

АНО ВО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА»

Рабочая программа дисциплины (модуля) Б1.О.27 «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА»

Направление подготовки	<i>38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Управление малым бизнесом</i>
Формы обучения	<i>очная, очно-заочная, заочная</i>

*Автор-составитель:
к.э.н., доцент Санин Н.В.*

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (Утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. N 970).

Рецензент: Дудин М.Н., доктор экономических наук, профессор, руководитель Лаборатории стратегического развития агропромышленного комплекса ФГБУН «Институт проблем рынка» Российской академии наук.

Рабочая программа дисциплины (модуля) утверждена на заседании кафедры предпринимательства АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Протокол №9 от 29.06.2022 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) согласована в рамках основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы Управление бизнесом с ООО «Алерс Рус», ООО «Татнефть-АЗС-Запад».

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины (модуля).....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО.....	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
4. Структура и содержание дисциплины (модуля).....	6
4.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся.....	6
4.2 Учебно-тематический план дисциплины (модуля)	7
5. Содержание дисциплины (модуля).....	9
6. Планы занятий семинарского типа.....	14
7. Методические рекомендации для обучающихся по дисциплине (модулю).....	23
8. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю).....	23
9. Особенности обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	31
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	32
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля).....	33

Приложения к рабочей программе дисциплины (модуля)

Приложение 1. Методические рекомендации обучающимся по дисциплине (модулю)

Приложение 2. Содержание фонда оценочных средств текущего контроля по дисциплине (модулю)

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель изучения дисциплины - развитие у обучающихся компетенций владения различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, при формировании корпоративной социальной ответственности в предпринимательской среде.

Задачи дисциплины:

- освоение понятийного аппарата управления корпоративной социальной ответственностью предпринимателей;
- изучение и освоение комплекса теоретических и методических знаний управления социальной деятельностью организации;
- приобретение практических навыков в области формирования корпоративной социальной политики, направленной на создание благоприятных условий труда, быта, досуга работников и повышение качества их трудовой жизни;
- обучение методам планирования социального развития организации.

Воспитательная цель дисциплины – создание условий для активной жизнедеятельности обучающихся, их гражданского самоопределения, профессионального становления и индивидуально-личностной самореализации в созидательной деятельности для удовлетворения потребностей в нравственном, культурном, интеллектуальном, социальном и профессиональном развитии.

Достижению поставленной цели воспитания обучающихся способствует решение следующих задач:

- развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- приобщение обучающихся к общечеловеческим нормам морали, националь-

ным устоям и академическим традициям;

– воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;

– воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;

– обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;

– выявление и поддержка талантливой обучающихся, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;

– формирование культуры и этики профессионального общения;

– воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде;

– повышение уровня культуры безопасного поведения;

– развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.О.27 «Корпоративная социальная ответственность предпринимателей» относится к Блоку 1. Дисциплины (модули) (обязательная часть).

2.1 Данная дисциплина базируется на знаниях обучающихся, полученных в результате освоения программы по дисциплинам «Теория менеджмента», «Экономика предприятий», «Разработка управленческих решений».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

<i>Компетенции</i>	<i>Индикаторы достижения компетенций</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</i>
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	ОПК-3.1. Обосновывает результаты решения стратегических и оперативных управленческих задач как в целом на уровне организации и ее подразделений, так и в отдельных функциональных областях менеджмента. ОПК-3.2. Производит оценку результатов анализа и оп-	Знать: основные точки зрения, виды, категории, эволюцию, концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности (далее - КСО) в предпринимательской среде; роль государства в развитии и поддержании КСО предпринимателей в России; принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики; основные положения, недостатки, структуру и формы представления кодексов этики и этических программ в предпринимательской среде ; основные индикаторы результативности КСО; индексы и рейтинги КСО; систему оценки корпоративной социальной ответственности; Уметь: анализировать закономерности протекания социальных процессов, самостоятельно планировать социальное развитие компании; анализировать современные представления о КСО, его роль в современном

	<p>тимизации бизнес-процессов. ОПК-3.3. Осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.</p>	<p>российском бизнесе; сформулировать примеры успешных подходов к КСО, в том числе в практике российского бизнеса; дифференцировать национальные/региональные особенности КСО; структурировать внутреннюю коммуникационную модель компании; находить подходы к разрешению конфликтов между внутренними стейкхолдерами; проводить интегральную оценку эффективности корпоративной социальной ответственности; анализировать корпоративные социальные отчетности российских и зарубежных организаций; анализировать и оценивать вложения в социально ответственные инвестиции; разрабатывать организационно-управленческий механизм социального инвестирования; изучать, проводить диагностику и разрабатывать меры по повышению уровня удовлетворенности трудом и качества трудовой жизни персонала.</p> <p>Владеть: методами анализа общемировых тенденций развития КСО, а также возможностей их применения к условиям российского бизнеса; методиками анализа подходов к регулированию КСО, а также степени их воздействия на российские организации; базовыми навыками управления КСО; методами разработки внутренних и внешних социальных программ, анализа и оценки уровня социального развития организации, методическими основами составления нефинансовой социальной отчетности организации; базовыми навыками разработки социальной политики, Кодекса этики и Социальной программы; методологией оценки влияния КСО на репутацию компании; базовыми навыками разработки корпоративной социальной отчетности; методами расчета социальных и экологических инвестиционных индексов; различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>
--	---	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа (4 зачетных единицы),
из них:

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 4, час.
Контактные часы	32,2	32,2
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	16	16
Контактные часы на промежуточную аттестацию (зачет с оценкой)	0,2	0,2
Самостоятельная работа	111,8	111,8
Форма промежуточной аттестации		зачет с оценкой

Для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5, час.
Контактные часы	28,2	28,2
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	12	12
Контактные часы на промежуточную аттестацию (зачет с оценкой)	0,2	0,2
Самостоятельная работа	115,8	115,8
Форма промежуточной аттестации		зачет с оценкой

4.2 УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) (очная форма обучения)

Номер раздела	Наименование раздела/темы	Всего	Контактная работа, час				Самостоятельная работа	Компетенция
			Всего	в том числе				
				Лекции	Семинары	Практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.	Раздел 1. Теория управления социальной деятельностью организации	30	6	4/4*	2/2*		24	ОПК.3
1.1.	Тема 1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации. Исторические предпосылки управления социальной деятельностью организации	16	4	2*	2*		12	ОПК.3
1.2.	Тема 2. Корпоративная социальная ответственность как стратегическая цель организации в современном мультикультурном пространстве	14	2	2*			12	ОПК.3
2	Раздел 2. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности	32	8	4/2*	2/2*	2/2*	24	ОПК.3
2.1.	Тема 3. Социальная политика государства и ее влияние на организационные коммуникации	16	4	2	2*		12	ОПК.3
2.2.	Тема 4. Модели социальной политики и корпоративная социальная ответственность предпринимателей. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения в предпринимательской среде	16	4	2*		2*	12	ОПК.3
3	Раздел 3. Корпоративная социальная ответственность в РФ	44	10	4/4*		6/4*	34	ОПК.3
3.1.	Тема 5. Социально ответственное поведение как основа развития отечественного предпринимательства. Внешняя корпоративная социальная ответственность	16	4	2*		2	12	ОПК.3
3.2.	Тема 6. Улучшение условий, охраны и безопасности труда как направление корпоративной социальной политики организации. Проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций в системе корпоративной социальной ответственности предпринимателей	16	4	2*		2*	12	ОПК.3
3.3.	Тема 7. Повышение социальной защищенности работников и развитие социальной инфраструктуры как направления социальной политики организации. Материальное вознаграждение и оплата труда как направления социальной политики организации. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в предпринимательском сообществе.	12	2			2*	10	ОПК.3

4	Раздел 4. Механизм управления социальной деятельностью предпринимателей	37,8	8	4	4/4*		29,8	ОПК.3
4.1.	Тема 8. Современные технологии управления персоналом и планирование социального развития организации. Нефинансовая (социальная) отчетность	20	4	2	2*		16	ОПК.3
4.2.	Тема 9. Информационное и ресурсное сопровождение социального развития организации	17,8	4	2	2*		13,8	ОПК.3
	Контактные часы на промежуточную аттестацию (зачет с оценкой)	0,2	0,2					
	Всего	144	32,2	16/10*	8/8*	8/6*	111,8	

Примечание: *знаком выделены темы, по которым проводятся активные и интерактивные формы обучения

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

(очно-заочная форма обучения)

Номер раздела	Наименование раздела/темы	Всего	Контактная работа, час				Самостоятельная работа	Компетенция
			Всего	в том числе				
				Лекции	Семинары	Практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.	Раздел 1. Теория управления социальной деятельностью организации	30	6	4/4*	2/2*		24	ОПК.3
1.1.	Тема 1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации. Исторические предпосылки управления социальной деятельностью организации	16	2	2*			14	ОПК.3
1.2.	Тема 2. Корпоративная социальная ответственность как стратегическая цель организации в современном мультикультурном пространстве	14	4	2*	2*		10	ОПК.3
2	Раздел 2. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности	32	6	4/2*		2/2*	26	ОПК.3
2.1.	Тема 3. Социальная политика государства и ее влияние на организационные коммуникации	16	2	2			14	ОПК.3
2.2.	Тема 4. Модели социальной политики и корпоративная социальная ответственность предпринимателей. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения в предпринимательской среде	16	4	2*		2*	12	ОПК.3
3	Раздел 3. Корпоративная социальная ответственность в РФ	44	10	4/4*		6/4*	34	ОПК.3
3.1.	Тема 5. Социально ответственное поведение как основа развития отечественного предпринимательства. Внешняя корпоративная социальная ответственность	16	4	2*		2	12	ОПК.3

3.2.	Тема 6. Улучшение условий, охраны и безопасности труда как направление корпоративной социальной политики организации. Проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций в системе корпоративной социальной ответственности предпринимателей	16	4	2*		2*	12	ОПК.3
3.3.	Тема 7. Повышение социальной защищенности работников и развитие социальной инфраструктуры как направления социальной политики организации. Материальное вознаграждение и оплата труда как направления социальной политики организации. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в предпринимательском сообществе.	12	2			2*	10	ОПК.3
4	Раздел 4. Механизм управления социальной деятельностью предпринимателей	37,8	6	4		2	31,8	ОПК.3
4.1.	Тема 8. Современные технологии управления персоналом и планирование социального развития организации. Нефинансовая (социальная) отчетность	20	4	2		2	16	ОПК.3
4.2.	Тема 9. Информационное и ресурсное сопровождение социального развития организации	17,8	2	2			15,8	ОПК.3
	Контактные часы на промежуточную аттестацию (зачет с оценкой)	0,2	0,2					
	Всего	144	28,2	16/10*	2/2*	10/6*	115,8	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Теория управления социальной деятельностью организации

Тема 1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации. Исторические предпосылки управления социальной деятельностью организации

Учебная дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» и ее роль в подготовке бакалавров по направлению «Менеджмент». Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации. Предмет, цель, задачи дисциплины.

Направления социального развития организаций. Взаимосвязь социального и экономического развития организации. Социальная среда организации. Определение внутренней и внешней социальной среды организации. Факторы внутренней и внешней социальной среды организации.

Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе. Эксперимент Р. Оуэна. Научная организация труда Ф. Тейлора. Исследования Г.Л. Гантта, Ф. и Л. Гилберт, Г. Эмерсона. Социальная служба Г. Форда. Школа человеческих отношений - Хоторнский эксперимент. Поведенческая школа.

Исторические предпосылки регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями в РФ. Первые попытки регулирования трудовых отношений в дореволюционной России. НОТ в России. Методы социального управления в 60-80-е гг. План социального развития трудовых коллективов в СССР.

Концепция гуманизации труда. Развитие концепции гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда.

Качество трудовой жизни как развитие концепции гуманизации труда. Принципы концепции качества трудовой жизни. Элементы качества трудовой жизни.

Удовлетворенность трудом. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции: проблемная лекция – форма обучения обучающихся, в ходе которой преподаватель излагает проблемную ситуацию, а затем, используя активную познавательную работу обучающихся, предлагает осуществить совместный поиск решения стоящих задач

Тема 2. Корпоративная социальная ответственность как стратегическая цель организации в современном мультикультурном пространстве

Концепция социально-ответственного бизнеса. Уровни социальной ответственности организации. Основные интерпретации корпоративной социальной ответственности (теория корпоративного эгоизма, теория корпоративного альтруизма, теория разумного эгоизма). Признаки социально ответственного поведения. Преимущества социально ответственной компании.

Особенности мультикультурного пространства и специфика развития мультикультурной организации.

Раздел 2. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности в предпринимательской среде

Тема 3. Социальная политика государства и ее влияние на организационные коммуникации

Социальная политика государства. Концепция социального государства. Цель, задачи и функции социальной политики. Субъекты социальной политики.

Особенности социальной политики государства в РФ. Основные задачи социальной политики в РФ. Показатели качества жизни в РФ: индекс развития человеческого потенциала, децильный коэффициент, коэффициент ДЖИНИ.

Организационные коммуникации (структура и характеристики). Социальная защита. Социальные гарантии. Формы социальной защиты. Социальное страхование и социальная помощь. Социальное страхование в РФ. Правовые основы функционирования обязательного социального страхования.

Влияние социальной политики государства на организацию.

Тема 4. Модели социальной политики и корпоративная социальная ответственность предпринимателей. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения в предпринимательской среде

Государственный патернализм и либеральный подход к социальной политике. Классификация моделей социальной политики Г. Эспинг-Андерсена. Реализация корпоративной социальной ответственности в рамках моделей социальной политики.

Зарубежный опыт корпоративной социальной ответственности.

Понятие социально-трудовых отношений. Социальное партнерство как особый тип регулирования социально-трудовых отношений. Сущность социального партнерства. Механизм социального партнерства. Система социального партнерства

в РФ. Субъекты социального партнерства в РФ. Особенности системы социального партнерства в РФ.

Зарубежный опыт социального партнерства. Опыт Германии и Франции.

Модели социальной политики и корпоративная социальная ответственность предпринимателей. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения в предпринимательской среде.

Система социального партнерства на уровне организации. Цель, задачи, функции и принципы системы социального партнерства на уровне организации. Элементы системы социального партнерства.

Внешний и внутренний контроль в рамках системы социального партнерства в организации. Производственные советы, совет трудового коллектива.

Коллективные договоры. Понятие и структура коллективного договора. Порядок разработки и заключения коллективных договоров. Развитие коллективно-договорных отношений за рубежом.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции: лекция с разбором конкретных ситуаций – форма учебной работы, которая позволяет преподавателю с помощью постановки конкретных вопросов перед обучающимися активизировать их участие в дискуссии в рамках обсуждаемых микроситуаций.

Раздел 3. Корпоративная социальная ответственность в РФ

Тема 5. Социально ответственное поведение как основа развития отечественного предпринимательства. Внешняя корпоративная социальная ответственность

Регулирование корпоративной социальной ответственности в РФ. Мотивы реализации корпоративной социальной ответственности российскими организациями. Общая характеристика социальных программ отечественного бизнеса. Управление социальной ответственностью. Социальный Кодекс.

Цели реализации социальной политики на предприятии. Функции социальной политики в организации. Средства реализации социальной политики в организации.

Социальные выплаты в организации. Гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Добровольно предоставляемые социальные льготы. Структура выплат социального характера. Подходы к формированию социального пакета. Система «Кафетерия».

Корпоративное гражданство. Региональная социальная политика. Уровни участия бизнеса в социальной сфере (традиционная благотворительность, стратегическая благотворительность). Социальное инвестирование. Организационно-управленческий механизм социального инвестирования. Межсекторное социальное партнерство. Взаимодействие с НКО. Корпоративное волонтерство.

Социально ответственное поведение как основа развития отечественного предпринимательства.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции: лекция-беседа – форма обучения обучающихся, в рамках которой предполагается вовлечение слушателей в активную беседу с лектором с целью привлечь их внимание к наиболее важным вопросам изучаемой темы посредством обмена мнениями.

Тема 6. Улучшение условий, охраны и безопасности труда как направление корпоративной социальной политики организации. Проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций в системе корпоративной социальной ответственности предпринимателей

Условия, охрана и безопасность труда как фактор внутренней социальной среды организации. Благоприятные, неблагоприятные условия труда.

Законодательная и нормативная база в области условий и охраны труда. Федеральные и региональные законы об охране труда, технике безопасности и гигиене труда. Ратифицированные международные конвенции.

Современные методы и механизмы в системе управления условиями и охраной труда. Профессиональный риск.

Система управления охраной труда в организации. Социальное партнерство в области охраны труда.

Проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций в системе корпоративной социальной ответственности предпринимателей.

*Примечание: интерактивные формы и методы проведения лекции: проблемная лекция – форма обучения обучающихся, в ходе которой преподаватель излагает проблемную ситуацию, а затем, используя активную познавательную работу обучающихся, предлагает осуществить совместный поиск решения стоящих задач.

Тема 7. Повышение социальной защищенности работников и развитие социальной инфраструктуры как направления социальной политики организации. Материальное вознаграждение и оплата труда как направления социальной политики организации. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в предпринимательском сообществе.

Система социальной защиты трудоспособного населения. Цель социальной защиты трудоспособного населения. Механизмы социальной защиты работников. Меры социальной защиты работников согласно ТК РФ.

Социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации. Объекты социальной инфраструктуры. Функции социальной инфраструктуры организации. Подходы к развитию социальной инфраструктуры организации. Управление социальной инфраструктурой.

Материальное вознаграждение и оплата труда как фактор повышения качества трудовой жизни работников. Стимулирующая функция заработной платы. Обеспечение соответствия индивидуальной заработной платы работника и конечных результатов деятельности предприятия. Индивидуальное и коллективное премирование: системы Скэнлона, Раккера, Импрошейр.

Стимулирование труда на основе системы сбалансированных показателей, концепции ключевых показателей эффективности. Построение системы стимулирования на основе управления по целям.

Типы конфликтов и особенности разрешения конфликтных ситуаций в предпринимательском сообществе.

Раздел 4. Механизм управления социальной деятельностью предпринимателей

Тема 8. Современные технологии управления персоналом и планирование социального развития организации. Нефинансовая (социальная) отчетность

Социальные стратегии. Классификация социальных стратегий. Современные технологии управления персоналом.

Социальное планирование. Задачи социального планирования. Практика планирования социального развития организации в СССР. План социального развития и этапы его разработки. Структура плана социального развития. Социальный паспорт трудового коллектива: содержание, структура. Целевые программы социального развития. Современные технологии управления персоналом.

Оценка уровня социального развития организации. Количественные и качественные показатели уровня социального развития.

Социальная отчетность. Социальный аудит. Социальный рейтинг. Формы составления социального отчета. Методики социального аудита. Социальные индексы: фондовые индексы социальной ответственности, нефондовые индексы социальной ответственности.

Нефинансовая (социальная) отчетность в РФ. Принципы социальной отчетности.

Социальные стандарты. Социальный стандарт Торгово-промышленной палаты «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ. Методические рекомендации».

Тема 9. Информационное и ресурсное сопровождение социального развития организации

Особенности управления социальным развитием организации. Миссия, философия и корпоративная культура организации.

Специфика социальной политики организаций различной направленности.

Информационное обеспечение социального развития организации.

Ресурсное обеспечение социального развития организации.

Эффективность социальной политики организации.

6. ПЛАНЫ ЗАНЯТИЙ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Для очной формы обучения

Семинар 1. (Тема 1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации. Исторические предпосылки управления социальной деятельностью организации).

Выступление «Внутренняя и внешняя социальная среда организации».

Вопросы для обсуждения:

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» и ее роль в подготовке бакалавров по направлению «Менеджмент».

Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации. Предмет, цель, задачи дисциплины.

Направления социального развития организаций. Взаимосвязь социального и экономического развития организации.

Социальная среда организации.

Определение внутренней и внешней социальной среды организации. Факторы внутренней и внешней социальной среды организации.

Исторические предпосылки управления социальной деятельностью организации в РФ и за рубежом

Концепция социально-ответственного бизнеса.

Уровни социальной ответственности организации.

Основные интерпретации корпоративной социальной ответственности (теория корпоративного эгоизма, теория корпоративного альтруизма, теория разумного эгоизма).

Признаки социально ответственного поведения.

Преимущества социально ответственной компании.

Задание: Подготовка вопросов и кратких ответов по четырем основным блокам вопросов:

Блок 1. Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе (эксперимент Р. Оуэна; научная организация труда Ф. Тейлора; исследования Г.Л. Гантта, Ф. и Л. Гилберта, Г. Эмерсона; социальная служба Г. Форда; школа человеческих отношений - Хоторнский эксперимент; поведенческая школа);

Блок 2. Исторические предпосылки регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями в РФ (первые попытки регулирования трудовых отношений в дореволюционной России. НОТ в России. Методы социального управления в 60-80-е гг. План социального развития трудовых коллективов в СССР);

Блок 3. Концепция гуманизации труда (содержание понятия; развитие концепции гуманизации труда; основные направления гуманизации труда);

Блок 4. Качество трудовой жизни как развитие концепции гуманизации труда (принципы концепции качества трудовой жизни; элементы качества трудовой жизни; удовлетворенность трудом; факторы, влияющие на удовлетворенность трудом).

Быть готовым аргументировать свое мнение в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в процессе развития корпоративной социальной ответственности на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по же-

ланию обучающегося).

**Примечание:* форма проведения занятия- деловая игра «Брифинг» (briefing от англ. brief - короткий, недолгий) - краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

Семинар 2. (Тема 3. Социальная политика государства и ее влияние на организационные коммуникации).

Выступление «Социальное страхование в РФ».

Вопросы для обсуждения:

Социальная политика государства. Концепция социального государства. Цель, задачи и функции социальной политики. Субъекты социальной политики.

Особенности социальной политики государства в РФ. Основные задачи социальной политики в РФ. Показатели качества жизни в РФ: индекс развития человеческого потенциала, децильный коэффициент, коэффициент ДЖИНИ.

Социальная защита. Социальные гарантии. Формы социальной защиты. Социальное страхование и социальная помощь. Социальное страхование в РФ. Правовые основы функционирования обязательного социального страхования.

Влияние социальной политики государства на организацию.

Быть готовым аргументировать свое мнение в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в процессе развития корпоративной социальной ответственности на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

**Примечание:* форма проведения занятия - семинар с использованием метода «мозгового штурма» - форма практического занятия, в ходе которого решается задача поиска оптимального решения с помощью творческой мыслительной работы обучающихся в кратчайшие сроки. Это достигается посредством генерирования любых идей без какой-либо критики с последующим их анализом, оценкой и выбором наилучшего решения.

Семинар 3. (Тема 8. Современные технологии управления персоналом и планирование социального развития организации. Нефинансовая (социальная) отчетность).

Выступление «Планирование социального развития организации»

Вопросы для обсуждения:

Современные технологии управления персоналом.

Социальная отчетность. Социальный аудит. Социальный рейтинг. Формы составления социального отчета. Методики социального аудита. Социальные индексы: фондовые индексы социальной ответственности, нефондовые индексы социальной ответственности.

Нефинансовая (социальная) отчетность в РФ. Принципы социальной отчетности.

Социальные стандарты. Социальный стандарт Торгово-промышленной палаты «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ. Методические рекомендации».

Особенности управления социальным развитием организации. Миссия, фило-

софия и корпоративная культура организации.

Специфика социальной политики организаций различной направленности.

Информационное обеспечение социального развития организации.

Ресурсное обеспечение социального развития организации.

Эффективность социальной политики организации.

Быть готовым находить организационно-управленческие решения в рамках развития корпоративной социальной ответственности и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (продумать план реализации управленческих действий, проанализировать риски и возможности их минимизации; описать предполагаемые результаты управленческих действий) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Проанализировать план действий организации по направлению «внешние и внутренние деловые коммуникации в рамках развития корпоративной социальной ответственности» (особенности делового общения, тематика и поводы публичных выступлений, переговоров, совещаний; анализ (при возможности) деловой переписки; особенности электронной коммуникации) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

**Примечание:* форма проведения занятия - семинар с элементами проблемности – форма учебного занятия, в ходе которого происходит анализ обучающимися реальных ситуаций, а затем совместный поиск различных вариантов решений. В рамках данного семинара обучающиеся по основным проблемным вопросам представляют доклады, рефераты, эссе.

Семинар 4. (Тема 9. Информационное и ресурсное сопровождение социального развития организации).

Выступление «Особенности управления социальным развитием организации. Миссия, философия и корпоративная культура организации».

Вопросы для обсуждения:

Специфика социальной политики организаций различной направленности.

Информационное обеспечение социального развития организации.

Ресурсное обеспечение социального развития организации.

Эффективность социальной политики организации.

Быть готовым находить организационно-управленческие решения в рамках развития корпоративной социальной ответственности и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (продумать план реализации управленческих действий, проанализировать риски и возможности их минимизации; описать предполагаемые результаты управленческих действий) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Проанализировать план действий организации по направлению «внешние и внутренние деловые коммуникации в рамках развития корпоративной социальной ответственности» (особенности делового общения, тематика и поводы публичных выступлений, переговоров, совещаний; анализ (при возможности) деловой переписки; особенности электронной коммуникации) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Привести примеры использования организацией различных способов разре-

шения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося). Сделать вывод о влиянии выбора способов разрешения конфликтных ситуаций в организации на развитие корпоративной социальной ответственности.

**Примечание:* форма проведения занятия - практикум с элементами навыкового тренинга. Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка. Большинство бизнес-тренингов являются навыковыми, например, тренинг переговоров, самопрезентации.

Практическое занятие 1. (Тема 4).

1. Рассмотрение проблемной ситуации «Модели социальной политики».

2. Подготовить краткое портфолио двух организаций, которые выбраны Вами для анализа, отразив в том числе, следующие аспекты:

- государственный патернализм и либеральный подход к социальной политике;
- классификация моделей социальной политики Г. Эспинг-Андерсена;
- реализация корпоративной социальной ответственности в рамках моделей социальной политики;
- зарубежный опыт корпоративной социальной ответственности.

Привести примеры использования организацией различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося). Сделать вывод о влиянии выбора способов разрешения конфликтных ситуаций в организации на развитие корпоративной социальной ответственности.

**Примечание:* форма проведения занятия - практикум с элементами навыкового тренинга. Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка. Большинство бизнес-тренингов являются навыковыми, например, тренинг переговоров, самопрезентации.

Практическое занятие 2. (Тема 5).

1. Рассмотрение проблемной ситуации «Внешняя корпоративная социальная ответственность».

2. Решение индивидуальных заданий обучающимися (Социально ответственное поведение как основа развития отечественных организаций).

3. Быть готовым аргументировать свое мнение в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в процессе развития корпоративной социальной ответственности на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Быть готовым находить организационно-управленческие решения в рамках развития корпоративной социальной ответственности и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (продумать план реализации управленческих действий, проанализировать риски и возможности их

минимизации; описать предполагаемые результаты управленческих действий) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Привести примеры использования организацией различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося). Сделать вывод о влиянии выбора способов разрешения конфликтных ситуаций в организации на развитие корпоративной социальной ответственности.

Практическое занятие 3. (Тема 6).

1. Выполнить задание: Коллективное построение социальной политики в организации, формирование особых подходов к формированию корпоративной социальной ответственности в предполагаемой организации, с учетом, в том числе, таких аспектов как

- условия, охрана и безопасность труда;
- законодательная и нормативная база в области условий и охраны труда;
- методы и механизмы в системе управления условиями и охраной труда;
- предотвращение и минимизация профессионального риска;
- индивидуальные подходы к системе управления охраной труда в организации и социальному партнерству в области охраны труда.

2. Быть готовым аргументировать свое мнение в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в процессе развития корпоративной социальной ответственности на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Быть готовым находить организационно-управленческие решения в рамках развития корпоративной социальной ответственности и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (продумать план реализации управленческих действий, проанализировать риски и возможности их минимизации; описать предполагаемые результаты управленческих действий) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

**Примечание:* форма проведения занятия - практикум с элементами навыкового тренинга. Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка. Большинство бизнес-тренингов являются навыковыми, например, тренинг переговоров, самопрезентации.

Практическое занятие 4. (Тема 7).

1. Выполнить задание: В рамках работы в малых группах обсуждаются и защищаются публично

- системы Скэнлона, Раккера, Импрошейр;
- стимулирование труда на основе системы сбалансированных показателей;
- концепции ключевых показателей эффективности;
- подходы к построению системы стимулирования на основе управления по целям

2. Выполнить задание: В рамках ролевой игры присутствуют роли учредителей компании; руководство компании; представители производственного совета, профсоюза, журналисты. Система социальной защиты трудоспособного населения.

Основные вопросы в рамках игры:

- механизмы социальной защиты работников;
- меры социальной защиты работников согласно ТК РФ;
- социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации;
- управление социальной инфраструктурой.

3. Быть готовым находить организационно-управленческие решения в рамках развития корпоративной социальной ответственности и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (продумать план реализации управленческих действий, проанализировать риски и возможности их минимизации; описать предполагаемые результаты управленческих действий) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Проанализировать план действий организации по направлению «внешние и внутренние деловые коммуникации в рамках развития корпоративной социальной ответственности» (особенности делового общения, тематика и поводы публичных выступлений, переговоров, совещаний; анализ (при возможности) деловой переписки; особенности электронной коммуникации) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

**Примечание:* форма проведения занятия - практикум с элементами навыкового тренинга. Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка. Большинство бизнес-тренингов являются навыковыми, например, тренинг переговоров, самопрезентации.

Для очно-заочной формы обучения

Семинар 1. (Тема 2. Корпоративная социальная ответственность как стратегическая цель организации в современном мультикультурном пространстве).

Выступление «Концепция социально-ответственного бизнеса».

Вопросы для обсуждения:

Уровни социальной ответственности организации.

Основные интерпретации корпоративной социальной ответственности (теория корпоративного эгоизма, теория корпоративного альтруизма, теория разумного эгоизма).

Признаки социально ответственного поведения.

Преимущества социально ответственной компании.

Быть готовым аргументировать свое мнение в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в процессе развития корпоративной социальной ответственности на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

**Примечание:* форма проведения занятия - Метод коллективного анализа ситуаций (кейс-стади) – форма учебного занятия, в рамках которого обучающимся предлагается проанализировать реальную ситуацию, разобраться в сути проблемы, оценить имеющийся выбор решения ситуации, предложить свое решение конкретной ситуации.

Практическое занятие 1. (Тема 4).

1. Рассмотрение проблемной ситуации «Модели социальной политики».
2. Подготовить краткое портфолио двух организаций, которые выбраны для анализа, отразив в том числе, следующие аспекты:
 - государственный патернализм и либеральный подход к социальной политике;
 - классификация моделей социальной политики Г. Эспинг-Андерсена;
 - реализация корпоративной социальной ответственности в рамках моделей социальной политики;
 - зарубежный опыт корпоративной социальной ответственности.

Привести примеры использования организацией различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося). Сделать вывод о влиянии выбора способов разрешения конфликтных ситуаций в организации на развитие корпоративной социальной ответственности.

**Примечание:* форма проведения занятия - практикум с элементами навыкового тренинга. Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка. Большинство бизнес-тренингов являются навыковыми, например, тренинг переговоров, самопрезентации.

Практическое занятие 2. (Тема 5).

1. Рассмотрение проблемной ситуации «Внешняя корпоративная социальная ответственность».
2. Решение индивидуальных заданий обучающимися (Социально ответственное поведение как основа развития отечественных организаций).
3. Быть готовым аргументировать свое мнение в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в процессе развития корпоративной социальной ответственности на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Быть готовым находить организационно-управленческие решения в рамках развития корпоративной социальной ответственности и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (продумать план реализации управленческих действий, проанализировать риски и возможности их минимизации; описать предполагаемые результаты управленческих действий) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Привести примеры использования организацией различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося). Сделать вывод о влиянии выбора способов разрешения конфликтных ситуаций в организации на развитие корпоративной социальной ответственности.

Практическое занятие 3. (Тема 6.)

Рассмотрение проблемной ситуации «Внешняя корпоративная социальная ответственность».

Решение индивидуальных заданий обучающимися «Условия, охрана и безопасность труда как фактор внутренней социальной среды организации. Благоприятные, неблагоприятные условия труда».

Быть готовым дать комментарии по вопросам «Законодательная и нормативная база в области условий и охраны труда. Федеральные и региональные законы об охране труда, технике безопасности и гигиене труда. Ратифицированные международные конвенции».

Оценить в рамках своих индивидуальных заданий современные методы и механизмы в системе управления условиями и охраной труда, а также возможности профессионального риска.

Оценить возможности проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций в системе корпоративной социальной ответственности предпринимателей.

Быть готовым аргументировать свое мнение в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия в процессе развития корпоративной социальной ответственности на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Быть готовым находить организационно-управленческие решения в рамках развития корпоративной социальной ответственности и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (продумать план реализации управленческих действий, проанализировать риски и возможности их минимизации; описать предполагаемые результаты управленческих действий) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

**Примечание:* форма проведения занятия - семинар – «круглый стол» – форма практического занятия, позволяющая реализовать принцип коллективного обсуждения стоящих проблем в ходе дискуссии. Особенностью данной формы является то, что заблаговременно сообщается возможный сценарий занятия, предлагаются вопросы для обсуждения. Само обсуждение проблемы происходит под руководством преподавателя в форме дискуссии с последующим подведением итогов работы.

Практическое занятие 4. (Тема 7).

1. Выполнить задание: В рамках работы в малых группах обсуждаются и защищаются публично

- системы Скэнлона, Раккера, Импрошейр;
- стимулирование труда на основе системы сбалансированных показателей;
- концепции ключевых показателей эффективности;
- подходы к построению системы стимулирования на основе управления по целям

2. Выполнить задание: В рамках ролевой игры присутствуют роли учредителей компании; руководство компании; представители производственного совета, профсоюза, журналисты. Система социальной защиты трудоспособного населения.

Основные вопросы в рамках игры:

- механизмы социальной защиты работников;
- меры социальной защиты работников согласно ТК РФ;
- социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации;
- управление социальной инфраструктурой.

3. Быть готовым находить организационно-управленческие решения в рамках развития корпоративной социальной ответственности и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (продумать план реализации управленческих действий, проанализировать риски и возможности их минимизации; описать предполагаемые результаты управленческих действий) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Проанализировать план действий организации по направлению «внешние и внутренние деловые коммуникации в рамках развития корпоративной социальной ответственности» (особенности делового общения, тематика и поводы публичных выступлений, переговоров, совещаний; анализ (при возможности) деловой переписки; особенности электронной коммуникации) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

**Примечание:* форма проведения занятия - практикум с элементами навыкового тренинга. Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка. Большинство бизнес-тренингов являются навыковыми, например, тренинг переговоров, самопрезентации.

Практическое занятие 5. (Тема 8).

Решение индивидуальных заданий обучающимися.

Выполнить задание: Выполнение практических работ по следующим вопросам:

- социальные стратегии;
- социальное планирование;
- составление социального паспорта трудового коллектива;
- определение количественных и качественных показатели уровня социального развития.

Быть готовым находить организационно-управленческие решения в рамках развития корпоративной социальной ответственности и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (продумать план реализации управленческих действий, проанализировать риски и возможности их минимизации; описать предполагаемые результаты управленческих действий) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

Проанализировать план действий организации по направлению «внешние и внутренние деловые коммуникации в рамках развития корпоративной социальной ответственности» (особенности делового общения, тематика и поводы публичных выступлений, переговоров, совещаний; анализ (при возможности) деловой переписки; особенности электронной коммуникации) на примере конкретной организации (выбор организации осуществляется по желанию обучающегося).

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Приложение 1 Методические рекомендации для обучающихся по дисциплине (модулю)

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Карта фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

№ п/п	Темы по учебно-тематическому плану	Оценочные средства
1.	Раздел 1. Теория управления социальной деятельностью организации	Вопросы к зачету № 1–14 Текущий контроль
1.1	Тема 1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации. Исторические предпосылки управления социальной деятельностью организации	Опрос, выступление по темам, тест 1, выступления по индивидуальным заданиям, профессиональная задача 1
1.2	Тема 2. Корпоративная социальная ответственность как стратегическая цель современной организации в современном мультикультурном пространстве	Опрос, выступление по темам, тест 1, выступления по индивидуальным заданиям, профессиональная задача 2 Текущий контроль
2.	Раздел 2. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности в предпринимательской среде	Вопросы к зачету № 15–28
2.1	Тема 3. Социальная политика государства и ее влияние на организационные коммуникации	Опрос, выступление по темам, тест 1, выступления по индивидуальным заданиям, профессиональная задача 3
2.2	Тема 4. Модели социальной политики и корпоративная социальная ответственность предпринимателей. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения в предпринимательской среде	Опрос, выступление по темам, тест 2, выступления по индивидуальным заданиям, профессиональная задача 4
3.	Раздел 3. Корпоративная социальная ответственность в РФ	Вопросы к зачету № 29–49 Текущий контроль
3.1	Тема 5. Социально ответственное поведение как основа развития отечественных предпринимателей. Внешняя корпоративная социальная ответственность	Опрос, выступление по темам, тест 3, выступления по индивидуальным заданиям, профессиональная задача 5
3.2	Тема 6. Улучшение условий, охраны и безопасности труда как направление корпоративной социальной политики организации. Проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций в системе корпоративной социальной ответственности предпринимателей	Опрос, выступление по темам, тест 3, выступления по индивидуальным заданиям, профессиональная задача 7
3.3	Тема 7. Повышение социальной защищенности работников и развитие социальной инфраструктуры как направления социальной политики организации. Материальное вознаграждение и оплата труда как направления социальной политики организации. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в предпринимательском сообществе.	Опрос, выступление по темам, тест 4, выступления по индивидуальным заданиям, профессиональная задача 7

№ п/п	Темы по учебно-тематическому плану	Оценочные средства
4	Раздел 4. Механизм управления социальной деятельностью предпринимателей	Вопросы к зачету № 50–63 Текущий контроль
4.1	Тема 8. Современные технологии управления персоналом и планирование социального развития организации. Нефинансовая (социальная) отчетность	Опрос, выступление по темам, тест 5, выступления по индивидуальным заданиям, профессиональная задача 6
4.2	Тема 9. Информационное и ресурсное сопровождение социального развития организации	Опрос, выступление по темам, тест 6, выступления по индивидуальным заданиям, профессиональная задача 8

Фонд оценочных средств текущего контроля по дисциплине (модулю)
Приложение 2. Содержание фонда оценочных средств текущего контроля по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Вопросы к зачету с оценкой

1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации.
2. Определение внутренней и внешней социальной среды организации. Факторы внутренней и внешней социальной среды организации.
3. Исторические предпосылки решения социально-трудовых проблем на Западе.
4. Исторические предпосылки регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями в РФ.
5. Концепция гуманизации труда. Развитие концепции гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда.
6. Качество трудовой жизни как развитие концепции гуманизации труда.
7. Удовлетворенность трудом. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
8. Корпоративная социальная ответственность как стратегическая цель современной организации в современном мультикультурном пространстве
9. Концепция социально-ответственного бизнеса.
10. Уровни социальной ответственности организации.
11. Основные интерпретации корпоративной социальной ответственности (теория корпоративного эгоизма, теория корпоративного альтруизма, теория разумного эгоизма).
12. Признаки социально ответственного поведения.
13. Принципы социально ответственного поведения в предпринимательской сфере.
14. Преимущества социально ответственной компании.
15. Социальная политика государства. Субъекты социальной политики.
16. Концепция социального государства.
17. Особенности социальной политики государства в РФ.
18. Показатели качества жизни в РФ.

19. Социальная защита, социальные гарантии, формы социальной защиты в РФ.
20. Социальное страхование в РФ. Правовые основы функционирования обязательного социального страхования.
21. Влияние социальной политики государства на организацию.
22. Реализация корпоративной социальной ответственности в рамках моделей социальной политики.
23. Зарубежный опыт корпоративной социальной ответственности.
24. Понятие социально-трудовых отношений. Социальное партнерство как особый тип регулирования социально-трудовых отношений в РФ.
25. Зарубежный опыт социального партнерства. Опыт Германии и Франции.
26. Система социального партнерства на уровне организации. Элементы системы социального партнерства.
27. Внешний и внутренний контроль в рамках системы социального партнерства в организации.
28. Коллективные договоры. Развитие коллективно-договорных отношений в РФ и за рубежом.
29. Общая характеристика социальных программ отечественного бизнеса. Управление социальной ответственностью. Социальный Кодекс.
30. Цели реализации социальной политики на предприятии. Функции социальной политики в организации.
31. Средства реализации социальной политики в организации.
32. Социальные выплаты в организации. Гарантии и компенсации в трудовых отношениях.
33. Добровольно предоставляемые социальные льготы. Структура выплат социального характера.
34. Корпоративное гражданство. Уровни участия бизнеса в социальной сфере (традиционная благотворительность, стратегическая благотворительность).
35. Социальное инвестирование. Организационно-управленческий механизм социального инвестирования. Корпоративное волонтерство.
36. Условия, охрана и безопасность труда как фактор внутренней социальной среды организации. Благоприятные, неблагоприятные условия труда.
37. Законодательная и нормативная база в области условий и охраны труда.
38. Федеральные и региональные законы об охране труда, технике безопасности и гигиене труда. Ратифицированные международные конвенции.
39. Современные методы и механизмы в системе управления условиями и охраной труда.
40. Профессиональный риск.
41. Система управления охраной труда в организации. Социальное партнерство в области охраны труда.
42. Проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций в системе корпоративной социальной ответственности предпринимателей.
43. Система социальной защиты трудоспособного населения. Цель социальной защиты трудоспособного населения.
44. Механизмы социальной защиты работников. Меры социальной защиты работников согласно ТК РФ.
45. Социальная инфраструктура как фактор социальной среды организации.

Объекты социальной инфраструктуры. Функции социальной инфраструктуры организации. Подходы к развитию социальной инфраструктуры организации. Управление социальной инфраструктурой.

46. Материальное вознаграждение и оплата труда как фактор повышения качества трудовой жизни работников. Стимулирующая функция заработной платы. Обеспечение соответствия индивидуальной заработной платы работника и конечных результатов деятельности предприятия.

47. Индивидуальное и коллективное премирование: системы Скэнлона, Раккера, Импрошейр.

48. Стимулирование труда на основе системы сбалансированных показателей, концепции ключевых показателей эффективности. Построение системы стимулирования на основе управления по целям.

49. Особенности разрешения конфликтных ситуаций в предпринимательском сообществе.

50. Социальные стратегии. Классификация социальных стратегий. Современные технологии управления персоналом.

51. Социальное планирование. Задачи социального планирования.

52. План социального развития и этапы его разработки. Структура плана социального развития. Социальный паспорт трудового коллектива: содержание, структура.

53. Оценка уровня социального развития организации. Количественные и качественные показатели уровня социального развития.

54. Социальная отчетность. Социальный аудит. Социальный рейтинг. Формы составления социального отчета. Методики социального аудита.

55. Социальные индексы: фондовые индексы социальной ответственности, нефондовые индексы социальной ответственности.

56. Нефинансовая (социальная) отчетность в РФ. Принципы социальной отчетности. Социальные стандарты. Социальный стандарт Торгово-промышленной палаты «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ. Методические рекомендации».

57. Особенности управления социальным развитием организации.

58. Миссия, философия и корпоративная культура организации.

59. Специфика социальной политики организаций различной направленности.

60. Информационное обеспечение социального развития организации.

61. Ресурсное обеспечение социального развития организации.

62. Эффективность социальной политики организации.

63. Ресурсное сопровождение социального развития организации – представителя предпринимательской сферы.

Задание на проверку сформированности второго компонента компетенций — «Уметь»

Выполните следующее практическое задание.

1. Так, современная теория в отношении стейкхолдеров проекта, согласно руководству РМВоК, предлагает следующее определение: «стейкхолдеры – это лица, группы или организации, которые могут влиять, на которые могут повлиять или которые могут воспринимать себя подверженными влиянию решения, операции или результата проекта». Основными стейкхолдерами проекта являются:

- Спонсоры – лица, влияющие на финансирование проекта;
- Заказчики – определяет основные требования к результатам проекта и его масштабы;
- Менеджер проекта – влияет на команду проекта, обеспечивает ее взаимодействие с другими стейкхолдерами, отвечает за исполнение проекта;
- Исполняющая организация – влияет на предоставление ресурсов для выполнения проекта;
- Эксперт по качеству – выявляет риски и контролирует ресурсы.

Из-за сложных взаимосвязей, разницы требований и ожиданий, между заинтересованными сторонами нередко возникают конфликты. Они зачастую сопровождают проект уже на первых шагах его оценки и присутствуют в течение всего жизненного цикла. Например, руководитель проекта может быть не согласен со сроками, оговоренными с заказчиком, или с объемом финансирования. Имеют место и личностные факторы не только в отношении проекта, но и между стейкхолдерами. Причиной может послужить конкуренция между стейкхолдерами за пределами проекта за какой-либо ресурс или исторически сложившаяся неприязнь и т.д. Таким образом, конфликты стейкхолдеров проекта можно рассматривать как составную часть отношений внутрималых социальных групп.

На первой стадии происходит первичное несовпадение интересов, далее непосредственное столкновение. На третьей стадии конфликт переходит на новый уровень, которому сопутствуют различного рода действия и противодействие сторон конфликта. Этап кульминации ознаменует верхнюю точку эскалации конфликта, после чего идет спад, переходящий в завершение конфликтной ситуации. Результатом постконфликтной ситуации могут стать положительные и отрицательные последствия.

Вопрос: что из нижеперечисленного можно отнести к положительным сторонам конфликта?

Ускорение процесса самосознания; потеря поддержки; объединение единомышленников; грамотная расстановка приоритетов; конструктивный выход эмоций; заострение внимания на слабых сторонах вопроса, критика, понимание, предложения; подрыв доверия сторон; ускорение нетворкинга; разобщенность; разработка систем предупреждения, разрешения и управления конфликтами; угроза заявленным интересам сторон; замедление процесса осуществления перемен; тенденция к углублению и расширению.

2. Все основные элементы организации оплаты труда направлены на реализацию стимулирующей функции заработной платы. В странах с развитой рыночной экономикой широко применяются различные методы материального поощрения персонала и стимулирования высоких показателей трудовой деятельности. Хотя премиальные системы оплаты в этих странах не носят всеобъемлющего характера,

как это было до недавнего времени на предприятиях и в организациях нашей страны, премии используются там достаточно широко во всех случаях, когда они могут стимулировать повышение трудовой и творческой активности работников, улучшить результаты производственной деятельности. Введению той или иной системы премирования предшествует тщательный экономический анализ. Определяющим фактором при решении вопроса о введении системы премирования является оценка ее влияния на снижение издержек производства и увеличение массы прибыли. В ходе обоснования системы определяется круг премируемых, количество и характер показателей (факторов) премирования, порядок их учета и оценки, размеры премий. Все это находит отражение в коллективном договоре или специальном положении о премировании, являющемся приложением к нему.

Вопрос: каковы показатели, на основании которых выплачивается премия и какими могут быть критерии распределения в социально ориентированной организации?

Задание на проверку сформированности третьего компонента компетенций — «Владеть»

Выполните следующее практическое задание.

1. Определите правильный ответ из трех предложенных и раскройте подробно суть «ответственного предпринимательства», включая примеры из опыта российских\зарубежных предпринимателей.

Ответственное предпринимательство - это

1) концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества. Ответственные предприниматели стремятся минимизировать свое экологическое вмешательство в окружающую среду при одновременном значительном вкладе в экономическое и социальное развитие сообществ, в которых они работают;

2) публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров и всего общества о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности;

3) товары, произведенные изготовителем (лицом, имеющим разрешение на производство), получившим лицензию на производство и распространение продукции типа одежды и подарков под зарегистрированной официальной маркой.

2. При подготовке Отчета о корпоративной социальной ответственности какие аспекты должны быть представлены в Вводной части Отчета (Введение).

ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

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		
Пороговый	<p>Знать: учебный материал в пределах программы на основе общих (неструктурированных) подходов к рассматриваемой проблеме.</p> <p>Уметь: опираться при ответе только на обязательную литературу, при отсутствии знаний из других источников; способен к анализу, синтезу, но данная способность развита слабо;</p> <p>Владеть: основами знаний об основных понятиях и характеристиках КСО в предпринимательстве при отсутствии собственной критической оценки к возможности использования полученных знаний на практике для решения профессиональных проблем; общим представлением о способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	удовлетворительно
Средний	<p>Знать: учебный материал в пределах программы на основе отечественных и зарубежных подходов к рассматриваемой проблеме.</p> <p>Уметь: опираться при ответе на обязательную и частичное знание дополнительной литературы; анализировать процессы и тенденции современной предпринимательской и социокультурной среды.</p> <p>Владеть: хорошей способностью к анализу, синтезу; основными понятиями и инструментарием развития КСО в предпринимательстве при наличии собственной критической оценки, возможностью использования полученных знаний на практике для решения профессиональных проблем; представлением о способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, при формировании КСО в межкультурной среде</p>	хорошо
Повышенный	<p>Знать: учебный материал в пределах программы на основе представления различных научных подходов к рассматриваемой проблеме.</p> <p>Уметь: логически, последовательно излагать вопрос с опорой на разнообразные источники; анализировать процессы и тенденции современной социокультурной среды, использовать знания истории в профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: отличной способностью к анализу, синтезу; грамотно приемами при постановке цели, задач, оценке полученных результатов; владеть широким спектром способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, при формировании КСО в межкультурной среде</p>	отлично

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Форма контроля	Критерии оценки уровня освоения компетенции
Зачет с оценкой	<p>Критерием оценки является уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного программой дисциплины, что выражается в степени владения им.</p> <p>«Отлично» - полный ответ на основные вопросы в объеме лекций с привлечением дополнительной литературы, полные грамотные ответы на все дополнительные вопросы. При ответах на вопросы обращается внимание на самостоятельность выводов и обоснованную точку зрения. При ответах и аргументировании своего мнения ссылка на опыт различных компаний крупного, среднего и малого бизнеса (в рамках выполнения индивидуального задания) и предоставления полной мультимедийной презентации данного задания. Правильно и в срок выполнены все практические работы и задания для самостоятельной работы.</p> <p>«Хорошо» - неполный ответ на основные вопросы в объеме лекций с использованием дополнительной литературы, ответы на часть дополнительных вопросов. При ответах и аргументировании своего мнения ссылка на опыт различных компаний крупного, среднего и малого бизнеса (в рамках выполнения индивидуального задания) и предоставления мультимедийной презентации данного задания, выполненной в объеме не менее 80%. Все практические работы и задания для самостоятельной работы сданы в срок, но выполнены с несущественными недочетами.</p> <p>«Удовлетворительно» - посредственный ответ на основные вопросы в объеме лекций и ответы на часть дополнительных вопросов. При ответах и аргументировании своего мнения ссылка на опыт различных компаний крупного, среднего и малого бизнеса (в рамках выполнения индивидуального задания) и предоставления мультимедийной презентации данного задания, выполненной в объеме не менее 50%. Правильно выполнена большая часть практических работ и заданий для самостоятельной работы.</p> <p>«Неудовлетворительно» - незнание основных вопросов в объеме лекций (слабый ответ или его отсутствие на основные вопросы и затруднения с ответами на дополнительные вопросы). При ответах и аргументировании своего мнения отсутствует ссылка на опыт различных компаний крупного, среднего и малого бизнеса (в рамках выполнения индивидуального задания) и отсутствует мультимедийная презентация данного задания. Отсутствие выполненных практических работ и заданий для самостоятельной работы.</p>
Тестирование	<p>Критерием оценки является уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного программой дисциплины, что выражается количеством правильных ответов на предложенные тестовые задания по дисциплине.</p> <p>При ответах на вопросы теста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90 – 100 % правильных ответов - «отлично»; • 75 – 89 % правильных ответов – «хорошо»; • 50 – 74 % правильных ответов – «удовлетворительно»; • менее 50 % правильных ответов – «неудовлетворительно».

Выступление по теме	<p>Критерием оценки является новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к устному выступлению; владение материалом.</p> <p>«отлично» - выполнены все требования к подготовке и демонстрации выступления: 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 мультимедийной презентации, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p>«хорошо» – основные требования к выступлению выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём и время выступления; имеются упущения в оформлении мультимедийной презентации; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.</p> <p>«удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании темы или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод; отсутствует мультимедийная презентация.</p> <p>«неудовлетворительно» – тема выступления не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы отсутствует мультимедийная презентация.</p>
---------------------	---

9. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014 г. № АК-44/05вн и «Положением об организации инклюзивного образования в АНО ВО «Национальный институт бизнеса».

Подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом их индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному учебному плану.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература

1. Социальная ответственность менеджмента: учебник для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / В.Я. Горфинкель, А.И. Базилевич, О.И. Базилевич [и др.]; под редакцией В.Я. Горфинкеля, А.И. Базилевич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 287 с. — ISBN 978-5-238-02455-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81559.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Ермакова, Ж.А. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / Ж.А. Ермакова, И.Н. Корабейников, Р.М. Прытков. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2019. — 256 с. — ISBN 978-5-7410-1408-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/54121.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная литература

1. Горайнова, Н.М. Корпоративная культура: учебное пособие / Н.М. Горайнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81480.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Попович, Н.Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации: учебно-методическое пособие / Н.Г. Попович. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2017. — 128 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73282.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Электронно-библиотечная система

IPRBooks. <http://www.iprbookshop.ru>

Электронные образовательные ресурсы (современные профессиональные базы данных)

База данных научной электронной библиотеки. <https://elibrary.ru>

База данных Федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru>

База данных официального интернет-портала правовой информации. <http://www.pravo.gov.ru>

База данных Библиотечных и архивных ресурсов Государственной Думы «Парламентская библиотека». <https://parlib.duma.gov.ru>

База данных Министерства экономического развития Российской Федерации. <http://economy.gov.ru>

Электронные образовательные ресурсы (информационные справочные системы)

Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

Справочно-правовая система «Гарант»

Перечень комплектов лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при изучении дисциплины (модуля)

При изучении дисциплины предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя:

- пакеты офисного программного обеспечения Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint);
- веб-браузер (Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer);
- электронную библиотечную систему IPRBooks;
- систему размещения в сети «Интернет» и проверки на наличие заимствований курсовых, научных и выпускных квалификационных работ «ВКР-ВУЗ.РФ».

Доступ к электронной информационно-образовательной среде обеспечивается через сеть Интернет <https://eios.nibmoscow.ru/>.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Материально-техническая база Института обеспечивает проведение всех видов занятий, предусмотренных учебным планом и соответствует действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются учебные аудитории, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: мобильный мультимедийный комплект в составе: проектор, ноутбук.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины (модуля).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечен доступ в электронную информационно-образовательную среду института.