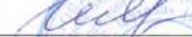


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры


/ И.В. Ярмоленко
« 31 » марта 20 21 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики и
менеджмента


/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 20 21 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Корпоративная социальная ответственность

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.

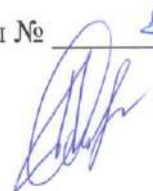


Ж.Н. Авилова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 20 21 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 20 21 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 20 21 г., протокол № 4

Председатель канд.экон.наук, доц.



Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
	<p>ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий</p>	<p>ПК-1.1 Разрабатывает корпоративные социальные программы; формирует предложения по организации социального партнерства и социальной политике</p>	<p>Знания: основы корпоративной социальной политики управления персоналом организации; формы социального партнерства бизнеса, власти и общества</p> <p>Умения: разрабатывать корпоративные социальные программы; формировать предложения по организации социального партнерства и социальной политике организации; выбирать модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации</p> <p>Навыки: разработки программ и механизмов внедрения корпоративной социальной политики организации</p>
	<p>ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p>	<p>ПК-2.1 Формирует предложения по разработке и внедрению корпоративной социальной политики организации, исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности</p>	<p>Знания: теории, концепции и принципы корпоративной социальной ответственности; сферы корпоративной социальной ответственности, ее макро- и микрорегуляторы; методы анализа социальных программ и определения их экономической и социальной эффективности;</p> <p>Умения: формулировать предложения по разработке, внедрению и поддержанию корпоративной социальной политики организации</p> <p>Навыки: организовывать и проводить корпоративные мероприятия</p>

			с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности
Профессиональная компетенция	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1. Использует принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знания: инструменты социально ответственного управления компанией при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии Умения: выбирать способы реализации корпоративной социальной ответственности, инструменты социально ответственного управления компанией Навыки: разработки модели корпоративной социальной ответственности на основе знания ее принципов, сфер и типов при разработке кадровой стратегии

	<p>ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>ОПК-1.1. Осуществляет поиск организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом и демонстрирует готовность нести за них ответственность с позиции социальной значимости</p>	<p>Знания: основ социальной значимости принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом</p> <p>Умения: находить социально значимые организационно-управленческие решения в сфере управления персоналом</p> <p>Навыки: оценивать социальную эффективность организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом</p>
--	--	---	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
2	Современные технологии лидерства и управления командой
3	Информационные системы и технологии в управлении персоналом
4	Теория и практика кадровой политики организации
5	Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность
6	Технологии рекрутмента
7	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
8	Организация кадрового делопроизводства и кадрового учёта
9	Управление корпоративной культурой
10	Развитие персонала и карьерный менеджмент
11	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
12	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
13	Кадровый консалтинг и аудит
14	Технологии управления конфликтами и стрессами
15	Управление социально-психологическим климатом коллектива
16	Современные проблемы управления занятостью
17	Рынок труда и занятость населения
18	Производственная профессиональная практика
19	Производственная преддипломная практика
20	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

2. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
2	Современные технологии лидерства и управления командой
4	Теория и практика кадровой политики организации
6	Технологии рекрутмента
7	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
8	Организация кадрового делопроизводства и кадрового учёта
9	Управление корпоративной культурой
10	Развитие персонала и карьерный менеджмент
11	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
12	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
13	Кадровый консалтинг и аудит
14	Технологии управления конфликтами и стрессами

15	Управление социально-психологическим климатом коллектива
16	Современные проблемы управления занятостью
17	Рынок труда и занятость населения
18	Стратегическое управление персоналом организации
19	Производственная профессиональная практика
20	Производственная преддипломная практика
21	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. Компетенция УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Стратегическое управления персоналом организации
2	Конфликтология
3	Управление социально-психологическим климатом коллектива
4	Учебная научно-исследовательская работа
5	Производственная профессиональная практика
6	Производственная преддипломная практика
7	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4. Компетенция ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами

Стадия	Наименования дисциплины
1	Современные технологии лидерства и управления командой
2	Технологии рекрутмента
3	Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность
4	Методология научных исследований в управлении персоналом
5	Учебная научно-исследовательская работа
6	Производственная профессиональная практика
7	Производственная преддипломная практика
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единиц, 144 часа.

Форма промежуточной аттестации зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 3
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	144
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	6	6
лекции	2	2
лабораторные	-	-
практические	4	4
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	-	-
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	138	138
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	129	129
Зачет	-	-

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 2 Семестр 3

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
1. Концепции корпоративной социальной ответственности					
	Понятие и сущность социальной ответственности и ее источники. История развития концепции корпоративной социальной ответственности. Концепции корпоративной социальной ответственности. Основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сферы. Инструментальное обоснование социальной ответственности. Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы. Правовое регулирование корпоративной социальной ответственности.	1			
2. Взаимодействие «бизнес – власть – общество» в рамках корпоративной социальной политики. Социальное партнерство.					
	Модели взаимодействия бизнеса, власти и общества. Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия бизнеса и государства. Формы и инструменты социально ответственного управления компанией, социального партнерства при взаимодействии бизнеса, государства и общества в области КСО. Институциональная среда взаимодействий бизнеса, власти и общества в области КСО. Взаимодействие с заинтересованными сторонами в рамках реализации КСО. Внешние и внутренние стейкхолдеры. Социальные коммуникации бизнеса. Разработка корпоративных социальных программ и механизмов внедрения корпоративной социальной политики организации. Методы анализа социальных программ и определения их экономической и социальной эффективности.	1	1		25
3. Корпоративная социальная политика и стратегическое управление					
	Разработка и внедрение корпоративной социальной политики. Корпоративная социальная ответственность как элемент системы корпоративного управления. Компоненты и уровни применения КСО. Типы стратегий организации, ориентированных на социально ответственное поведение. Корпоративный менеджмент. Нормативное обоснование стратегии завоевания общественного доверия. Модели привязки		1		25

	корпоративной социальной политики к корпоративной стратегии. Этика международного бизнеса. Нефинансовая отчетность компаний и стандарты КСО.				
4. Инструменты социально ответственного управления компанией					
	Особенности менеджмента социально ориентированной компании. Модели социально ориентированного управления. Успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. Российский и зарубежный опыт реализации социальной ответственности. Внутренняя корпоративная социальная ответственность. Внешняя корпоративная социальная ответственность.		1		25
5. Социальная ответственность персонала					
	Принципы построения социальной ответственности менеджера. Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения работника. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения. Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности. Социально значимые организационно-управленческие решения в системе управления персоналом.		1		29
	ВСЕГО	2	4		129

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 3				
1	Концепции корпоративной социальной ответственности	Основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сферы, макро- и микрорегуляторы		20
2	Взаимодействие «бизнес – власть – общество» в рамках корпоративной социальной ответственности	Разработка и реализация корпоративных социальных программ, оценка их эффективности.	1	20
3	Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление	Стратегии организации, ориентированные на социально ответственное поведение. Компоненты и уровни применения КСО. Разработка модели социально ориентированного управления.	1	20
4	Инструменты социально ответственного управления компанией	Формы и инструменты социально ответственного управления компанией. Внутренняя корпоративная социальная ответственность.	1	20

		Внешняя корпоративная социальная ответственность.		
5	Социальная ответственность персонала	Социально-значимые управленческие решения. Организация и проведение корпоративных мероприятий с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой	1	20
ИТОГО:			4	100

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом .

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом .

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

4.5.1. Перечень индивидуальных домашних заданий

1. Концепции корпоративной социальной ответственности.
2. Корпоративная социальная восприимчивость.
3. Корпоративная социальная ответственность и корпоративная устойчивость. Критерии корпоративной устойчивости.
4. Корпоративная социальная ответственность и организационное обучение в глобальном бизнесе.
5. Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление.
6. Менеджер как моральный агент и социально ответственное лицо.
7. Методы интеграции принципов КСО в традиционные управленческие функции.
8. Методы формальной идентификации КСО в системах управления компанией.
9. Модели социально ориентированного управления. Модель управления по ценностям компании.
10. Социально значимые организационно-управленческие решения.
11. Разработка и реализация корпоративных социальных программ, оценка их эффективности.
12. Разработка корпоративной социальной политики. Внедрение и поддержание корпоративной социальной политики организации.
13. Методы анализа социальных программ и определения их экономической и социальной эффективности;
14. Организация и проведение корпоративных мероприятий с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой.
15. Нормативное обоснование стратегии завоевания общественного доверия.
16. Образование и культура как сферы социальной ответственности.
17. Организационное вовлечение в процесс корпоративной восприимчивости.
18. Основные аспекты стратегии завоевания общественного доверия.
19. Основные сферы социальной ответственности.
20. Принципы корпоративной социальной деятельности.
21. Разработка корпоративных стандартов в рамках управления персоналом.
22. Регуляторы социально ответственного поведения работника.
23. Система и сущность корпоративной социальной деятельности.
24. Типология корпоративной социальной восприимчивости.
25. Типы стратегий организации, ориентированных на социально ответственное поведение.
26. Измерения стратегической корпоративной социальной ответственности.

27. Формы и инструменты социального партнерства при взаимодействии бизнеса, государства и общества в области КСО.
28. Эволюция корпоративной устойчивости.
29. Экономическая и правовая ответственности, их основные показатели.
30. Этика индивидуальных управленческих решений.
31. Этика международного бизнеса.
32. Этическая и дискреционная виды социальной ответственности.

Цель выполнения ИДЗ состоит в углублении, систематизация знаний по изучаемой дисциплине и приобретении опыта исследовательской работы. ИДЗ состоит из двух разделов: теоретического и аналитического. В теоретическом разделе рассматриваются основные теоретические аспекты, связанные с темой ИДЗ. Материал излагается студентом с использованием современной научно-практической литературы. Аналитический раздел раскрывается с использованием фактических материалов организации.

Главная цель данного раздела – изучение инструментов социально ответственного управления и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии, а также разработка социальной программы (проекта) на примере конкретной организации.

Рекомендуемый объем основного текста работы без приложений (введение, основное содержание работы, заключение, список источников и литературы) должен составлять 25-30 страниц. Текстуальный объем разделов при этом составляет соответственно 8-10 страниц. Список источников и литературы должен составлять не менее 20 источников. На выполнение ИДЗ предусмотрено 9 часов самостоятельной работы студента.

Текст набирается компьютерным способом – редактор MS WORD, шрифт Times New Roman размером 14 через 1,5 интервала на одной стороне стандартной белой бумаги формата А4 (210 X 297 мм). Абзацный отступ 1,25. Поля текстовой части листа (страницы) должны иметь следующие размеры: сверху отступ от края – 20 мм, снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 15 мм.

Разделы принято нумеровать римскими цифрами. Слова «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «РАЗДЕЛ I», «РАЗДЕЛ II», «РАЗДЕЛ III», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ», «ПРИЛОЖЕНИЯ» пишутся по центру заглавными жирными буквами (не курсив!), шрифт Times New Roman размером 14 пт., без отступа, междустрочный интервал 1. Расстояние между названием разделов и последующим текстом отделяются интервалом. Точку в конце заголовка не ставят.

Структура ИДЗ: Титульный лист, содержание, введение, разделы, заключение, список источников и литературы, приложения.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.1 Разрабатывает корпоративные социальные программы; формирует предложения по организации социального партнерства и социальной политике	Зачет, анализ кейсов, защита ИДЗ, устный опрос, (собеседование)

2. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-2.1. Формирует предложения по разработке и внедрению корпоративной социальной политики организации, исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности	Зачет, анализ кейсов, защита ИДЗ, устный опрос (собеседование)

3. Компетенция УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-1.1. Использует принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Зачет, анализ кейсов, защита ИДЗ, устный опрос (собеседование)

4. Компетенция ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-1.1. Осуществляет поиск организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом и демонстрирует готовность нести за них ответственность с позиции социальной значимости	Зачет, анализ кейсов, защита ИДЗ, устный опрос (собеседование)

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Концепции корпоративной социальной ответственности (ПК-2)	<ol style="list-style-type: none">1. Понятие и сущность социальной ответственности и ее источники.2. История развития концепции корпоративной социальной ответственности.3. Концепции корпоративной социальной ответственности.4. Основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сферы.5. Инструментальное обоснование корпоративной социальной ответственности.6. Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы.
2	Взаимодействие «бизнес – власть – общество» в рамках корпоративной социальной политики (ПК-1)	<ol style="list-style-type: none">1. Модели взаимодействия бизнеса, власти и общества в рамках КСО.2. Формы социального партнерства бизнеса, власти и общества3. Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия бизнеса и государства.4. Формы и инструменты социально ответственного управления компанией5. Институциональная среда взаимодействий бизнеса, власти и общества в области КСО.6. Методы анализа социальных программ и определения их экономической и социальной эффективности.
3	Корпоративная социальная политика и стратегическое управление (ПК-2)	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и внедрение корпоративной социальной политики.2. Стратегии организации, ориентированные на социально ответственное поведение.3. Компоненты и уровни применения КСО.4. Социальные коммуникации бизнеса.
4	Инструменты социально ответственного управления компанией (УК-1)	<ol style="list-style-type: none">1. Модели социально ориентированного управления.2. Социально значимые организационно-управленческие решения.3. Особенности менеджмента социально ориентированной компании.4. Требования справедливости как регуляторы КСО компании.5. Успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. Российский и зарубежный опыт реализации социальной ответственности.6. Внутренняя корпоративная социальная ответственность.7. Внешняя корпоративная социальная ответственность.

5	Социальная ответственность персонала (ОПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы построения социальной ответственности менеджера. 2. Способы пробуждения у менеджеров социальной ответственности. 3. Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности. 4. Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения работника. 5. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения. 6. Социально значимые организационно-управленческие решения. 7. Этические нормы в корпоративной социальной ответственности 8. Этика индивидуальных управленческих решений.
---	--	---

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрены учебным планом

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

1. Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий.

ПК-1.1. Разрабатывает корпоративные социальные программы; формирует предложения по организации социального партнерства и социальной политике.

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объем его знаний по определенному разделу дисциплины «Корпоративная социальная ответственность».

Типовые вопросы (вопросы для собеседования) по темам/разделам дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Взаимодействие «бизнес – власть – общество» в рамках корпоративной социальной политики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модели взаимодействия бизнеса, власти и общества в рамках КСО. 2. Взаимодействие с заинтересованными сторонами в рамках реализации КСО. Внешние и внутренние стейкхолдеры. 3. Формы социального партнерства бизнеса, власти и общества 4. Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия бизнеса и государства. 5. Формы и инструменты социально

		<p>ответственного управления компанией</p> <p>6. Институциональная среда взаимодействий бизнеса, власти и общества в области КСО.</p> <p>7. Социальные коммуникации бизнеса.</p> <p>8. Разработка программ и механизмов внедрения корпоративной социальной политики организации.</p> <p>9. Методы анализа социальных программ и определения их экономической и социальной эффективности.</p>
--	--	--

Анализ кейсов

Анализ кейсов проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант кейсового задания для анализа, на выполнение которого дается 1 академический час.

Типовые задания для решения кейс-задачи.

Задание 1

Предложите принципы социальной справедливости, которые могут быть положены в основу развития отношений государственно-частного партнерства.

Задание 2

Объясните письменно, почему приведенный ниже в кавычках текст является препятствием для развития проекта «Святой источник».

Компания «Святой Источник» с момента своего возникновения пытается подключить своих клиентов к делу помощи Русской православной церкви. На бутылках с водой «Святой источник» помещена надпись: «Часть полученных от продажи денег пойдет на строительство храмов. На пожертвования компании восстанавливаются храмы, содержатся служащие ряда епархий, приюты для детей-сирот и богадельни для престарелых».

Задание 3

На сегодняшний день все большее значение для организации приобретает его социальная ответственность перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение проблем, стоящих перед страной.

Те, кто считает, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес только «делание денег», аргументирует свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению в этой связи ее конкурентных позиций, росту издержек, которые в последующем ведут к повышению цен, что наносит ущерб потребителям и вызывает другие отрицательные последствия.

Сторонники социальной ответственности бизнеса перед обществом считают, что бизнесмены имеют перед ним моральные обязательства, что социальные действия могут оказать большую пользу предпринимателям, улучшают их имидж в обществе, являются неплохой рекламой.

Сформулируйте аргументированные ответы на следующие вопросы:

1. Чью позицию вы разделяете и почему?
2. Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?
3. Будет ли ему в конечном итоге это выгодно, в том числе в финансовом отношении? Если да, то почему?
4. В каких формах российский бизнес может осуществлять социальную поддержку:
 - а) в масштабах фирмы;
 - б) в масштабах региона, страны.

Задание 4

Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований

сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. А Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся. Проект был начат в конце декабря 2002 года и продолжается в настоящее время.

В настоящее время в базе данных программы находится шесть проектов, которым сотрудники могут оказать финансовую помощь:

1. Общество помощи аутичным детям «Добро»;
2. Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва;
3. Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоровый ребенок»;
4. Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»;
5. Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»;
6. Всемирный фонд дикой природы (WWF).

Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие виды еще могут быть использованы банком? Какие задачи ставит руководство банка?

Задание 5

В 2012 году корпоративную социальную ответственность российских компаний впервые измерили рейтингом. О присвоении первых национальных рейтингов КСО объявило на пресс-конференции 17 сентября.

В 2012 году рейтинг корпоративной социальной ответственности присвоен следующим компаниям:

- ОСАО «Ингосстрах»: рейтинг «AAA(s)»
- Группа компаний «Новард»: рейтинг «AAA(s)»
- ОАО «АК «Трансаэро»: рейтинг «AAA(s)»
- ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»: рейтинг «AA(s)»
- ОАО «МТС»: рейтинг «AA(s)»
- ОАО «Ростелеком»: рейтинг «AA(s)»
- ОАО «РусГидро»: рейтинг «AA(s)»
- ОАО «ОТП Банк»: рейтинг «A(s)»
- Инвестиционно-строительная компания «ТЕКТА GROUP»(ООО «ТЕКТА»): рейтинг «A(s)»

1. Опишите процесс оценки и присвоения рейтинга.
2. Чем характеризуется каждый из трех уровней: AAA(s), AA(s), A(s),
3. Какие выгоды получает компания принимающая участие в рейтинге.

Задание 6.

Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ» - объемный и детальный документ, который состоит из следующих разделов:

Часть 1. Корпоративные социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам

• Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений

- Качество условий труда и жизни работников и членов их семей
- Корпоративное социальное обеспечение и страхование
- Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров

Часть 2. Социально ответственное участие компании в жизни общества

- Развитие монопроизводственных населенных пунктов
- Природоохранная деятельность
- Развитие науки, образования, технологии и инноваций
- Сохранение национально-культурной самобытности
- Поддержка культуры и спорта
- Благотворительная деятельность

Часть 3. Экономическая основа социальных инициатив

- Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами
- Оптимизация содержания социальной инфраструктуры

- Повышение эффективности производства социальных услуг
- Реализация принципов совместного финансирования
- Умножение не материальных активов

1. Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса.

Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?

2. Какова современная роль государства в формировании корпоративных социальных кодексов российских компаний?

Задание 7

Рассмотрите основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности. Три группы критериев качественной оценки социальных инвестиций.

Структура отчета GRI на примере корпоративной структуры организации. Основные показатели практики в области использования рабочей силы и обеспечения достойных условий труда на примере корпоративной структуры организации.

Задание 8

Среди показателей, используемых при оценке ответственности современных компаний перед обществом, важное место занимает такая группа показателей, как «Отчисления для государства и помощь обществу».

Какие конкретно платежи компаний Вы отнесете в состав «отчисления для государства» (они носят, как правило, обязательный характер), а какие в состав «помощь обществу»? Ответ представьте в виде таблицы либо в общетеоретическом аспекте, либо на примере конкретной организации (более предпочтительно).

Задание 9

Рассмотрите пример проекта социально значимого маркетинга, реализованного дочерней компанией ОАО «Мобильные ТелеСистемы» - ЗАО «Амурская сотовая связь» в Амурской области весной 2004 г.

Проект «Областной дом ребенка - «Поможем вместе» по сбору средств для областного Дома ребенка.

Проект реализовывался в течение двух месяцев, при этом любой абонент мог использовать альтернативное подключение по тарифу «Джинс» на 0,5 у.е. дороже. К этому вкладу МТС добавляла такую же сумму. В результате Дом ребенка получал с каждого альтернативного подключения 1 у. е.

Другой вариант участия в проекте заключался в том, что участник мог отправить SMS-сообщение на выделенный короткий номер, при этом с его лицевого счета списывалась сумма 0,5 у.е. Такой вариант позволил подключить к проекту уже имеющихся у компании клиентов. Этот вариант оказался более продуктивным, и по этой схеме было собрано больше денег, чем по первой.

По оценкам компании, в проекте приняли участие около 5 тыс. абонентов и было собрано почти 100 тыс. руб. С учетом взноса МТС областной Дом ребенка получил более 120 тыс.руб.

Какие факторы обеспечили успех данного проекта? Выделите минимум три цели, которых добилась компания при реализации данного проекта.

2. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

ПК-2.1. Формирует предложения по разработке и внедрению корпоративной социальной политики организации, исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности.

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объем его знаний по определенному разделу дисциплины «Корпоративная социальная ответственность».

Типовые вопросы (вопросы для собеседования) по темам/разделам дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Концепции корпоративной социальной ответственности	1. Концепции корпоративной социальной ответственности. 2. Основные принципы корпоративной социальной ответственности, ее сферы. 3. Инструментальное обоснование социальной ответственности. 4. Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы. 5. Правовое регулирование корпоративной социальной ответственности.
2	Корпоративная социальная политика и стратегическое управление	1. Разработка и внедрение корпоративной социальной политики. 2. Корпоративная социальная ответственность как элемент системы корпоративного управления. 3. Типы стратегий организации, ориентированных на социально ответственное поведение. 4. Корпоративный менеджмент. 5. Нефинансовая отчетность компаний и стандарты КСО. 6. Компоненты и уровни применения КСО.

Кейс-задачи.

Задание 1.

Крупнейший банк Великобритании «Cooperative bank» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере. Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.

«Cooperative bank» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах.

Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.

1. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.

2. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?

Задание 2.

Международный благотворительный Фонд «Дети Мира» и компания «Кимберли Кларк» провели совместную благотворительную акцию «Из добрых рук с любовью - Кимберли Кларк детям сиротам» в рамках широкомасштабного общероссийского проекта «Не оттолкни меня!» («Антибезразличие»). Была осуществлена безвозмездная передача необходимых гигиенических средств детям из детских домов, школ-интернатов, приютов и больниц Москвы и Подмосковья.

Укажите направление социальной программы Компании «Кимберли Кларк»:

- 1) развитие местного общества;
- 2) развитие персонала;
- 3) социально ответственное инвестирование;

- 4) природоохранная деятельность и ресурсосбережение;
- 5) добросовестная деловая практика.

Задание 3

На примере известной широкому кругу потребителей компании «Макдоналдс» проанализируйте, какие конкретные принципы корпоративной социальной ответственности (как внутренние, так и внешние) практикуют российские представительства данной компании.

Задание 4

Этический кодекс компании «Кока-Кола» состоит из пяти разделов. Первый регулирует выполнение обязательств по бухгалтерским счетам и отчетам компании. Во втором описаны потенциальные конфликты, которые могут возникнуть в результате столкновения интересов служащих компании. Третий регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками. В четвертой части регламентируется участие служащего в деятельности политических партий и других компаний. Пятый раздел содержит указания по реализации правил кодекса.

Укажите причину, по которой данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным:

- 1) он не ориентирован на нужды самой компании;
- 2) в нем много говорится об ответственности перед компанией и лояльности к ней служащих и крайне мало - об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;
- 3) в нем ничего не говорится об экологической составляющей деятельности компании;
- 4) в нем много говорится об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;
- 5) он не регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками.

Задание 5

Заработная плата всех работников компании «Ветер перемен» находится в определенной зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. «Ветер перемен» своевременно оплачивает налоги, также делает отчисления в негосударственные социальные фонды по своей инициативе. Администрация данной компании ставит целью выход на новые рынки, улучшение качественных характеристик посредством материального стимулирования работников и расширение рабочего штата в ближайшей перспективе. Сотрудники компании очень дорожат своими рабочими местами при таких условиях работы.

1. Определите уровень корпоративной социальной ответственности данной компании.
2. Что необходимо сделать руководству этой компании, чтобы подняться на новые уровни социальной ответственности?

Задание 6

В письменной форме дайте ответ на следующие вопросы:

1. Благотворительность – дело бизнеса или бизнесменов?
2. Не способствуют ли благотворительность и социальная политика развитию потребительского отношения к бизнесу как «дойной корове»?
3. В чем выражается эффективность ответственности бизнеса перед потребителями?
4. Чем отличается эффективность социальных инвестиций в человеческий капитал и в человеческие ресурсы?

Задание 7

Чем социальная ответственность отличается от юридической? Ответ проиллюстрируйте примерами.

Задание 8

Раскройте специфику деятельности следующих организаций: «Greenpeace», «Римский клуб», «Социальная платформа», европейская сеть КСО (CSR Europe).

Задание 9

Дайте определение следующим понятиям: благотворительность, меценатство, социально-маркетинговые программы, спонсорство, филантропия. Приведите конкретные примеры.

3. Компетенция УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

УК-1.1. Использует принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объем его знаний по определенному разделу дисциплины «Корпоративная социальная ответственность».

Типовые вопросы (вопросы для собеседования) по темам/разделам дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Инструменты социально ответственного управления компаний	1. Особенности менеджмента социально ориентированной компании. 2. Модели социально ориентированного управления. 3. Успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ. 4. Российский и зарубежный опыт реализации социальной ответственности. 5. Внутренняя корпоративная социальная ответственность. 6. Внешняя корпоративная социальная ответственность.

Кейс-задачи.

Задание 1.

В форме таблицы перечислите конкретные преимущества использования корпоративной социальной ответственности для компании, как они проявляются? По одному (любому, на выбор) пункту таблицы приведите конкретный пример из практики.

Задание 2.

В силу исторических традиций ведущая роль в развитии корпоративной социальной ответственности должна принадлежать государству. В условиях российской действительности, также как и в других странах, должны быть объединены усилия бизнес-сообщества и государства.

Как вы считаете, почему так необходима государственная поддержка развития корпоративной социальной ответственности, а также сформулируйте, что на ваш взгляд должно стать основной задачей органов государственной власти в данном процессе?

Задание 3.

Программа корпорации Avon «Вместе против рака груди» реализуется на территории нескольких стран мира. Часть средств от продажи косметики и парфюмерии марки Avon перечисляется в фонд, который финансирует медицинские исследования рака груди, а также диагностику и лечение женщин, страдающих этим заболеванием. Какой из принципов внедрения корпоративной социальной ответственности в маркетинговые стратегии прослеживается в вышеописанном примере:

1. «Делайте то, что говорите» - базовый принцип бизнес-этики и демонстрация уважения к потребителю;
2. реклама должна быть честной и не преувеличивать свойства товаров или услуг;
3. маркетинговые материалы должны быть прозрачны и правдивы;

4. предлагайте специальные этические продукты или услуги;
5. осваивайте производство «зеленых» продуктов.

4. Компетенция ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

ОПК-1.1. Осуществляет поиск организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом и демонстрирует готовность нести за них ответственность с позиции социальной значимости

Собеседование предполагает специальную беседу с обучающимся и позволяет оценить объем его знаний по определенному разделу дисциплины «Корпоративная социальная ответственность».

Типовые вопросы (вопросы для собеседования) по темам/разделам дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Социальная ответственность персонала	1. Принципы построения социальной ответственности менеджера. 2. Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения работника. 3. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения. 4. Социально значимые организационно-управленческие решения. 5. Этические нормы в корпоративной социальной ответственности 6. Этика индивидуальных управленческих решений. 7. Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности.

Кейс-задачи.

Задание 1

Приведите примеры известных фактов социально ответственного и безответственного поведения менеджеров и оцените их последствия. Предложите способы профилактики и преодоления социально безответственного поведения менеджеров.

Задание 2. Иван Геннадиевич для вас больше, чем босс. Он тот, кто способствовал вашему быстрому продвижению на новом месте работы. Вы часто вместе обедаете и даже играете в теннис. Однажды за столом, говоря об ожидаемом обновлении компьютеров, он упоминает, что компания *XYZ Computer* выделила ему 1000 долл. на "благие цели". Иван Геннадиевич просит забыть об этом. Две недели спустя вы узнаете, что заключен контракт с компанией *XYZ* несмотря на то, что цена, предложенная компанией *ABC Computer*, ниже и у вашей компании в прошлом были проблемы с надежностью продуктов *XYZ*. Сообщите ли вы вышестоящему начальнику о поступке Ивана Геннадиевича? Почему?

Задание 3. Иванов — надежный союзник вашего отдела. Он защищал перед генеральным директором ваши крупные проекты, такие, как развертывание большого пакета автоматизации продаж и др. Вероятно, вы работали бы где-то в другом месте, если бы не Иванов. Но вдруг вы

узнаете, что Иванов использует нелегальный офисный пакет *Lotus Development*, тогда как для всей компании стандартом является *Microsoft Office*. Вы предложили ему купить лицензионную копию, но он отказывается. Ваши действия?

Задание 4. Что делать, если обнаруживается, что ваша компания вела двойную бухгалтерию на двух различных компьютерах?

Задание 5. Врач компании, стала замечать возрастающее число случаев заболевания эмфиземой легких у рабочих, длительное время работающих на заводе компании. Она сообщает об этом руководству, и ей предлагают продолжать регистрировать число подобных случаев, но никому об этом не сообщать. В следующем году, с увеличением числа заболевших, она приходит к выводу о наличии связи между устаревшей вентиляционной системой на различных участках завода и числом заболевших. Она ставит в известность об этом руководство фирмы, и ей снова предлагают продолжать наблюдение, но не проводить анализов и ничего никому не говорить, чтобы не встревожить рабочих. Есть ли у нее моральная обязанность поступать так, как ей велят? Есть ли у нее моральная обязанность предпринимать что-либо другое, кроме того, что ей велят?

Задание 6. Вы обсуждаете с младшими руководителями своего подразделения вопрос, имеющий принципиальное значение. Тон разговора постоянно повышается. Появляется резкость в выражениях. Н этом совещании находятся и несколько рядовых сотрудников. Что должен предпринять в этой ситуации старший руководитель?

Задание 7. На сегодняшнее утро Вы для беседы вызвали подчиненного, который часто опаздывает на работу. Вы по стечению обстоятельств задержались дома и пришли на работу с опозданием. Подчиненный ждет Вас. Как Вы поведете себя?

Задание 8. Вы принимаете работников по личному вопросу. К Вам стал часто приходиться сотрудник, который подробно и долго излагает свое недовольство обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, обращением вахтеров. С каждым его приходом Вы убеждаетесь, что человек повторяется, не беспокоясь о том, что отнимает у Вас время, задерживает других посетителей. Что бы Вы предприняли на месте руководителя?

Задание 9. К Вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день. Вы спрашиваете о цели. Оказывается, он хочет использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок очень нужного и квалифицированного специалиста. Как бы Вы отреагировали на просьбу рабочего?

Задание 10. Вас назначили начальником отстающего участка. Вы изучили сложившуюся здесь обстановку и решили провести собрание. Надо подготовиться к выступлению перед ним. Как бы Вы построили свое выступление?

5.4 Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание основ корпоративной социальной политики управления персоналом организации; форм социального партнерства бизнеса, власти и общества
	Знание теорий, концепций и принципов корпоративной социальной ответственности; сфер корпоративной социальной ответственности, ее макро- и микрорегуляторов; методов анализа социальных программ и определения их экономической и социальной эффективности
	Знание инструментов социально ответственного управления компанией

	при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
	Знание основ социальной значимости принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы
	Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение разрабатывать корпоративные социальные программы; формировать предложения по организации социального партнерства и социальной политике организации; выбирать модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации
	Умение формулировать предложения по разработке, внедрению и поддержанию корпоративной социальной политики организации
	Умение выбирать способы реализации корпоративной социальной ответственности, инструменты социально ответственного управления компанией
	Умение находить социально значимые организационно-управленческие решения в сфере управления персоналом
Навыки	Владеть навыками разработки программ и механизмов внедрения корпоративной социальной политики организации
	Владеть навыками организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности
	Владеть навыками разработки модели корпоративной социальной ответственности на основе знания ее принципов, сфер и типов при разработке кадровой стратегии
	Владеть навыками оценивать социальную эффективность организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание основ корпоративной социальной политики управления персоналом организации; форм социального партнерства бизнеса, власти и общества	Не знает основ корпоративной социальной политики управления персоналом организации; форм социального партнерства бизнеса, власти и общества	Знает основ корпоративной социальной политики управления персоналом организации; форм социального партнерства бизнеса, власти и общества, при этом может допускать неточности формулировок
Знание теорий, концепций и принципов корпоративной социальной ответственности; сфер корпоративной социальной ответственности, ее макро- и микрорегуляторов; методов анализа социальных программ и определения их экономической и социальной эффективности	Не знает теории, концепции и принципы корпоративной социальной ответственности; сферы корпоративной социальной ответственности, ее макро- и микрорегуляторы; методы анализа социальных программ и определения их	Знает теории, концепции и принципы корпоративной социальной ответственности; сферы корпоративной социальной ответственности, ее макро- и микрорегуляторы; методы анализа социальных программ и определения их

	макро- и микрорегуляторы; методы анализа социальных программ и определения их экономической и социальной эффективности;	экономической и социальной эффективности, при этом может допускать неточности формулировок
Знание инструментов социально ответственного управления компанией при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Не знает инструменты социально ответственного управления компанией при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	Знает теории, инструменты социально ответственного управления компанией при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии при этом может допускать неточности формулировок
Знание основ социальной значимости принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом	Не знает основ социальной значимости принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом	Знает основы социальной значимости принятия организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом, при этом может допускать неточности формулировок
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все - полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение разрабатывать корпоративные социальные программы; формировать предложения по организации социального партнерства и социальной политике организации; выбирать модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации	Не умеет разрабатывать корпоративные социальные программы; формировать предложения по организации социального партнерства и	Хорошо умеет разрабатывать корпоративные социальные программы; формировать предложения по организации социального партнерства и социальной политике организации; выбирать модели взаимодействия

	социальной политике организации; выбирать модели взаимодействия бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации	бизнеса, власти и общества при реализации стратегии организации
Умение формулировать предложения по разработке, внедрению и поддержке корпоративной социальной политики организации	Не умеет формулировать предложения по разработке, внедрению и поддержке корпоративной социальной политики организации или делает это со значительными ошибками	На достаточно приемлемом уровне умеет формулировать предложения по разработке, внедрению и поддержке корпоративной социальной политики организации
Умение выбирать способы реализации корпоративной социальной ответственности, инструменты социально ответственного управления компанией	Не умеет выбирать способы реализации корпоративной социальной ответственности, инструменты социально ответственного управления компанией	На достаточно приемлемом уровне умеет выбирать способы реализации корпоративной социальной ответственности, инструменты социально ответственного управления компанией
Умение находить социально значимые организационно-управленческие решения в сфере управления персоналом	Не умеет находить социально значимые организационно-управленческие решения в сфере управления персоналом	На достаточно приемлемом уровне умеет находить социально значимые организационно-управленческие решения в сфере управления персоналом

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеть навыками разработки программ и механизмов внедрения корпоративной социальной политики организации	Не владеет навыками разработки программ и механизмов внедрения корпоративной социальной политики организации	В полной мере владеет навыками разработки программ и механизмов внедрения корпоративной социальной политики организации
Владеть навыками организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности	Не владеет навыками организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности	В полной мере владеет навыками организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой исходя из ее стратегических целей и принципов социальной ответственности
Владеть навыками разработки модели корпоративной социальной ответственности на основе знания ее принципов, сфер и типов при разработке кадровой стратегии	Не владеет навыками разработки модели корпоративной социальной ответственности на	В полной мере владеет навыками разработки модели корпоративной социальной ответственности на основе знания ее принципов, сфер и

	основе знания ее принципов, сфер и типов при разработке кадровой стратегии	типов при разработке кадровой стратегии
Владеть навыками оценивать социальную эффективность организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом	Не владеет навыками оценивать социальную эффективность организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом	В полной мере владеет оценивать социальную эффективность организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду
2	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
3	Методический кабинет	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Корпоративная социальная ответственность: учеб. для бакалавров по направлению «Менеджмент»: кн. доступна в электрон. библиотечной системе biblio-online.ru / ред. Э. М. Коротков. – Москва: Юрайт, 2015. – 445 с.

2. Корпоративная социальная ответственность : учеб. и практикум для акад. бакалавриата: для студентов вузов, обучающихся по направлению подгот. 080200.62 «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр»): кн. доступна в электрон. библиотечной системе biblio-online.ru / ред.: В.Я. Горфинкель, Н.В. Родионова. – Москва: Юрайт, 2015. – 570 с.

3. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / Ж. Н. Авилова, Т. В. Целютина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. – 130 с.

4. Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие / Ж. Н. Авилова, Т. В. Целютина – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. – 51 с.

5. Корпоративная социальная ответственность организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов очной и заоч. форм обучения специальности 38.03.03 Упр. персоналом и 38.03.02 «Менеджмент» / Е.Ю. Кравченко. – Электрон. текстовые дан. – Белгород: Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2016 <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2016053010353049500000651209>

6. Кравченко, Е.Ю. Корпоративная социальная ответственность: задания для практических занятий и самостоятельной работы студентов. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – 30 с.

7. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учеб.- практ. пособие для студентов вузов / К.Э. Оксина, Е.В. Розина; ред. А.Я. Кибанов; Гос. ун-т упр. – М. : Проспект, 2012. – 64 с.

8. Управление персоналом: теория и практика: учебно-практическое пособие / Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. – М.: Проспект, 2014. <http://e.lanbook.com/view/book/54880/>

9. Благоев Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции: монография. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. <http://e.lanbook.com/view/book/54880/>

а. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. www.rostrud.ru – Федеральная служба по труду и занятости.
2. www.ht.ru – HR-лаборатория.
3. www.hrm.ru; www.begin.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
4. www.hr-zone.net – Портал по персоналу.
5. <http://www.podborkadrov.ru/> – Сообщество менеджеров по подбору персонала.
6. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
7. <http://www.hr-liga.ru> – Информационный портал «Человеческие ресурсы».
8. www.biblioclub.ru – Справочник кадровика. Полное практическое руководство.

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 2021/2022 учебный год без изменений

Протокол № 10 заседания кафедры от «12» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой _____
подпись, ФИО

Гузаиров В.Ш.

Директор института _____
подпись, ФИО

Дорошенко Ю.А.

Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

В процессе освоения курса «Корпоративная социальная ответственность» студентам рекомендуется систематически посещать занятия, участвовать в интерактивных формах обучения, заниматься самообразованием.

При изучении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной и дополнительной литературой.

Процесс изучения дисциплины предполагает следующие виды самостоятельной работы:

- работа с теоретическими материалами;
- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой;
- работа с нормативно-правовой, организационно-методической документацией;
- выполнение заданий и практических упражнений;
- анализ практических ситуаций;
- моделирование профессиональных ситуаций;
- выполнение творческих заданий.

При изучении дисциплины основой знаний студента является лекционный материал. Лекция – это логически стройное, систематически последовательное и ясное, информативно-доказательное изложение большого по объему, логически сложного учебного материала, которое часто сопровождается демонстрацией наглядных пособий. Лекция предназначена для усвоения теоретического материала и обязательно нужна для того, чтобы акцентировать внимание студентов на фундаментальных положениях курса, на том, где и как могут быть использованы полученные знания, чтобы показать методы проработки содержания учебного материала, для систематизации знаний студентов, приобретенных в ходе самостоятельной работы.

Вузовская лекция – главное звено дидактического цикла обучения. Ее основная дидактическая цель – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения студентами учебного материала и обобщение на более высокой ступени абстракции материала, проработанного самостоятельно. Эта цель достигается путем изложения студентам основных научных фактов, положений, раскрытия общих подходов, принципов и методов научного поиска и т.д.

Важно, чтобы студент конспектировал содержание лекции, выделял в ней главное. При чтении курса лекций «Корпоративная социальная ответственность» можно выделить следующие виды лекций.

Вводная лекция открывает курс или раздел и представляет его краткий обзор, знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. В начале такой лекции лектор, как правило, говорит о том, что является предметом изучения данной отрасли науки, дает ее краткое, но четкое и ясное определение, знакомит с основным содержанием. В лекции ставятся научные проблемы, выдвигаются гипотезы, намечаются перспективы развития науки и ее вклада в практику. Во вводной лекции важно связать теоретический материал с практикой будущей работы специалистов. Также дается

методика работы над курсом, характеристика учебников и учебных пособий, список рекомендуемой литературы, требования к итоговому контролю.

Тематические лекции – преимущественно лекции по той или иной конкретной теме курса. Они должны показать студентам научную основу усваиваемых знаний и способствовать формированию у них способов и приемов научного мышления. Тематические лекции позволяют углубляться в детали какого-либо раздела науки, раскрывать содержание основных понятий и терминов, анализировать явления и факты. Это не краткий конспект, а систематизация знаний на более высоком уровне.

Обзорно-заключительные (обзорно-повторительные) – лекции, читаемые в конце раздела или курса, нацелены на новый уровень обобщения и углубления изучаемого. Лекции должны отражать все теоретические положения, составляющие научно-понятийную основу данного раздела или курса, исключая детализацию и второстепенный материал. Это квинтэссенция курса. Обзорно-заключительные лекции призваны систематизировать знания студентов.

Структура лекций в основном складывается из трех элементов:

1. *вступление*: кратко формулируется тема, сообщается план и задачи, перечисляется литература к лекции, показывается связь с предшествующим материалом, характеризуется теоретическая и практическая значимость темы;

2. *основная часть*: всесторонне раскрывается содержание проблемы, обосновываются ключевые идеи и положения, осуществляется их конкретизация, показываются связи, отношения, анализируются явления, дается оценка сложившейся практике и научным исследованиям, раскрываются перспективы развития, формируется вывод;

3. *заключительная часть*: подводится итог, кратко повторяются и обобщаются основные положения, формируются общие выводы, излагаются рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Даются ответы на вопросы.

Студентам необходимо систематически готовиться к практическим занятиям, вести глоссарий и быть готовы ответить на контрольные вопросы в ходе лекций и практических занятий. Успешное освоение программы курса предполагает прочтение ряда оригинальных работ и закрепление полученных знаний, умений и формируемых компетенций. Изучение дисциплины следует начинать с проработки тематического плана лекций, уделяя особое внимание структуре и содержанию темы и основных понятий.

В ходе изучения лекционного материала необходимо:

- отметить материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания;
- попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу;
- составить собственный глоссарий по каждой теме;
- если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулировать вопросы и обратиться за консультацией к преподавателю.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов помогают правильно, целесообразно организовать рабочее время при изучении дисциплины.