцев-добровольцев были более высокая оплата труда и относительно высокие стандарты жизни. Статус города Норильск получил в 1953 году. Норильск построен на вечномёрзлых грунтах. Он расположен за 69-й параллелью северной широты, 400 км к северу от Полярного круга. Географическая удаленность от Москвы — 2947 километров, Красноярска — 2 тыс. Связь с другими регионами осуществляется только воздушным и морским путем. Пассажирское транспортное сообщение является неустойчивым, в основном — авиатранспорт. Завоз продуктов питания, материалов и оборудования осуществляется в период летней морской и речной навигации. Среднегодовая

температура составляет минус 10,2 градуса по Цельсию, она колеблется от плюс 32 до минус 58 градусов. Основное время года — зима, снег лежит в течение 9 месяцев. В среднем в течение года 280 дней дуют ветры, 130 дней метет пурга, когда ветер достигает 15-20 метров в секунду. С конца ноября до середины января 45 суток длится полярная ночь, в течение которой жители не видят солнца. Существуют 10-ти месячный отопительный сезон, ускоренный износ материалов и строений, свайные фундаменты в вечной мерзлоте, высокая энергоемкость, дороговизна ресурсов. В состав муниципального образования "город Норильск" входят Центральный район, районы Талнах и Кайеркан и поселок Снежногорск. Эта территория является Норильским промышленным районом. Градообразующей является ОАО "Горно-металлургическая компания "Норильский никель".

2. Проблемы в функционировании городских объектов социальной инфраструктуры в первой половине 90-х годов двадцатого столетия

До 2002 года жилищный фонд и многие объекты социальной сферы Норильска являлись федеральной собственностью и находились на балансе компании, которая обеспечивала их содержание. В 1990-1995 годы компания переживала сложные времена. Самым тяжелым для нее был 1996 год, когда произошло резкое снижение цен на ее продукцию. Состояние социальной инфраструктуры и жилищно-коммунального хозяйства Норильского промышленного района резко ухудшилось. Накапливались проблемы энергетики и жизнеобеспечения жилищного фонда.

80% домовых и городских сетей систем тепло- и водоснабжения зданий требовали капитального ремонта и замены. Зимой 1994 – 1995 годов произошли крупные аварии на центральных газовых магистральных сетях. В результате аварий на ТЭЦ-1 многие районы города Норильска остались без тепла в 50-ти градусный мороз. Обсуждались варианты эвакуации населения авиатранспортом. Последствием аварии стал сброс горячей воды в подвалы зданий. Результатом этого явилось отепление вечной мерзлоты под многими домами. Утепление грунта означает, что здания лишаются фундамента, деформируются, разрушаются. Доля деформированного жилья составила 17%. Значительная часть жилищного фонда оказалась в аварийном состоянии. Молодые и мобильные люди уезжали, оставались пожилые и престарелые.

3. Решение о жилищном фонде и объектах социальной инфраструктуры

Руководство компании взяло на себя ответственность за жизнеобеспечение города и совместно с администрацией Красноярского края и Норильска приняли решение отложить передачу жилищного фонда и объектов социальной инфраструктуры с баланса компании на баланс городской администрации.

4. Состояние объектов социальной инфраструктуры Норильска после принятого решения

В 1997-2001 годы компания принимала участие в восстановлении нормального функционирования жилищно-коммунального хозяйства и объектов социальной инфраструктуры Норильска, направляла значительные средства на капитальный и текущий ремонт жилищного фонда и коммунального хозяйства, ежегодно перевыполняла нормативы по ремонтно-строительным работам. Компания реализовала программу по переселению жителей из аварийного и ветхого жилищного фонда. В 1997-2002 годы 5,5 тыс. семей, проживающих в аварийном жилищном фонде, переехали в новые квартиры.

С 1996 года в компании осуществлялась реструктуризация. Из ее состава выведены и

преобразованы в самостоятельные предприятия все торговые подразделения, предприятия, занимающиеся эксплуатацией и обслуживанием жилищного фонда

Норильска, часть подразделений, связанных с непроизводственным строительством, объекты социальной инфраструктуры — предприятия социально-бытового обслуживания и детские дошкольные учреждения. В 2002 году объекты социальной инфраструктуры были переданы на баланс городской администрации.

В Норильске имеется более тысячи современных многоэтажных домов с благоустроенными квартирами, 120 километров городских дорог. В основном все жилые дома и общественные здания обеспечены центральным отоплением, холодным и горячим водоснабжением, канализацией, в домах повышенной этажности есть лифты и мусоропроводы. Существуют детские сады, общеобразовательные школы, профессионально-технические училища, индустриальный институт, политехнический, педагогический и медицинский колледжи, колледж искусств, научно-исследовательская лаборатория полярной медицины Российской академии медицинских наук, спортивные сооружения, драматический театр, музей истории освоения и развития Норильского промышленного района, другие объекты культуры.

После изменения системы управления жилищно-коммунальным хозяйством и передачи объектов социальной инфраструктуры на городской баланс компания продолжала оказывать материальную и финансовую поддержку объектам социальной инфраструктуры города. Она проводила капитальный ремонт жилищного фонда, реконструкцию объектов социальной инфраструктуры — дошкольных образовательных учреждений, детской библиотеки, городской больницы и др. Проводился капитальный ремонт спортивных залов в школах Норильска, оказывалась поддержка городским социальным программам, в том числе направленным на стабилизацию социальных процессов при реформировании жилищно-коммунального хозяйства города. В 2005 году расходы компании на содержание объектов социальной инфраструктуры Норильска составили около 2 млрд. рублей. В 2008 году компания совместно с региональными органами государственной власти и местного самоуправления реализовала ряд совместных проектов, направленных на поддержку жилищно-коммунального хозяйства, муниципального транспорта, развитие и модернизацию объектов социальной инфраструктуры — образования, здравоохранения, спорта и культуры. Вкладывались средства в ремонт жилищного фонда, учебных заведений, спортивных объектов. Было затрачено на ремонт 80 млн рублей.

5. Задания

1. Дайте анализ социальных факторов, которые повлияли на принятие руководством компании решения.
2. Рассмотрите другие возможные варианты выхода из сложившейся ситуации в первой половине 90-х годов двадцатого столетия в Норильске.
3. Проанализируйте влияние деятельности компании по содержанию и развитию городских объектов социальной инфраструктуры на социальную политику компании.
4. Рассмотрите влияние деятельности компании по содержанию и развитию городских объектов социальной инфраструктуры на социальную политику администрации муниципального образования "город Норильск" и развитие городских объектов социальной инфраструктуры.

2. «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА И СОЦИАЛЬНОЙ

СПРАВЕДЛИВОСТИ»

Описание ситуации

Из четырёх предприятий, конкурирующих на рынке одного и того же товара, одно было в течение последних 10 лет вытеснено с рынка, то есть оказалось неконкурентоспособным. Для упрощения нашей аналитической задачи предположим, что речь идёт о четырёх предприятиях-близнецах, построенных одновременно по единому типовому проекту (например, четыре кирпичного завода, четыре хлебозавода и т. п.). Всё оборудование, все технологии, все стандарты качества, энергетические схемы у них исходно одинаковы. То есть материальные затраты исходно складывались одинаково и составляли n рублей на изделие. Продажная цена одного изделия (без НДС) исходно была равной $(n+500)$ рублей. Будем считать, что реальная цена (скорректированная на индекс роста текущих цен) осталась неизменной.

Ещё 10 лет назад каждое из предприятий удерживало 25% (четверть) рынка, а их рентабельность была равной. В течение 10 лет произошли заметные перемены.

Таблица 1. Изменение долей совокупного спроса, покрываемого продукцией данного предприятия (доля предприятия на рынке конкурирующих товаров)

Предпр.	0-й год	3-й год	5-й год	8-й год	10-й год
"Астра"	25	20	15	10	-
"Бриз"	25	27	25	20	27
"Вектор"	25	25	28	30	33
"Гамма"	25	28	32	40	40
Всего	100	100	100	100	100

Материальные издержки росли за последние 10 лет в связи с увеличением тарифов на электроэнергию, теплоснабжение, бензин быстрее цен на продукцию наших четырёх предприятий. Поэтому даже при устранении влияния цен (корректировка) приходится добавлять к n каждый год в среднем 5 рублей на изделие.

Таблица 2 показывает изменение издержек в расчете на одно изделие.

Таблица 2. Изменение издержек в расчете на одно изделие

Предпр.	0-й год	3-й год	5-й год	8-й год	10-й год
"Астра"	$n+380$	$(n+15)+380$	$(n+25)+400$	$(n+40)+315$	-
"Бриз"	$n+380$	$(n+15)+370$	$(n+25)+380$	$(n+40)+380$	$(n+50)+370$
"Вектор"	$n+380$	$(n+15)+380$	$(n+25)+365$	$(n+40)+360$	$(n+50)+350$
"Гамма"	$n+380$	$(n+15)+350$	$(n+25)+350$	$(n+40)+380$	$(n+50)+330$

Рассмотрим факторы, действовавшие на каждом из предприятий в сторону увеличения и уменьшения той части издержек, которая касается "живого" труда и является отражением либо динамики производительности труда, либо иных факторов — помимо обычных материальных затрат.

На предприятии "Астра"

1. Руководство предприятия твёрдо следовало законодательству о труде, не допускало невыплат начисленной зарплаты и незаконных сверхурочных.

2. В период девальвации (в 3-й год) оно ничего не выиграло от обесценения долгов по зарплате, так таких долгов у него не было. Временное понижение реальных заработков в связи с девальвацией произошло и на "Астре", но в колдоговоре был пункт, увязывающий

рост зарплаты с повышением розничных цен. Администрации пришлось пойти на выполнение этого обязательства (отчасти из-за демонстрации коллективом высокой готовности к забастовке).

3. Руководство предприятия держало курс на рост производительности труда за счёт модернизации и замены старого оборудования и технологий. Это потребовало инвестиционных кредитов, окупить которые рассчитывали за счёт расширения реализации (то есть частично из оборота, частично из дополнительной прибыли). Однако конкуренты нашли и использовали методы понижения себестоимости без модернизации оборудования и без инвестиционных кредитов, в результате чего объём сбыта у "Астры" стал последовательно сокращаться, и падала её доля на рынке.

4. На 9-м году "Астру" купили новые собственники, которые теперь выбирают из двух вариантов:

а) довести до конца реконструкцию и вновь выйти на рынок за счёт понижения нематериальной части себестоимости ещё примерно на 15 рублей или

б) перепрофилировать предприятие.

На предприятии "Бриз"

1. На третьем году случилась девальвация рубля, которую предприятие не обязано было компенсировать. Накопленный до этого долг по начисленной, но не выплаченной зарплате, обесценился втрое. Администрация, уплачивая этот долг обесценившимися рублями (рубль задолженности равен девальвированному рублю), получило экономию в среднем по 5 рублей (в неизменных ценах) на изделие плюс около 2 рублей — за счёт обесценения долга по страховым платежам. Конечно, этот выигрыш был не постоянным, и к 5 году средний реальный заработок почти восстановился.

2. Предприятие, чтобы удержаться на рынке, применяло схему неучтённых сверхурочных работ, то есть удлинённого (по договорённости с рабочими) рабочего дня с оплатой добавочной части рабочего дня "мимо платёжной ведомости". Рабочая неделя у привлечённых к этой операции работников возросла до 56 часов, добавка к заработной плате ("мимо ведомости") составила от 20 до 30%. Неуплаченные страховые платежи с заработков "мимо ведомости" стали экономией издержек. В расчёте на одного работника основного производства недельная выработка возросла на 35%, а средний заработок — на 18%. Себестоимость осталась прежней потому, что сэкономленная часть пошла на увеличение фонда оплаты труда администрации.

3. Некоторые из работников заговаривали с администрацией о том, что, дескать, нехорошо нарушать Трудовой кодекс — то есть сильно удлинять рабочую неделю. На это администрация отшучивалась: "Мы не против соблюдения Кодекса, но тогда по всем пунктам". Намёк, что закон не допускает платежей "мимо ведомости". Работники намёк поняли, и разговоры затихли.

4. Собственник на 7-м году ассигновал средства на частичную модернизацию технологического процесса и на улучшение организации производства. Эффект получен на 10-м году и выразился в действительном росте производительности труда и сокращении непроизводительных потерь рабочего времени.

5. Администрация и собственник нервничают. Принятые меры явно недостаточны, чтобы устоять на рынке в последующие годы. Надо что-то предпринимать. Внимательно изучают конъюнктуру и взвешивают вероятность изменения экономической и налоговой

политики правительства, с одной стороны, и вероятность укрепления правопорядка в хозяйстве. Заказали даже кафедре труда и социальной политики РАГС консалтинговое исследование о возможных вариантах эффективной стратегии и тактики в сложившейся ситуации.

На предприятии "Вектор"

1. Никаких модернизаций "Вектор" не предпринимал.
2. Один из постоянных факторов, держащих "Вектор" на плаву, — управление задолженностью по начисленной, но не выплаченной зарплате. Такая задолженность с самого начала была осознана как выгоднейший кредит.

Сперва она накапливалась не только без расчёта когда-либо её полностью покрыть, но и без расчёта платить хоть какой-то процент за этот кредит. Вместо регулярных положенных по закону выплат зарплаты были введены выдачи всем поровну через какие-то промежутки времени, открыт кредит в продуктовом магазине при предприятии, поощрялась выдача зарплаты натурой (бартер и своя продукция, причём предприятие даже покупало работникам за свой счёт необходимые документы на торговлю).

Когда работники стали сильно роптать и готовиться к организованным протестам, администрация выступила с инициативой (правда, не сама, а через "партнёрский" профком отраслевого заводского профсоюза) включить в коллективный договор пункт об индексации невыплаченной части заработка. После принятия нового ТК администрация вздохнула с облегчением: своевременная выплата зарплаток перестала быть безальтернативно обязательной. Работник через 15 дней после невыплаты может отказаться от работы. Администрация в этом случае нанимает нового работника, так как отказавшемуся больше ничего не надо платить. Ещё ТК требует индексации просроченной выплаты, что администрация освоила ещё раньше. Судебные иски, обязывающие выплатить задолженность, поиссякли, так как по закону достаточно компенсировать невыплаченную зарплату. Словом, с принятием нового ТК управлять систематической задолженностью стало проще. Задолженность по зарплате используется администрацией не только как постоянный фонд кредитования, но и предохраняет от требований по повышению зарплаток. Основной конфликтный вопрос - получение, а не повышение заработка.

В случаях девальвации метод управления фондом невыплаченной зарплаты даёт колоссальный эффект, ибо долг обесценивается для работников и фактически списывается для администрации. При девальвации она спешит погасить задолженность (и громко об этом говорить) и тут же снова её накапливать (но уже вздыхая о "трудных временах", о "смутном времени", а с недавних пор — о мировом финансовом кризисе).

3. Второй фактор, в определённой мере надёжно защищавший "Вектор" от конкурентов состоит в том, что удалось "заинтересовать" региональную администрацию в успешной работе "Вектора". "Вектор" получает от региональной администрации поддержку (не финансовую), обеспечивающую закрепление за ним примерно 9-10% спроса на общем рынке.

4. Администрация рассчитывает продержаться на рынке за счёт применяемых схем и их совершенствования. Ответственный за управление невыплаченной зарплатой повысил общую деловую квалификацию и защитил кандидатскую диссертацию. Два сотрудника "Вектора" перешли на работу в администрацию области.

На предприятии "Гамма"

1. "Гамма" не имеет программы мер повышения производительности труда и снижения за счёт этого себестоимости продукции. Она не тратится на инвестиции. Увеличение выпуска и сбыта на целых 60% достигнуто за счёт увеличения сменности и найма дополнительных работников, переходящих в "Гамму" из трёх других предприятий.

2. "Гамма" так же, как и "Вектор", пользуется методом управления невыплаченной зарплатой. Применяются незаконные сверхурочные и выплаты "мимо ведомости".

3. Из специфических методов "Гаммы" следует отметить два.

Первый — система развращения работников воровством на предприятии. На опыте обнаружено, что воруют меньше, чем прибавка заработка, которую неворующие (и потому не чувствующие вины) работники наверняка "отбили" бы у администрации. Кроме того, женщины-работницы воруют меньше (не потому, что не хотели бы, а просто больше боятся). Управление умеренным воровством на предприятии — особая (и весьма тонкая) социальная технология. О ней, как о всяком "ноу-хау", не принято говорить всуе.

Второй метод — широкое использование иностранных рабочих через поставляющих их для "Гаммы" посредника. Их оплата формально равна оплате россиян. Но фактически примерно вдвое ниже за ту же работу. Разница делится между посредником и администрацией "Гаммы" в пропорции 30:70. То есть "откат" составляет 35% начисленной зарплаты.

"Откат", естественно, не может сам по себе дать снижения отчётной себестоимости, но есть способы его легализовать.

Иностранные рабочие частично используются теневым образом, то есть без оформления каких-либо документов.

Задания

1. Обсудите, закономерно ли завяла "Астра".
2. Согласны ли вы с тем, что "Астра" пыталась работать "по науке" и больше всех делала для реального повышения производительности труда?
3. Считаете ли вы сложившуюся ситуацию нормальной и достойной принятия по существу и дальнейшей легализации методов, реально применяемых на практике?
4. Что надо бы, по вашему мнению, изменить и как, в каких направлениях?
5. При каких общественных и хозяйственных условиях товаропроизводители будут думать и стараться повысить производительность труда?

3. «Что важнее: соцпакет или высокая зарплата»

В декабре 2006 г. рекрутинговое агентство Kelly Services провело очередное исследование с целью выяснить причины демотивации работников. Исследование охватило семь городов: Москву, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Самару, Пермь, Великий Новгород; анкеты заполнили почти 3000 человек. Сопоставление причин смены работы, указываемых в 2004 и 2006 гг., подтвердило тенденцию перехода от денежной мотивации к не денежным ее видам. Если в 2004 г. половина опрошенных покидала компании, сетуя на низкий оклад, то в 2006 г. эту причину в качестве решающей назвала лишь четверть (26%) респондентов. В то же время число недовольных соцпакетом удвоилось.

Представители кадровых агентств констатируют: кандидаты стали более капризными и требовательными в отношении льгот. «В прошлом году один из наших кандидатов на должность коммерческого директора с ежемесячным окладом \$2000 не принимал предложение до тех пор, пока в его соцпакет не включат доплату за квартиру (\$1200) и

медицинскую страховку для него и еще двух членов семьи», — рассказывает Кристиан Лепольяр, старший менеджер рекрутинговой компании Antal International.

«Я не считаю, что сегодня размер соцпакета становится своего рода противовесом росту окладов», — говорит Сергей Кос-таков, генеральный директор кадрового агентства «ФБК-пер-сонал». По его мнению, соцпакет лишь дополнительный стимул для смены работы. По мнению Александра Локтионова, старшего менеджера стратегического управления ОСХ «БДО Юникон консалтинг», именно на соцпакет сегодня компании возлагают главные надежды, как на мотиватор, способный обуздать рост зарплат. С ним согласен Дмитрий Носов, заместитель генерального директора компании «Атон». Он считает, что дополнительные льготы не только повышают лояльность служащих, но и укрепляют на рынке репутацию компании как надежного работодателя. По его словам, в прошлом году расходы на социальные программы сотрудникам «Атона» возросли примерно на 30% (и в несколько раз превысили рост окладов). Дополнительных ассигнований потребовало расширение программ медицинского страхования, введение полной компенсации оплаты корпоративной мобильной связи, расширение программ обучения и корпоративных мероприятий, а также введение транспортировки сотрудников с работы до места проживания в позднее время.

По данным исследований компании Begin group, 93% российских компаний имеют собственные социальные программы, при этом 49% собираются их расширять. Самой популярной статьей соцпакета сегодня остаются программы медицинского страхования, причем если в 2004 г. ими пользовалось лишь 38% опрошенных организаций, то в 2006 — 69%, и еще 21% компаний рассматривали возможность внедрения страховых программ в ближайшие два года. Кроме того, 29% компаний собираются расширить свои пакеты за счет введения льготного питания, 16% — программ корпоративного спорта, 13% — льготного кредитования и 7% — совершенствования собственных пенсионных программ.

Согласно общероссийскому онлайн-опросу, проведенному в конце апреля 2007 г. компанией Romir Monitoring, три четверти респондентов (более чем из тысячи) считают важным наличие соцпакета при устройстве на работу. При этом большинство респондентов (81%) заботит наличие программ медицинского страхования, 54% интересуются компенсацией оплаты питания и мобильной связи на работе, 51% — оплатой транспорта, 50% — предоставлением денежных ссуд, 27% — медицинским страхованием для членов семьи, 24% — скидками на абонементы в спортклубы, 20% — оплатой туристических путевок и 17% — оплатой охраняемой автостоянки.

Согласно опросу чаще других наличие соцпакета заботит квалифицированных специалистов с высшим образованием (78%), россиян с доходом от 10 000 до 25 000 руб. (74%). При этом каждый второй (52%) гендиректор (президент) компании утверждал, что в случае смены работы соцпакет его будет интересовать едва ли не в последнюю очередь.

Вопросы

1. Что такое социальный пакет и какова его роль в мотивации персонала?
2. Является ли социальный пакет серьезным мотиватором для всех категорий персонала компании?
3. Различаются ли социальные программы российских и западных компаний?
4. Что вы знаете о законодательных возможностях оптимизации налоговых выплат при

использовании дополнительных социальных льгот?

4. «Система оценки персонала в компании „Экотехнологии“»

Менеджер любой компании знает, что основной капитал компании — ее сотрудники. В сфере же высоких технологий персонал играет определяющую роль. Создать эффективную систему работы с персоналом достаточно сложно. Это не компьютерная программа, которую можно купить и установить. Ее нужно создавать самим компаниям. Причем для каждой фирмы она будет уникальна. Рассмотрим опыт ведущей российской ИТ компании «Экотехнологии»¹ в данной области. Компания уже пять лет осуществляет свою деятельность на российском рынке. В ней работают 650 человек.

Каждый сотрудник должен максимально соответствовать занимаемой должности. Но должностные обязанности у каждого сотрудника разные, и на каждой позиции требуются различные качества. Так, маркетологу совсем не обязательно быть лидером, в то время как руководитель проекта должен обладать хорошо выраженными лидерскими качествами. Итак, чтобы понять, какие качества сотрудников для компании являются наиболее важными, необходимо начать с анализа ее миссии, из которой вытекают цели и задачи сотрудников.

Компания «Экотехнологии» определила для себя следующие основные факторы:

- знания;
- опыт;
- личные характеристики (творчество, лидерство, умение работать в команде, организованность);
- выполнение поставленных задач (степень и качество).

На основании этих параметров проводится аттестация сотрудников, и на ее основе каждому присваивается квалификация, или же так называемый грейд, определяющий ценность его для компании. Чем выше оценка, тем выше грейд. Уровень заработной платы и размер социальных льгот зависят от уровня квалификации работника.

Аттестация проходит по принципу «сверху вниз», и сотрудник оценивается не специальной комиссией, а линейным руководителем. Сначала директор оценивает своих заместителей, затем заместители — своих подчиненных и т. д. Каждый начальник заполняет на сотрудника аттестационный лист и оценивает его профессиональные и личные качества по 10-балльной шкале. В компании разработано специальное методическое пособие, в котором подробно для каждого вида деятельности приводятся критерии оценки.

Всего в компании было разработано 10 грейдов. На первом уровне находятся стажеры, на втором и третьем — молодые специалисты, четвертый и пятый занимают более опытные специалисты. На шестом, седьмом и восьмом — квалифицированные специалисты. Девятый уровень относится к руководителям высшего уровня управления, а последний, десятый, — для генерального директора. Должность президента компании не включается в систему градации.

Однако внедрить данную систему оказалось достаточно сложно как с организационной, так и с финансовой точки зрения. На практике временные и денежные затраты внедрения системы оказались намного выше, чем предполагалось.

Аттестация в компании «Экотехнологии» проводится два раза в год, и на ее проведение уходит более месяца.

Первые две аттестации оказались недостаточно эффективны. Начальники не понимали, как проводить процедуру оценки. Одни ставили в основном семерки и восьмерки,

другие — двойки и тройки. Сотрудники, в свою очередь, восприняли нововведение как повод для увольнений. После каждой аттестации методика оценки дорабатывалась, но зарплата не привязывалась к грейду. Однако когда аттестация была проведена в третий раз, то зарплата у сотрудников одного грейда стала практически одинаковой. После последней аттестации компанию покинули шесть человек.

Такая система оценки позволяет регулировать интересы сотрудника и компании. По мнению руководителей данной компании, основным ее преимуществом является то, что она позволяет рационально управлять политикой карьерного роста. Ведь не всегда хороший программист может быть талантливым руководителем, и наоборот. Новая система позволяет специалистам повышать квалификацию именно в своей области. Она также дает возможность эффективно решать вопросы формирования кадрового резерва. Если сотруднику не хватает каких-то навыков и знаний, то руководству ясно, какие качества ему необходимо развивать. Если сотрудник улучшает свои показатели, то у него повышается грейд и соответственно размер материального вознаграждения.

Вопросы

1. Выделите преимущества и недостатки данной системы оценки по принципу грейдов.
2. В каких компаниях и в каких случаях имеет смысл вводить систему оценки по принципу грейдов?
3. Как вы считаете, насколько объективна данная система оценки? Можно ли преодолеть субъективизм в данном случае? Каким образом?
4. Какими методами мотивации, на ваш взгляд, может быть дополнена данная система оценки? В каких случаях она будет эффективно работать?

5. «Система оценки исполнения в компании Midsure Ltd.»

Midsure Ltd. — страховая компания, предлагающая услуги по страхованию жизни, недвижимости и автотранспорта, а также услуги корпоративного страхования. Головной офис компании располагается в Бирмингеме и руководит деятельностью восьми филиалов в основных городах континентальной и северной части Великобритании. В состав головного офиса входит высшее руководство отдельных подразделений и ряд специалистов. Все они имеют существенный опыт работы в сфере страхования. Каждый филиал возглавляет руководитель филиала, который, как правило, имеет до четырех подчиненных: руководителя направления по страхованию жизни, руководителя направления страхования автотранспорта и т.д. Каждый из обозначенных руководителей направлений управляет деятельностью от трех до пяти ведущих специалистов по внутренним аспектам каждого направления.

Политика компании в вопросах карьерного роста и замещения заключается в определении и подготовке действующего персонала, нежели в найме сторонних профессионалов. Основой этого процесса служит система оценки исполнения. Однако в последние годы эта система стала вызывать все больше нареканий, как со стороны руководства, так и самого персонала, по причине сомнительности и неясности критериев оценки исполнения и соответственно вытекающей из этого несправедливости результатов оценки. Также было высказано замечание, что, поскольку оценка проводится ежегодно, ее результаты слишком отдалены от быстро меняющихся условий функционирования филиалов. Генеральный директор компании обсудил эту проблему с директором по персоналу, который дал согласие на пересмотр системы в целях отражения реального уровня исполнения на местах, а не личных качеств отдельных руководителей. Также была достигнута

договоренность, что вся процедура оценки будет кардинально изменена.

Вопросы

Вы являетесь зарекомендовавшим себя консультантом по вопросам менеджмента, которого директор по персоналу призвал себе в помощь для разработки новой системы оценки. В частности, он попросил вас составить свои рекомендации по следующим аспектам:

- а) используемые критерии исполнения;
- б) предложения в области обучения как часть новой системы оценки.

Подготовьте отчет-проект для директора по персоналу, включив в него свои предложения.

6. «Система стимулирования в действии»

«Кар» — одно из отечественных автосборочных предприятий по производству легковых и грузовых автомобилей. Общая численность сотрудников — 2 тыс. человек, среди которых менеджеры, рабочие, инженеры, техники. Работе с персоналом руководителя «Кара» придают большое значение. В частности, на предприятии разработана система финансовых и нефинансовых мер стимулирования.

Стимулирование персонала напрямую связано с системой контроля качества выпускаемой продукции. Это осознанный шаг руководства, за которым стоит необходимость в четкой регламентации всех действий работников на своих рабочих местах. За качество и культуру производства рабочий получает значительное вознаграждение — до 70% своего заработка. Цели по качеству автомобилей согласованы с фирмами — владельцами торговых марок, установлены внутренними приказами и распоряжениями и доведены до сведения производственных бригад. Вклад каждого рабочего в качество конечного продукта определяется отделами аудиторских проверок с позиций конечного пользователя на основе оценки продукции и анализа рекламаций. В этих условиях рабочие, за редким исключением, получают максимально возможную сумму надбавки: качественно работать им выгодно.

Предприятие берет на себя обязательство «измерить» потребности клиентов и их ожидания, причем таким образом, чтобы на их основе можно было сформулировать задания в понятной производственному персоналу форме. В рамках созданной системы двухступенчатой проверки исходно проводится сбор и обработка рекламаций. Подразделения первой ступени находятся в Москве, их задача — переработать поток письменной и устной информации о пожеланиях, потребностях и претензиях покупателей в сформулированные требования и передать эти требования в уполномоченные структурные единицы (отделы аудиторских проверок), находящиеся непосредственно на производственных площадках. После этого осуществляется моделирование поведения клиента. Задача подразделений второй ступени заключается в том, чтобы, основываясь на требованиях, сформулированных на первой ступени, путем выборочных случайных проверок только что сошедших с конвейера автомобилей выявлять, что хорошо и что плохо в выпущенной продукции. Аудитор ведет себя при проверке как самый дотошный, въедливый, упрямый покупатель автосалона, у которого к тому же масса свободного времени и непреодолимое желание испортить настроение продавцу. Результаты проверок сразу же доводятся до сведения инженеров и менеджеров, а рабочий, собиравший автомобиль, уже на следующий день знает, как оценил бы его работу покупатель.

Вопросы

1. Охарактеризуйте систему мотивации сотрудников предприятия «Кар».

2. На какую теорию мотивации ориентируется руководство предприятия?
3. Как существующая в «Каре» система оценки качества работы сотрудников может повлиять на командную работу?
4. Способствует ли система мотивации предприятия развитию конкуренции среди рабочих? Если да, то каков, с вашей точки зрения, характер этой конкуренции?
5. Как вы оцениваете соотношение материального и нематериального стимулирования сотрудников предприятия?

«ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОБЩЕСТВЕ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ»

Задача предлагаемого кейз-стади - обсудить ситуации в обществе и на предприятиях (в организациях) в начале рыночных реформ в России и в настоящее время. При этом обсудить не "вообще", а под углом зрения выявления факторов, в решающей мере предопределивших тогда и в какой-то мере предопределяющих ныне политику заработной платы в обществе (в народном хозяйстве России в целом) и в организациях.

Ситуация начала рыночных реформ (1991-1993 годы)

Описание ситуации в хозяйстве России по существу (со стороны самых влиятельных факторов)

Страна готовится к так называемым рыночным реформам. Международный валютный фонд (МВФ) и Всемирный банк реконструкции и развития (ВБРР) дирижируют ситуацией. Через несколько лет (в 1999 г.) старший вице-президент и главный экономист Всемирного банка Дж. Стиглиц напишет: "Я утверждаю, что провалы реформ в России и во многих республиках бывшего Советского Союза обусловлены не тем, что плохо осуществлялась в общем-то здравая политика. Причины неудач гораздо глубже, они коренятся в непонимании реформаторами самих основ рыночной экономики и процесса институциональных реформ. ... С такой же поспешностью, с какой данные страны провозгласили отказ от коммунизма, западные советники выступили со своими "безошибочными" рецептами быстрого перехода к рыночной экономике"¹

Но в 1990 г. эти рецепты сведены в доклад "Советская экономика: выводы и рекомендации". Доклад подготовлен по рекомендации совещания на высшем уровне семи ведущих промышленно развитых стран². Правительство СССР относится к рекомендациям весьма сдержанно и не склонно проводить рекомендуемый курс поспешно. Напротив, Правительство РСФСР стремится не просто следовать рекомендациям МВФ и МБРР, а осуществлять их самым скоропалительным (это называется тогда — радикальным) образом. После подавления "мятежа номенклатуры КПСС" (19-20 августа 1991 г.) Президент РСФСР Б.Н.Ельцин объявляет на Съезде народных депутатов РСФСР 28 октября 1991 г. программу радикальных рыночных реформ и получает чрезвычайные полномочия для их осуществления (право принимать меры по проведению реформ, даже если они противоречат действующей Конституции).

Осуществлению рекомендаций МВФ и ВБРР открыт зелёный свет. Правительство, которое возглавил лично Ельцин Б.Н., склонно пренебречь даже некоторыми предостережениями западных экспертов — лишь бы вести реформы по предложенному ими сценарию самым радикальным образом (радикальность при этом понимается не иначе как

¹ Стиглиц Дж. Куда ведут реформы? (К десятилетию начала переходных процессов) // Вопросы экономики. 1999. №7. С.4-5.

² Советская экономика: выводы и рекомендации // Вопросы экономики. 1991. №3.

форсированность, стремительность).

Вникните в суть некоторых из рекомендаций:

"Освобождение цен от контроля необходимо для ликвидации дефицитов, которые всё больше поражают экономику"³;

"Предприятия должны иметь возможность принимать решения, ориентируясь на цены. Это потребует финансовой автономии, при которой собственники и управляющие берут на себя ответственность за весь комплекс хозяйственных решений и за финансовые выгоды и затраты, связанные с такими решениями. Опыт свидетельствует о том, что это наиболее вероятно в случае, когда имущество находится в частной собственности. Частная собственность создает также возможности для отдельных лиц и уменьшает политическое вмешательство в управленческие решения. Поэтому реформа собственности необходима для полного успеха реформы цен.

...Необходимо принять меры для создания и сохранения открытых для конкуренции рынков. Для того чтобы переход к рыночной экономике был успешным, существующие барьеры на пути конкуренции, включая имеющиеся монополии, должны быть ликвидированы; надо оказать содействие созданию новых предприятий и товаров. Это повлечет за собой отмену государственных заказов и ликвидацию отраслевых министерств. Острота конкуренции также может быть увеличена путем создания общего экономического пространства и либерализации торговли"⁴.

"Первоначальный этап переходного периода будет связан со значительными трудностями, а переход к рыночным ценам отрицательно скажется на людях с низкими доходами...

... На начальных этапах перехода было бы целесообразно дополнить политику стабилизации политикой в области доходов, определяющей динамику заработной платы и устанавливающей верхний и нижний пределы прироста заработной платы. В течение короткого периода времени, возможно, также потребуется в определенной степени защитить предприятия от потрясений, вызываемых быстрыми изменениями цен на некоторые ключевые ресурсы, особенно энергию, и в ряде областей - от острой конкуренции со стороны международных рынков. *Тем не менее следует как можно быстрее перейти к открытой и децентрализованной системе торговли и валютных курсов в целях ускорения интеграции советской экономики в мировое хозяйство*

"...Основание для беспокойства (в связи с радикальным подходом) связано с тем, что на предприятия, которые были бы конкурентоспособными при наличии у них времени для преобразований, может лечь непосильное бремя""

"...Политика регулирования доходов могла бы сдерживать рост заработной платы в ответ на рост цен и ослабить риск раскручивания инфляционной спирали".

"... раскрытие экономики для зарубежной конкуренции..."⁵

"В переходный период одной из наиболее важных проблем является политика в области заработной платы. У СССР нет развитой системы отношений в промышленности и нет традиции децентрализованного установления заработной платы на рынках конкурирующей рабочей силы. Поэтому возникает реальная опасность того, что

³ Там же. С.23.

⁴ Советская экономика: выводы и рекомендации // Вопросы экономики. 1991. №3. С.23.

⁵ Там же. С.27.

первоначальный скачок цен, неизбежно связанный с их либерализацией, вызовет требования повысить заработную плату, что может еще больше закрутить спираль заработной платы и цен. Эта опасность возрастет, если государственные предприятия по-прежнему будут иметь свободный доступ к кредитам или если кредиты между предприятиями станут важным альтернативным механизмом финансирования и если сохранится практика избрания руководства работниками.

С введением жестких бюджетных ограничений заработная плата будет во все большей степени определяться коллективным договором. Однако в начале процесса реформ требования об увеличении заработной платы в течение определенного периода времени необходимо будет сдерживать с помощью политики в отношении доходов, направленной на ограничение роста заработной платы. С другой стороны, необходимость социальной поддержки процесса реформ и забота о благосостоянии населения требуют и определенной защиты заработной платы от инфляции путем установления минимального уровня для роста заработной платы. Это должно стать временной мерой, от которой при появлении такой возможности нужно отказаться...

Налог на заработную плату можно было бы дополнить установлением единого для всех государственных предприятий предела в отношении темпов роста либо общего фонда заработной платы, либо средней заработной платы. Отказ от увязки заработной платы с доходами предприятия в соответствии с тем или иным из этих подходов помог бы сдержать спираль заработной платы и цен"⁶.

"В целом в течение переходного периода правительство должно играть меньшую роль в установлении заработной платы. ... Среднесрочные цели должны заключаться в том, чтобы соглашение о заработной плате достигалось между предпринимателями и рабочими"

Самым влиятельным фактором при начале рыночных реформ была твёрдая политическая воля российского руководства *как можно быстрее интегрировать российскую экономику в мировое хозяйство*. Руководство России оказалось готовым сделать это на условиях международного капитала. Первейшее из этих условий было *немедленное раскрытие российской экономики для зарубежной конкуренции*. И международный капитал, и российское руководство воспринимали это условие как безальтернативное.

Описание ситуации со стороны предпринимателей-товаропроизводителей и работодателей

Страна в спешном порядке открывает внутренний рынок для иностранной конкуренции. Это означает, что на внутренних (и даже традиционных) рынках места хватит только тем, кто конкурентоспособен и на мировом рынке (по меркам мирового рынка). Монетаристское "сжатие денежной массы" отрезает пути к более или менее доступному кредиту (и прежде всего - к долгосрочному). Ликвидация так называемого "инфляционного навеса" (фактически конфискационное обесценение денежных сбережений населения и оборотных средств предприятий со 2 января 1992 г.) резко сокращают ёмкость внутреннего платёжеспособного спроса.

Для предприятий экспортирующих отраслей — ситуация не катастрофическая. Они привыкли к мировым ценам на свою продаваемую продукцию, у их иностранных покупателей никто не конфисковал оборотных средств. Поставки на внутренний рынок

⁶ Советская экономика: выводы и рекомендации // Вопросы экономики. 1991. №3. С.34-35.

становятся чем-то вроде принудительной развёрстки: и цены ниже мировых, и платить покупателям нечем, потому что они лишились и сбережений, и оборотных средств. А затраты дорожают, особенно электроэнергия, транспорт, оборудование.

Для предприятий, продающих свою продукцию на внутреннем рынке, ситуация много сложнее. Цены на продукцию должны стать мировыми (иногда повыситься, иногда понизиться), но мировыми становятся и цены на материалы, полуфабрикаты, транспортировку, энергоносители и т. п. Пошла в ход стереотипная формула, вроде бы объясняющая причину трудностей, которые пока кажутся временными: "Распался СССР, разорвались хозяйственные связи...". Распад СССР тут абсолютно не при чём. И без его распада было бы то же самое. Распалась система командного регулирования номенклатуры выпуска и фондируемого распределения поставок, фондируемого снабжения. Заключай договор и поставляй кому пожелаешь, и закупай — у кого пожелаешь. Но кому поставлять при сложившемся качестве товаров и услуг и особенно при сложившемся уровне издержек производства. Без рынка все производители были обеспечены сбытом своей продукции независимо от качества и уровня издержек. Но и закупать они были вынуждены то, что предписано и у кого предписано. Устранение скачком этих прикреплений плюс резкое сжатие платёжеспособного спроса (в результате тотальной конфискации сбережений и оборотных средств) и дали "распад" («разрыв») хозяйственных связей.

Где взять кредиты для оплаты закупок и для оплаты труда? Как сократить стремительный рост и без того "увесистых" издержек, подрывающих конкурентоспособность?

Бартерные сделки — какой-то выход, хотя бартерный рынок — это отбрасывание товарообмена к стадии межплеменных хозяйственных связей.

Какой в этих условиях может быть политика заработной платы на уровне предприятий (организаций)?

Задание по анализу ситуации на начальной стадии

1. Определите, пожалуйста, какие тенденции (какая направленность) в политике оплаты труда объективно должны были возникать и крепчать в сложившейся ситуации на уровне государства и на уровне предприятий.

2. Что происходило с механизмом государственного регулирования оплаты труда? Как и в каких направлениях он менялся? В государственный механизм регулирования оплаты труда входят, в частности:

- *регулирование федеральным законом минимального размера оплаты труда* (как база для низшего уровня оплаты труда в различных системах оплаты; как ставка первого разряда в тарифной системе оплаты труда; как уровень заработка, ниже которого нельзя предусматривать в договорах и соглашениях);

- тарифные сетки;
- механизм районного регулирования оплаты труда;
- компенсационные надбавки за вредность и тяжесть труда;
- ограничение законом сверхурочных работ;
- установление законом продолжительности рабочего дня, недели, года;
- режим обязательных выплат заработной платы;
- нормативы условий труда;
- и остальное, зафиксированное в Кодексе законов о труде (или Трудовом кодексе).

3. Стремались ли работодатели при переходе от тоталитаризма к демократии и правовому государству соблюдать законодательство о труде и укреплять правопорядок в социально- трудовой сфере? Что происходило с коллективным договором и с его выполнением? Как использовались отраслевые и региональные соглашения и генеральное соглашение?

4. Что происходило с оплатой труда бюджетников?

5. Как развивались трудовые суды и трудовой арбитраж? Насколько успешно действовал прокурорский надзор за соблюдением норм трудового права?

6. Развивалась ли и что кому давала "теневая зарплата"?

7. В чём состояли главные противоречия интересов работников и работодателей по поводу оплаты труда в рассматриваемый период? Какими методами и насколько эффективно каждая из сторон отстаивала свои интересы?

Какова была фактическая позиция государства по поводу противоречивости интересов работников и работодателей в ситуации начала рыночных реформ в России?

Современная ситуация Россия в первое десятилетие XXI века

Краткое описание ситуации в социально-трудовых отношениях современной России

Современная ситуация в решающей мере сложилась как результат проведения в 1990-е годы радикальных структурных (революционных) реформ, в том числе приватизации, налоговой, земельной и других реформ. Не объявлялась специально, но была последовательно проведена реформа социально-трудовых отношений.

В ходе шоковых реформ произошли немалые деформации и отклонения от общепризнанных норм хозяйствования и соблюдения прав человека (особенно социальных прав). Всё это позволяло оппозиционерам резко критиковать сложившуюся российскую модель, называть её "криминальной революцией" (депутат С.С.Говорухин), "бандитским капитализмом" (вице-премьер правительства в 1998 г. Б.Е.Немцов). Тем не менее Россия сумела настоять на международном признании её страной с рыночной экономикой.

Российское руководство настойчиво выдерживает курс на интеграцию в мировую экономику, всё ещё рассчитывая занять место среди тех стран, которые получают выгоды от глобализации, а не являются её донорами. Один из очередных шагов интеграции в мировую экономику руководство России видит во вступлении во Всемирную торговую организацию.

Однако на пути этих стремлений выявляются существенные препятствия. Одно из них — низкий уровень заработков в России. Страны, от которых зависит вступление России в ВТО, прямо указывают на низкую долю заработка в цене российской продукции как на фактор демпинга — "зарплатного демпинга", то есть умышленного занижения заработка с целью получить выигрыш в конкуренции на мировых рынках. Доля заработка в ВВП России снизилась за годы реформ с 50 до 30% (к 1999 г.), а теперь даже и ниже. В развитых странах эта доля составляет обычно 50-60%.

В 2000-е годы экономическая ситуация вплоть до ноября 2008 г. казалось благоприятной, в основном благодаря исключительно выгодной для России конъюнктуре на нефтяных и газовых рынках. Бочка нефти в 2000 г. стоила на мировых биржах менее 20 долларов США, а затем цена резко повысилась и доходила до 140 долл. Правительство России (надо отдать ему должное) сумело отнять большую часть этого прироста у частных собственников и обратить в доходы государства (в бюджетные и внебюджетные). Стереотип

1990-х – начала 2000-годов «Денег нет!» сменился неоднократными заявлениями Президента РФ В.В. Путина «Деньги есть!»

Стал устойчивым процесс роста реальных доходов населения. Как он шёл и какие проблемы решал, — это тема другого кейз-стади. Но в области политики зарплаты этот процесс возбудил проблему так называемого восстановительного роста зарплат. В 1990-е годы покупательная способность зарплаты резко упала. Новый уровень реальных зарплат был по-разному воспринят трудящимися, предпринимателями и государством. И это разное восприятие результатов политики зарплаты в 1990-е годы откликнулось эхом в 2000-е годы как разное отношение к постановке и решению приоритетного социального вопроса — так называемого восстановительного роста заработной платы. Противостоящие подходы по-разному рассматривают связь роста зарплат с ростом производительности труда (как в народном хозяйстве в целом, так и в организациях).

Вопросы и задания

1. Обдумайте влияние результатов политики зарплаты 1990-х годов на проблематику политики заработной платы в 2000-е годы.

- Как складывались соотношения динамики производительности труда и заработной платы в 1990-е годы и в 2000-е годы? Можно изучить эти соотношения по статистическим измерениям (есть «Российский статистический ежегодник» и другие официальные статистические публикации).

- Можно выявить эти соотношения (не в количественном измерении, а принципиально-качественном — что росло быстрее или падало быстрее).

- Какие социально-групповые интересы и в какой мере были затронуты этими процессами? На чём, исходя из своих социальных интересов, должны были бы настаивать трудящиеся (и профсоюзы как институты их социальной самозащиты) и предприниматели (и институты, лоббирующие их интересы)?

- Какую позицию по отношению к противостоянию интересов работников и работодателей занимало и занимает российское государство?

1.4. Методические указания и рекомендации по выполнению тестовых заданий

Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые обучающийся должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это обучающимся и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно.

Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

Тестовые задания сгруппированы по темам дисциплины. Количество тестовых вопросов / заданий по каждой теме дисциплины определено так, чтобы быть достаточным для оценки знаний обучающегося по всему пройденному материалу.

Тестовые задания по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

1. Фактором, повлиявшим на формирование и ускоренное развитие концепции КСО в XX веке, является...

- а) глобализация;
- б) быстрое изменение технологий;
- в) проблемы в экологии;
- г) все, вышеперечисленное.

2. Первый (базовый) уровень КСО - это...

- а) благотворительность;
- б) улучшение экологии;
- в) уплата налогов и выплата заработной платы сотрудникам;
- г) обеспечение работников не только условиями работы, но и жизни.

3. В качестве трех основных подходов к КСО выделяют ...

- а) подход с позиции стейкхолдеров; подход с позиции этических и моральных взглядов; подход с позиции связей с общественностью;
- б) подход с позиции потребителей; подход с позиции сотрудников; подход с позиции связей с общественностью;
- в) подход с позиции стейкхолдеров; подход с позиции общества; подход с позиции власти;
- г) подход с позиции клиентов; подход с позиции этических и моральных взглядов; подход с позиции других стран.

4. Первым этапом процесса подготовки отчетности по КСО, является...

- а) планирование отчета;
- б) определение целей отчетности;
- в) сбор и анализ возвратов;
- г) определение каналов распространения отчета.

5. Две основные категории стейкхолдеров — это...

- а) акционеры и сотрудники компании;
- б) политические и социальные стейкхолдеры;
- в) внутренние и внешние стейкхолдеры;
- г) региональные и зарубежные стейкхолдеры.

6. Эффективная внешняя социальная политика компаний способствует ...

- а) выстраиванию позитивных отношений предприятия с властями - региональными и местными;
- б) созданию благоприятных условий для развития бизнеса;
- в) гармонизации отношений между предприятием и окружающей средой;
- г) всего, вышеперечисленного.

7. Один из самых действенных методов продвижения информации о КСО — ...

- а) проведение благотворительных акций;
- б) планирование и проведение акций в защиту экологии;
- в) проведение собраний акционеров с сотрудниками компании;
- г) подготовка социальной (нефинансовой) отчетности

8. Корпоративную социальную ответственность характеризуют (отметьте все качества):

- а) обеспечение устойчивого развития организации и производство качественной продукции;
- б) учет ожиданий заинтересованных сторон;
- в) подчинение требованиям законодательства;

г) рост доходов.

9. Какова основная цель социально ответственной организации:

- а) эффективное использование ресурсов;
- б) получение максимальной прибыли;
- в) уравнивание экономических интересов с социальными интересами и этическими нормами.

10. Первый этап развития КСО в США (1960-е — середина 1970-х гг.) характеризовался:

- а) становлением стратегической филантропии;
- б) готовностью получить оптимальную прибыль вместо максимальной и нацеленностью на решение социальной проблемы, а не борьбу с ее результатами;
- в) расцветом традиционной филантропии или благотворительности;
- г) развитием концепции социальных инвестиций.

11. Гуманизация труда предусматривает:

- а) безопасность;
- б) справедливость;
- в) самореализацию личности;
- г) полную свободу действий сотрудника.

12. К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:

- а) собственники и персонал;
- б) органы государственного управления;
- в) варианты а, б и г;
- г) поставщики и бизнес-партнеры;
- д) некоммерческие организации;
- е) средства массовой информации.

13. Социально ответственные практики, характеризующие реализацию КСО на предприятии по направлению «развитие персонала» (выберите один ответ):

- а) соблюдение баланса между рабочими обязанностями и личной жизнью сотрудников, прозрачные условия при приеме на работу;
- б) программы обучения и повышения квалификации персонала, управление карьерой работника;
- в) охрана окружающей среды, снижение всех видов загрязнений;
- г) охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте

14. Обязательная реализация корпоративной социальной ответственности предполагает (возможно несколько вариантов ответа):

- а) необходимость организации отвечать перед обществом за последствия своих решений и действий;
- б) составление законов;
- в) учет ожиданий общества;
- г) помощь социально незащищенным слоям населения.

15. Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:

- а) безопасность труда;

- б) использование рабочего времени;
- в) уровень организации труда;
- г) распределение заработка.

16. Социал-демократическая модель социальной политики отличается от либеральной:

- а) высокой ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных социальных механизмов управления;
- б) отсутствием государственного вмешательства в социально-экономические процессы;
- в) большой ролью профсоюзов в решении социальных проблем;
- г) большим значением частных систем страхования.

17. Именно этот исследователь выделил в качестве заинтересованной стороны будущие поколения:

- а) Говард Ротман Боуард;
- б) Рассел Линкольн Акофф;
- в) Эндрю Карнеги;
- г) Гомер Джонсон.

18. В соответствии с существующей системой социального страхования в Российской Федерации страховые взносы и платежи осуществляет:

- а) работодатель;
- б) работник;
- в) государство;
- г) государство, работодатель и работник.

19. Портер определил, что программы социальной ответственности бизнеса могут быть:

- а) стратегическими и реагирующими;
- б) компетентными и бездарными;
- в) крупномасштабными и низкобюджетными.

20. Социальное партнерство — это... (выберите правильное определение для термина):

- а) способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;
- б) умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства;
- в) способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок.

21. Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве:

- а) три;
- б) две;
- в) как две, так и три.

22. Что является объектом системы социального партнерства (выберите один правильный ответ):

- а) работники;
- б) государство;
- в) социально-трудовые отношения;

г) работодатели.

23. Бипартизм — это:

а) форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся;

б) форма партнерских отношений, в которой наряду с работодателями и наемными работниками, активную роль в качестве социального партнера играет государство.

24. В соответствии с ТК РФ действие коллективного договора распространяется:

а) на всех работников предприятия;

б) только на членов профсоюза, первичная организация которого заключила коллективный договор;

в) на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили профсоюзный орган заключить коллективный договор от их имени.

25. Основными целями социальной политики на предприятии являются (выберите один правильный ответ):

а) повышение производительности труда;

б) обеспечение работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты;

в) увеличение размера заработной платы работникам.

26. К обязательным социальным выплатам в организации относится (выберите один правильный ответ):

а) премии и вознаграждения;

б) дополнительное страхование жизни;

в) медицинское обслуживание, включая членов семьи;

г) оплата больничных.

27. Какие конкретные количественные показатели являются 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) верны все ответы.

28. Стадия развития КСО, при которой компания принимает на себя некоторые добровольные обязательства в области КСО, приносящие позитивный эффект в краткосрочной и среднесрочной перспективе:

а) гражданская;

б) оборонительная;

в) функциональная;

г) стратегическая.

29. Корпоративная социальная ответственность не является абсолютно новой для российского бизнеса, поскольку градообразующие предприятия еще в советское время создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру следующим образом:

а) работники получали практически одинаковую заработную плату, так как командными методами государство регулировало величины всех заработных плат;

б) работники получали путевки в дома отдыха, пользовались поликлиниками при предприятиях, имели продолжительные оплачиваемые отпуска;

в) предприятия вкладывали существенные средства в специальные проекты, обеспечивающие экологическую безопасность регионов.

г) все перечисленные варианты.

30. Каким образом государственные органы власти, в том числе профильные федеральные министерства, законодательные органы, исполнительные органы на местах могут способствовать внедрению российскими компаниями корпоративной отчетности в соответствии с международными стандартами:

а) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность, развивать новые формы социального партнерства и проводить регулярные встречи для выработки соответствующих рекомендаций для бизнеса;

б) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность именно как комплексную систему, стимулирующую планомерные социальные инвестиции бизнеса;

в) совместно с представителями бизнеса и его ассоциациями, а также профильными некоммерческими организациями изучать и развивать законодательные аспекты поддержки и стимулирования корпоративной социальной ответственности бизнеса, включая корпоративную благотворительность;

г) верны все ответы.

31. Понятие «корпорация» в отечественной практике трактуется как:

а) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом;

б) объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия;

в) форма организационной предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность;

г) данное понятие отсутствует в отечественной практике.

32. Социальная ответственность бизнеса проявляется путем... (выберите один, наиболее подходящий вариант ответа):

а) уплаты налогов в фонд медицинского страхования;

б) финансирования корпорацией мероприятий по охране окружающей среды;

в) благотворительности;

г) социально ориентированной политики в отношении сотрудников корпорации.

33. Кто из ниже перечисленных авторов написал работу «Социальная ответственность бизнесмена»:

а) Т. Левит;

б) Г. Боуэн;

в) Д. Карнеги;

г) Г. Форд.

34. Для европейской модели корпоративной социальной ответственности характерно... (выберите один, наиболее подходящий вариант ответа):

а) наличие государственного регулирования сферы социальной ответственности;

б) минимальное вторжение государства в деятельность компаний, в том числе и в КСО;

в) пристальное внимание финансового сектора к проектам в области КСО, что выражается в постоянном росте количества социально ответственных инвестиционных фондов.

35. Скрытая модель КСО характеризуется тем, что:

- а) корпорации добровольно берут на себя ответственность за решение социальных вопросов, значимых для общественного развития;
- б) корпорации принимают обязательные требования по реализации социальных программ, предусмотренных законодательством.

36. Какой из вариантов является примером наступления социальной ответственности бизнеса:

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

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

- а) в США;
- б) Великобритании;
- в) Японии;
- г) Германии.

38. Концепция социально ответственного бизнеса объединяет... (выберите один из вариантов ответа):

- 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.

39. Как называется 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.

40. Какие элементы, по рекомендации ООН, включает в себя понятие «уровень жизни»:

- а) здоровье, пища;
- б) одежда, условия труда;
- в) занятость, образование;
- г) жилище, социальное обеспечение;
- д) совокупность всех ответов.

41. Стратегический социальный аудит оценивает:

- а) соответствие практических действий нормам, правилам, планам и предписаниям, существующим в организации, а также качество информационного обмена между его подразделениями;

б) степень согласования политики управления персоналом с целями организации, его глобальной и социальной стратегиями, а также устанавливает степень связи социальной политики со спецификой организации и внешними условиями;

в) соответствие методов внутреннего управления организацией его целям и возможность их совершенствования.

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

- а) Австрия, Бельгия, Канада;
- б) Германия, Финляндия, Россия;
- в) Нидерланды, Швеция;
- г) США, Канада, Япония, страны Латинской Америки, англоязычные страны Африки.

43. В каком году была принята «Хартия бизнеса в России»:

- а) 1993 г.;
- б) 2004 г.;
- в) 1995 г.;
- г) 2010 г.

44. На какой стадии организационного обучения корпоративной социальной ответственности организации отрицают свою вину за конкретные нарушения и не признают своей ответственности за их негативные последствия:

- а) стадия «управленческая»;
- б) стадия «оборонительная»;
- в) стадия «стратегическая»;
- г) стадия «гражданская».

45. Какие негативные последствия имеют недоработки и ошибки в развитии корпоративной социальной ответственности в современной России (выберите один, наиболее подходящий вариант ответа):

- а) инвестированные средства расходуются неэффективно;
- б) консервируется устаревшая структура социальной сферы;
- в) возникает сомнение в способности властей представлять действительные интересы общества;
- г) обострение существующих проблем в условиях многочисленных моногородов.

46. Согласно ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются:

- а) на работника;
- б) профсоюз;
- в) работодателя.

47. Какой инструмент может быть использован для повышения эффективности социальной деятельности компаний:

- а) диалоги с различными группами заинтересованных сторон;
- б) оценка эффективности социальных программ;
- в) верны оба ответа.

48. Назовите 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) создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе;
- в) развитие культурного образования детей и юношества;
- г) обеспечение занятости инвалидов.

49. Какое конкурентное преимущество обеспечивает компании в странах с развитым гражданским обществом выполнение этических правил (выберите один, наиболее подходящий вариант ответа, исходя из заданного вопроса):

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

50. Стандарт ISO 26000 распространяется:

- а) на бизнес, НКО и государственные организации в добровольном порядке;
- б) только на коммерческие организации в обязательном порядке;
- в) на бизнес, НКО и государственные организации в обязательном порядке;
- г) только на коммерческие организации в добровольном порядке.

51. В какой стране впервые появилось социальное страхование работников:

- а) в США;
- б) Германии;
- в) Великобритании;
- г) России.

Критерии оценки

Предел длительности контроля	45 мин
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	выполнено верно заданий
«5», если	(90 -100)% правильных ответов
«4», если	(70 - 89)% правильных ответов
«3», если	(50-69)% правильных ответов

2. Примерные вопросы к зачету (промежуточная аттестация)

1. Основные теоретические подходы к определению и трактовке корпоративной социальной ответственности.
2. Факторы, формирующие и регулирующие корпоративную социальную ответственность.

3. Уровни корпоративной социальной ответственности.
4. Этапы эволюции корпоративной социальной ответственности.
5. Особенности развития корпоративной социальной ответственности в азиатско-тихоокеанском регионе.
6. Особенности социальной ответственности бизнеса в англосаксонской модели капитализма.
7. Особенности развития корпоративной социальной ответственности в России.
8. Специфика мотивации предпринимателей в отношении корпоративной социальной ответственности в России.
9. Направления регулирования отношений между государством и бизнесом в условиях современной рыночной экономики.
10. Нормы и правила, регулирующие социальную политику предприятий.
11. Роль государства в регулировании отношений между бизнесом и обществом.
12. Международные организации, воздействующие на этическое предпринимательство, социальную политику предприятий.
13. Международные инициативы, направленные на развитие корпоративной социальной ответственности.
14. Основные стандарты социальной ответственности.
15. Содержание концепции управления корпоративной социальной ответственностью с позиции заинтересованных сторон (стейкхолдеров).
16. Основные группы стейкхолдеров корпорации и их интересы.
17. Элементы системы эффективного управления корпоративной социальной ответственностью.
18. Инструменты регулирования корпоративной социальной ответственности (в том числе на международном уровне).
19. Содержание концепции социально-ориентированного управления внутренними стейкхолдерами.
20. Преимущества и выгоды инвестиций в нематериальные активы предприятия.
21. Основные группы, являющиеся объектами внутренней социальной политики на предприятии.
22. Содержание концепции корпоративного саморегулирования.
23. Основные положения корпоративных кодексов этики (кодексов поведения).
24. Основные инструменты реализации корпоративных социальных программ.
25. Значение и структура коллективного договора в области социальной ответственности.
26. Основные направления и инструменты социальной политики на предприятии.
27. Основные направления внешней социальной политики предприятий.
28. Суть и значение этической ответственности бизнеса в сфере рекламы.
29. Основные противоречия в отношениях между корпорациями и потребителями. Пути их преодоления.
30. Группы, являющиеся объектами внешней социальной политики на предприятии.
31. Способы оценки эффективности социальной политики предприятия существуют.
32. Индикаторы эффективности корпоративной социальной ответственности.
33. Международные стандарты и индексы корпоративной социальной ответственности.
34. Цели, значение и требования к корпоративной социальной отчетности.

35. Прямые и косвенные преимущества корпоративной социальной отчетности.
36. Основные противоречия и проблемы корпоративной социальной отчетности.
37. Алгоритм разработки корпоративной социальной отчетности.
38. Суть и значение социального учета и аудита.
39. Основные перспективы развития корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом.
40. Суть и значение понятия «социально ответственные инвестиции».
41. Подходы к разработке стратегии социально ответственного инвестирования.
42. Инвестиционные индексы в области корпоративной социальной ответственности.

Критерии промежуточной аттестации (зачета) по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

Промежуточная аттестация — зачет, — считается сданным в случае развернутого, полного устного ответа, в котором выдерживается план, содержащий введение по заданному вопросу, сообщение основного материала, заключение (вывод), характеризующий личную, обоснованную позицию обучающегося по спорным вопросам, при ответе на вопрос допускается несколько ошибок, которые можно самостоятельно исправить при помощи наводящих вопросов научно-педагогического работника, язык ответа должен быть грамотным.

Промежуточная аттестация — зачет, — считается не сданным в случае, если учащийся во время устного ответа не может найти правильный ответ, даже при помощи наводящих вопросов научно-педагогического работника, язык ответа стилистически не выдержан — логическое изложение материала отсутствует.