



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
Московской области

## ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по  
учебно-методической работе  
*Н.В. Бабина*  
Н.В. Бабина  
«28» апреля 2020 г.

ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО  
БИЗНЕСА  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ  
«КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль: «Логистика»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

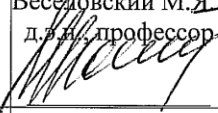
Королев  
2020

**Автор: Нефедьев В.В. Рабочая программа дисциплины: Корпоративная социальная ответственность – Королев МО: «Технологический университет», 2020г.**

**Рецензент: д.э.н., проф. Веселовский М.Я.**

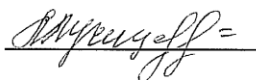
Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки бакалавров 38.03.02 «Менеджмент» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол № 9 от 28.04.20 года.

**Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:**

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Веселовский М.Я. д.э.н., профессор 	Веселовский М.Я. д.э.н., профессор		
Год утверждения (переутверждения)	2020	2021	2022	2023
Номер и дата протокола заседания кафедры	№10 от 20.04.20			

**Рабочая программа согласована:**

**Руководитель ОПОП**



к.э.н., доц. Л.Б. Лучицкая

**Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:**

Год утверждения (переутверждения)	2020	2021	2022	2023
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 7 от 28.04.2020			

## **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП**

### **Целью изучения дисциплины является:**

- формирование базовых компетенций в области управления для научно-исследовательской и практической деятельности в организациях;
- формирование базового объема знаний для изучения специальных дисциплин в бакалавриате;
- овладение современными концепциями управления компанией с позиции социально-ориентированного менеджмента и маркетинга, методами анализа и оценки корпоративной социальной ответственности компании.

В процессе обучения студент приобретает и совершенствует следующие компетенции:

### **общекультурные компетенции:**

- **ОПК-2** - способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

### **профессиональные компетенции:**

- **ПК-2** - владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;
- **ПК-3** - владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности

### **Основными задачами дисциплины являются:**

- усвоение современных теоретических представлений о корпоративной социальной ответственности бизнеса, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление корпоративной социальной ответственностью;
- овладение основами методологии и методики в области корпоративного социального учета, аудита и отчетности;
- приобретение базовых навыков практической работы в области развития и управления корпоративной социальной ответственностью.
- дать студентам знания по теории и практике корпоративной социальной ответственности и корпоративного гражданства, межсекторного взаимодействия, социального проектирования;
- ознакомить студентов с реальной практикой интегрирования принципов социальной ответственности в корпоративную стратегию компаний, на конкретных примерах показать;
- ознакомление студентов с основными принципами, методами и технологиями социальной политики государства, как основного субъекта социального управления в социальной сфере;
- ознакомление с подходами и методами управления социальными процессами, решения социальных проблем.

После завершения освоения данной дисциплины студент должен:

**Знать:**

- подходы к пониманию природы и сущности феномена социальной ответственности бизнеса;
- факторы, влияющие на реализацию бизнесом своей социальной ответственности;
- экономические выгоды социально-ответственного поведения для бизнеса.
- концепцию управления КСО с позиции стейкхолдеров, этапы анализа стейкхолдеров, типологии стейкхолдеров;
- инструменты регулирования КСО (международные организации, стандарты, рейтинги и т.п.), роль государства в развитии и поддержании КСО в России;
- принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики;
- основные положения, недостатки, структуру и формы представления кодексов этики и этических программ;
- экологические корпоративные обязательства, основные экологические проблемы, их причины и законы по защите окружающей среды;
- основные индикаторы результативности КСО; индексы и рейтинги КСО; систему оценки корпоративной социальной ответственности;
- этапы составления корпоративной социальной отчетности, документы, регулирующие отчетность, информационные потребности стейкхолдеров, преимущества составления социальной отчетности;
- основные понятия и принципы стратегии социально ответственного инвестирования; типы стратегий социально ответственного инвестирования;
- основные перспективы развития КСО; направления совершенствования подходов к КСО в России и за рубежом.

**Уметь:**

- оперировать основным понятийным аппаратом в рамках изучаемого предмета;
- анализировать современные представления о КСО, его роль в современном российском бизнесе;
- доказывать выгодность социально-ответственного поведения для конкретной компании (в зависимости от отрасли, масштабов, конкурентной стратегии и т.д.);
- определять возможный спектр воздействия компании на общество, выделять спектр ответственности компании в соответствии с ее стратегическими целями, и сегмент ее непосредственной социальной ответственности;
- выработать стратегию компаний в отношении общества и освоение конкретных механизмов и навыков по работе с местными сообществами;
- находить партнеров по социальным проектам и знать принципы, возможности и угрозы для компании при партнерстве с различными заинтересованными сторонами;
- сформулировать примеры успешных подходов к КСО, в том числе в практике российского бизнеса;
- дифференцировать национальные/региональные особенности КСО;
- анализировать стейкхолдеров; оценивать риски, вызванные поведением стейкхолдеров;

- структурировать внутреннюю коммуникационную модель компании;
- критически оценивать пути взаимодействия компании с внешними стейкхолдерами и давать предложения по их совершенствованию;
- проводить интегральную оценку эффективности корпоративной социальной ответственности;
- анализировать корпоративные социальные отчеты российских и зарубежных организаций;
- анализировать и оценивать вложения в социально ответственные инвестиции.

**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 стратегии и тактики компании в области КСО;
- базовыми навыками разработки социальной политики, Кодекса этики и Социальной программы;
- методологией оценки влияния КСО на репутацию компании;
- базовыми навыками разработки корпоративной социальной отчетности.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» относится к обязательным дисциплинам вариативной части основной образовательной программы подготовки бакалавров, по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Дисциплина реализуется кафедрой управления.

Дисциплина базируется на ранее полученных знаниях по дисциплинам «Трудовое право», «Основы менеджмента», «Организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами», «Культура труда» и формируемых в процессе их изучения компетенциях: ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОПК-2, ОПК-4, ПК-1, и др.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);
- владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3).

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми для прохождения практики и выполнения выпускной квалификационной работы.



### 3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часов.

**Таблица 1**

Виды занятий	Всего часов	Семестр 2
<b>ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ</b>		
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Аудиторные занятия</b>	<b>48</b>	<b>48</b>
Лекции (Л)	16	16
Практические занятия (ПЗ)	32	32
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>96</b>	<b>96</b>
<b>Курсовые, расчетно-графические работы</b>	-	-
<b>Контрольная работа, домашнее задание</b>	<b>Контрольная работа</b>	+
<b>Текущий контроль знаний (7 - 8, 15 - 16 недели)</b>	<b>Тест</b>	+
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>Зачет с оценкой</b>	+
<b>ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ</b>		<b>Курс 5</b>
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Аудиторные занятия</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>132</b>	<b>132</b>
<b>Курсовые, расчетно-графические работы</b>	-	-
<b>Контрольная работа, домашнее задание</b>	<b>Контрольная работа</b>	+
<b>Текущий контроль знаний (7 - 8, 15 - 16 недели)</b>	-	-
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>Зачет с оценкой</b>	+

## 4. Содержание дисциплины

### 4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Занятия в интерактивной форме, час.	Код компетенций
Тема 1. Понятие КСО. Социальная политика; социальная ответственность бизнеса; этика бизнеса; социальное партнерство.	2/0,5	4/-	1/1	ОПК-2, ПК- 3
Тема 2. История развития КСО за рубежом и в России. Этапы развития КСО.	2/0,5	4/-	1/1	ОПК-2,
Тема 3. Принципы и модели КСО.	2/0,5	4/1	1/1	ПК-2, ПК- 3
Тема 4 КСО и менеджмент компаний. Социальное проектирование.	2/0,5	4/1	1/1	ПК-2, ПК- 3
Тема 5. Деловая этика и нормативно-правовая база КСО.	2/0,5	4/2	2/2	ОПК-2, ПК- 3
Тема 6. Аудит и социальная отчетность в КСО.	1/0,5	2/1	1/1	ОПК-2, ПК- 3
Тема 7. Инструменты и направления КСО.	2/0,5	4/2	1/1	ОПК-2, ПК- 3
Тема 8. Внутренний и внешний контекст КСО.	1/0,5	2/-	1	ОПК-2, ПК- 3
Тема 9. Разработка и реализация стратегии фирмы в области социальной ответственности.	2/-	4/1	1	ОПК-2, ПК- 3
<b>Итого</b>	<b>16/4</b>	<b>32/8</b>	<b>10/8</b>	



## 4.2. Содержание тем дисциплины

### **Тема 1. Понятие КСО. Социальная политика, социальная ответственность бизнеса, этика бизнеса, социальное партнерство**

Цели, задачи и структура учебной дисциплины. Понятие социальной политики. Понятие социально-рыночного государства. Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты. Этика бизнеса: экономическая, правовая, этическая и добровольная социальные виды ответственности (модель А. Кэррола). Дилемма экономической эффективности и общественного блага в контексте бизнес-развития. Социальная экономика. Современное социальное законодательство. Благотворительность и бизнес. Особенности мотивации российских предприятий. Социальная политика, социальные проекты предприятий. Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила регулирующие социальную политику предприятий. Миссия корпоративной социальной политики. Роль собственников и топ-менеджеров корпораций в реализации социальной политики. Роль НКО в реализации корпоративной социальной политики. Понятие социального партнерства. Преимущества компаний, проводящих активную социальную политику. Качества корпоративной социальной политики — системность, прозрачность, широта, многообразие. Государство как автор корпоративной социальной политики – создание условий для развития социальной политики предприятий.

### **Тема 2. История развития КСО за рубежом и в России. Этапы развития КСО**

Европейская промышленная революция и трансформация промышленного производства. Роль протестантизма в формировании социальной ответственности предпринимателей. Филантропия. Кэтбери – квакерское предприятие с высокой социальной ответственностью. Англосаксонская и рейнская модели капитализма. Логика корпоративного управления (модель «группы интересов» и модель «акционеров»). Роль институционального оформления хозяйственного процесса. Отделение дома от работы и собственности от управления. Роль профсоюзного движения в Европе. Социальное страхование. Бисмаркианская модель социальной политики – создание ориентированного на предприятия социального страхования. Государство всеобщего благоденствия (welfare state). Понятия трипартизма, корпоративизма. Развитие корпоративной социальной политики в России. Трансформация промышленного производства и структуры рабочей силы в 19 веке (отделение дома от фабрики, «годовые», влияние сменного характера работы, фабричные общежития/казармы) (исследование Дементьева). Законодательство Российской империи, регулирующее социальную ответственность предприятий. Особенности социальной инфраструктуры предприятий в конце 19 – начале 20 века. Социальное страхование как основа корпоративной социальной политики. Культура и быт рабочих на предприятиях в 1920-30 гг. Формирование «соцкультбыта». Здравоохранение – от корпоративной к участковой медицине. Патернализм советского типа. Социальная инфраструктура предприятий и социальная ответственность советского типа. Монопромышленные города, рабочие поселки. Трансформация соцкультбыта в постсоветский период – приватизация и муниципализация. Этапы развития в постсоветский период – сокращение социальной инфраструктуры, ее стабилизация и оптимизация. Основные этапы развития КСО.

### **Тема 3. Принципы и модели КСО**

Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия). Корпоративное управление. Концепция «корпоративного эгоизма» (М. Фридман), «компания собственников». Концепция корпоративного альтруизма, «компания участников». Концепция «разумного эгоизма». Жизнеспособность организации – концепция тройной нижней грани (Д.Элкингтон). Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики. Идеология промышленного патернализма. Гендерный аспект. Глобальное неравенство. Типология режимов социального государства (Г.Эспинг-Андерсен). Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке (Фредерик и Грюниг): социальная ответственность фирм, корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная способность к реагированию, корпоративной социальной нравственности, социальный разум. Неоклассические, менеджериалистские и государственноческие интерпретации социальной ответственности. Корпоративное гражданство. Глобальное корпоративное гражданство. Принципы работы с различными группами стейкхолдеров:

- public policy – «федеральная и местная власть»;
- core business – «основная бизнес-деятельность» (сотрудники, потребители, акционеры, партнеры, конкуренты);
- community – «местные сообщества (НКО, местное сообщество, местная власть, СМИ);
- общество в целом.

Межсекторное взаимодействие на уровне местных сообществ. Принципы и подходы при работе с основными держателями участия на местном уровне; особенности взаимодействия с государственными органами и органами местного самоуправления; НКО; местными СМИ. Формы участия бизнеса в укреплении институтов гражданского общества. Денежные, неденежные и нематериальные формы волонтерства сотрудников.

### **Тема 4. КСО и менеджмент компаний. Социальное проектирование**

Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании. Человеческий капитал (Г.Беккер), инвестиции в человеческий капитал, человеческие ресурсы. Социальная политика предприятия как инструмент формирования трудовой мотивации и лояльности, повышение привлекательности рабочего места, позитивный имидж предприятия среди работников, позитивная трудовая атмосфера на предприятии. Основная и периферийная рабочая сила — доступ к социальным гарантиям. Социальное доверие (Фукуяма). Социальный капитал. Деловая репутация. Нематериальные активы предприятия. Учет и реализация различных групп интересов в процессе управления (концепция групп интересов П.Дракера). Формирование профессиональных навыков работников компаний и конкурентные преимущества. Постэкономические ценности и деловой успех. Риски игнорирования социальной ответственности. Управленческие цели социальных программ. Понятие социального менеджмента. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. Факторы эффективности социального инвестирования.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) и основная бизнес-деятельность компании. Возможность встраивания социальной политики компании в основную бизнес-деятельность; стейкхолдерский подход – ключевой фактор в формировании стратегии развития компании в долго и среднесрочной перспективе; отражение КСО в видении, миссии и системе ценностей компании. Получение

преимуществ политики корпоративного гражданства на макроуровне: повышение «устойчивости» компании, прозрачности, отчетности перед обществом и государством; стандартов и принципов корпоративного управления и формирования благоприятного бизнес-окружения. Материальные и нематериальные выгоды социально ответственного поведения компаний (с анализом реальных кейсов, в том числе и предлагаемых слушателями). Сокращение оперативных расходов; улучшение репутации компании, что непосредственно влияет на увеличение продаж и позицию на рынке; увеличение производительности труда и сокращение рисков; повышение качества продукции и услуг; ослабление контроля со стороны государства; облегчение доступа к инвестициям и т.д.

### **Тема 5. Деловая этика и нормативно-правовая база КСО**

Нормативно-правовая база и инфраструктура социальной ответственности бизнеса. Внешняя и внутренняя нормативно-правовая база КСО. Инфраструктура деловой этики и социальной ответственности в организациях. Юридические и организационные аспекты корпоративного гражданства. Современное состояние законодательства в сфере социальной ответственности бизнеса и корпоративного гражданства и его перспективы; законодательные аспекты партнерства бизнеса с НКО. Управление социальной активностью компании; выстраивание механизма внедрения СОБ в стратегию компании; виды и формы материального и нематериального участия бизнеса в социально значимых проектах. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность. Сущность этики бизнеса. Аудит и социальная отчетность в КСО. Критерии эффективности. Бенчмаркинг в сфере социальной политики. Результаты социальных проектов. Социальное влияние проекта. Типы и формы оценки. Качественные и количественные инструменты оценки. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов. Оценка PR эффектов.

### **Тема 7. Инструменты и направления КСО**

Внешняя и внутренняя социальная политика. Развитие персонала и вклад в «человеческий капитал». Развитие образования, местного сообщества, культуры и экологические программы. Благотворительность и социальные инвестиции. Внутренняя политика. Политика доходов, жилищная политика, социальное обеспечение. Инструменты – уплата налогов, выплата зарплат, социальные пакеты для работников (питание, добровольное страхование, проезд), повышение квалификации, выплаты, премирование. Направления социальной политики – работники с невысокой квалификацией, проблемы со здоровьем, потребность в жилплощади, полноценный отдых, утрата родственника, поддержка бывших работников, местное сообщество, культурные программы. Внешняя среда социальной политики. Объекты – неимущие, незащищенные группы, культура, местное сообщество, экологическая безопасность. Инструменты – социальные конкурсы, корпоративные благотворительные фонды, фонды местного развития (фонды социальных инвестиций), программы, содержание коммунальных и общественных объектов, меценатство. Международные стандарты качества ISO, требования по качеству рабочего места. Типы предприятий по специфике и масштабам социальной политики (крупные-малые, традиционные-новые, промышленные-сервисные), универсальные и специальные социальные гарантии для работников. Институциональные особенности социальной политики предприятий (компенсационный пакет, социальный пакет, модернизированный социальный пакет (с

элементами страхования), социальная инфраструктура/соцкультбыт). Формальные и неформальные регуляторы трудовых отношений и социальной политики. Уровень социальной защищенности работника. Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий. (непонятный).

### **Тема 8. Внутренний и внешний контекст КСО**

Макрорегуляторы социального развития предприятий и социальная отчетность. Макрорегуляторы социального развития предприятий и социальная отчетность. Концепция устойчивого развития. Концепция микрокредитования М.Юнуса. Индексы устойчивого социального развития — «социальные» Доу-Джонс, Никкей. Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации. Рейтинги деловой репутации. Международные некоммерческие организации (в том числе экологические — МЭНГО: Фонд дикой природы, Гринпис) и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики. Оценка корпоративной социальной политики. Институты оценки качества и эффективности (отделы социального развития, кадровые службы, финансовые службы, центры социального мониторинга, внешние эксперты). Оценка внешних и внутренних социальных программ. Роль реципиентов социальной политики в оценке. Бизнес-эффективность социальных программ. Внутренний и внешний контекст корпоративной социальной политики. Роль государства в развитии и поддержании КСО — правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика. Создание эффективной системы социальной ответственности. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России. Идеология социально-ответственного предпринимательства. Правовой контекст. Экономический контекст — налоговые регуляторы, роль конвертных зарплат. Региональные органы власти — давление на предпринимателей, партнерство. Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России (традиции, модернизационный подход, прагматизм). Социальные установки о роли предпринимателей в общественном развитии. Корпоративизм, трипартизм. Коллективный договор. Деятельность фондов местного развития\сообщества, СМИ, общественные организации, ассоциации менеджеров (Ассоциации Менеджеров по корпоративной ответственности, Ассоциация Менеджеров, Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей), Деловая Россия, Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ», Общественная палата Российской Федерации). Связи с общественностью — успехи и провалы. Социально-ответственное поведение и корпоративная культура.

### **Тема 9. Разработка и реализация стратегии фирмы в области социальной ответственности**

Разработка и реализации стратегии организации в области социальной ответственности. Стратегия социальной ответственности бизнеса в системе корпоративной стратегии организации. Проектный подход в реализации стратегии организации в области социальной ответственности бизнеса.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (модулю)**

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) приведены в Приложении 2 к рабочей программе.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) приведена в Приложении 1 к рабочей программе.

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **Основная литература:**

1. Корпоративная социальная ответственность : учеб. пособие / под ред. В.В. Бондаренко. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 304 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/7544](http://www.dx.doi.org/10.12737/7544). - ISBN 978-5-16-010231-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=354824>

### **Дополнительная литература:**

1. Григорян, Е.С. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 248 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=496198](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=496198)

### **Рекомендуемая литература:**

1. Меморандум «О принципах корпоративной социальной ответственности». Консолидированная позиция членов Комитета по корпоративной ответственности Ассоциации менеджеров. [www.amr.ru/committee/detail.php?ID=2409](http://www.amr.ru/committee/detail.php?ID=2409)
2. «Актуальные вопросы развития КСО». Консолидированная позиция членов Комитета по корпоративной ответственности Ассоциации менеджеров. [www.amr.ru/committee/detail.php?ID=2409](http://www.amr.ru/committee/detail.php?ID=2409)

### **Электронные книги:**

1. Новичков, А.В., Сарафанников, А.А. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночных отношений / А.В. Новичков, А.А. Сарафанников. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 184 с. – ISBN 978-5-394-01950-0 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221303&sr=1>
2. Глянько, А.П. Управление этикой и социальной ответственностью компании / А.П. Глянько. – М.: Лаборатория книги, 2011. – 103 с. То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140863&sr=1>

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

### **Интернет-ресурсы:**

- <http://www.mon.gov.ru> - официальный сайт Министерства образования Российской Федерации.

- <http://www.gov.ru> - сервер органов государственной власти Российской Федерации.

- <http://www.rbc.ru>- РосБизнесКонсалтинг.

- <http://www.interfax.ru>- Интерфакс.

- <http://www.finam.ru>- Финам.

- <http://www.reuters.ru>- Рейтерс.

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) приведены в Приложении 2 к рабочей программе.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

**Перечень программного обеспечения:** Microsoft Office Power Point, Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel

### **Информационные справочные системы:**

1. Электронные ресурсы библиотеки МГОТУ:

- <http://www.marketing.spb.ru> - тематический сайт по маркетинг-менеджменту

- <http://www.socioego.ru> - тематический сайт по социологии управления

- <http://www.ecsocman.edu.ru> - федеральный образовательный портал

«Экономика, социология, менеджмент»

- <http://www.msk.treko.ru> - электронный словарь тренера и консультанта

- <http://www.distance-learning.ru> - информационный портал «Дистанционное

обучение»

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Для обеспечения учебного процесса необходимо располагать классом с мультимедийным оборудованием. В процессе обучения необходимо использовать обучающие и контролирующие программы. В качестве контролирующих программ может быть использовано дистанционное тестирование промежуточных знаний студентов.

### **Лекционные занятия:**

Для лекций необходима аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер).

### **Практические занятия:**

Для практических занятий необходимо:

- рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
- рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет;
- копировальное оборудование для распечатки кейсов, раздаточного материала.



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
Московской области

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

---

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ***

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»  
(Приложение 1 к рабочей программе)**

**Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»**

**Профиль: «Логистика»**

**Квалификация (степень) выпускника: бакалавр**

**Форма обучения: очная, заочная**

Королев  
2020



## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				знать	уметь	Владеть
1	ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Тема 1 Тема 2 Тема 5 Тема 7 Тема 8 Тема 9	-предмет и объект дисциплины, виды и эволюция менеджмента социальной сфере.	-собирать информацию о социальной сфере.	-навыками восприятия и обобщения информации о ситуации в социальной сфере.
2	ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Тема 3 Тема 4	-направления работы по подготовке компании к кризису	-вести переговоры	-навыками составления антикризисного плана
3	ПК-3	владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 6 Тема 7 Тема 9	-методы сбора и анализа информации о социальной сфере.	-собирать информацию о социальной сфере.	-навыками восприятия и обобщения информации о социальной сфере.

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
ОПК-2, ПК-2, ПК-3	Доклад в форме презентации	А) компетенция не сформирована В) сформирована частично С) сформирована полностью	Проводится устно с использованием мультимедийных систем, а также с использованием технических средств Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: 1.Соответствие представленной презентации заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл).

			<p>3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл).</p> <p>4. Качество самой представленной презентации (1 балл).</p> <p>5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</p> <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>
ОПК-2, ПК-2, ПК-3	Тест	<p>А) полностью сформирована – 90% правильных ответов</p> <p>Б) частично сформирована – 70% правильных ответов</p> <p>В) не сформирована – 50% и менее правильных ответов</p>	<p>Проводятся письменно. Время отведенное на процедуру - 30 минут.</p> <p>Неявка – 0 баллов.</p> <p>Критерии оценки определяются процентным соотношением.</p> <p>Удовлетворительно - от 51% правильных ответов.</p> <p>Хорошо - от 70%.</p> <p>Отлично – от 90%.</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>
ОПК-2, ПК-2, ПК-3	Контрольная работа.	<p>А) полностью сформирована -5 баллов;</p> <p>Б) частично сформирована 3-4 балла;</p> <p>В) не сформирована 2 и менее баллов.</p>	<p>Проводится в письменной форме</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оформление в соответствии с требованиями (1 балл);</li> <li>2. Соответствует методическим указаниям в части структуры (1 балл);</li> <li>3. Содержание контрольной работы соответствует заявленной тематике(1 балл);</li> <li>4. Поставленные цели и задачи достигнуты(1 балл);</li> <li>5. Качественный и количественный состав использованных источников(1 балл).</li> </ol> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>

<b>Содержательное описание уровня освоения дисциплины</b>	<b>Основные признаки уровня сформированности компетенции (части компетенции), приобретаемой в результате изучения дисциплины</b>
- способен к организации работ по внедрению информационных технологий в управление качеством и защите информации.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- описывает основные тенденции в области совершенствования средств и методов управления в социальной сфере;</li> <li>- критически воспринимает информацию;</li> <li>- применяет основные информационные технологии в управлении.</li> </ul>
- готов к проведению мероприятий по улучшению качества продукции и оказанию услуг.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализирует и оценивает информацию; планирует и осуществляет свою деятельность с учетом результатов этого анализа;</li> <li>- демонстрирует современные подходы к организации эффективного менеджмента в социальной сфере.</li> </ul>
- способен к проведению мероприятий по улучшению качества продукции и оказанию	- интерпретирует методологию оценки качества целенаправленной деятельности различных организационных

услуг.	структур;
- способен к участию в проектировании и совершенствовании коммуникационных процессов и процедур признания заслуг качественно выполненной работы.	- описывает основные тенденции в области совершенствования средств и методов управления социальной сферой; - толкует методологические основы менеджмента, природу и состав функций менеджмента.

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **3.1 Контрольные задания:**

Для текущего контроля успеваемости используются опросы на семинарах, оценка заданий, выданных на практических занятиях, тесты. Аттестация по дисциплине – зачет с оценкой. Электронное тестирование проводится два раза в семестр на зачетных неделях. Оценка за освоение дисциплины определяется как комплексная оценка. Для её определения используется балльно-рейтинговый подход, учитывающий работу студента на лекциях-обсуждениях, на семинарах, на практических занятиях, оценку за защиту контрольных работ, оценку за тесты.

#### **Тесты для контроля успеваемости**

##### **1. Государство – это:**

- а) сложная общественно-политическая система, элементами которой являются народ, территория, система власти, права и управления.
- б) способ организации и осуществления государственной власти
- в) объединенные институты гражданства, системы государственной власти и права

##### **2. Социальная сфера – это...**

- а) совокупность отраслей и организаций, выполняющих общую целевую функцию по удовлетворению потребностей населения, связанных системой технологических связей и регулируемых отраслевыми органами управления
- б) сфера социальной деятельности людей
- в) область деятельности людей, не занятых предоставлением социальных благ и услуг

##### **3. Как трактуют понятие «социальной сферы» экономисты?**

- а) совокупность отраслей народного хозяйства, задействованных в процессе удовлетворения социальных потребностей граждан, которые получают соответствующие доходы из средств, выделяемых обществом на эти потребности;
- б) совокупность больших социальных групп: классов, наций и народов;
- в) социальная сфера занимает промежуточное положение между экономической и политической системами и выступает передаточным звеном от экономики к политике.

##### **4. Социально-экономическая политика не включает в себя:**

- а) реформирование экономики
- б) социальную политику
- в) аграрную политику

- г) военную политику
- д) экономическую политику

**5. Распределительная политика это:**

- а) политика передачи ресурсов от одной группы населения (территории) к другой путем налогов, тарифов, трансфертов
- б) распределение соответствующих материальных благ и выгод среди различных групп населения: социальные программы, образование, здравоохранение
- в) взаимоотношения с зарубежными государствами и международными организациями
- г) политика в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, которые требуют специальных действий

**6. Процесс принятия решений по реализации государственной политики не включает в себя:**

- а) выявление проблемы
- б) выбор времени разработки политики
- в) сбор необходимой информации
- г) разработка мероприятий по реализации политики
- д) контроль за выполнением решений

**7. Назовите основные компоненты социальной сферы.**

- а) социальная инфраструктура, люди, потребность социального субъекта, ценностные ориентации;
- б) материально-производственная, политическая, культурно-духовная сферы;
- в) непродовольственная сфера,

**8. Какую функцию выполняет социальная сфера?**

- а) функция социального воспроизводства людей;
- б) функция укрепления и поддержания стабильности социальных отношений;
- в) функция координирования действий федеральных и региональных властей.

**9. Что используется для оценки функционирования социальной сферы?**

- а) состояние здоровья населения, его интеллектуальный потенциал, культурно-нравственные ценности и девиации;
- б) удовлетворенность витальных и высших потребностей человека;
- в) предпосылки воспроизводства и развития общества.

**10. Методы управления представляют собой способы:**

- а) воздействия субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей;
- б) создания организаций и управления ими;
- в) использования ресурсов организации;
- г) применения знаний в области управления.

**11. Дайте общее определение понятию менеджмент**

- а) Менеджмент – это управление человеческими коллективами в процессе общественного производства

- б) Менеджмент – это целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для достижения целей организации
- в) Менеджмент – это управление производственно- хозяйственными системами: предприятиями, фирмами, компаниями, хозяйственными обществами и т. д.
- г) Менеджмент – это деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений

**12. Главное содержание менеджмента – это:**

- а) Обеспечение эффективной деятельности организации по достижению ее целей
- б) Интегрированный процесс выработки решений по использованию ресурсов производственно-хозяйственной системы для достижения ее целей
- в) Организация деятельности аппарата управления производственно-хозяйственной системы
- г) Управление производством, кадрами и финансами организации для достижения поставленных целей

**13. Что выступает предметом науки менеджмент?**

- а) Общественно-экономические отношения в сфере производства и распределения материальных благ
- б) Отношения между людьми в процессе управления предприятиями и организациями
- в) Методы подготовки, принятия и реализации управленческих решений
- г) Методы регламентации обязанностей, полномочий и ответственности в менеджменте

**14. Назовите наиболее важную черту современной модели менеджмента**

- а) Всеобъемлющая компьютеризация процессов управления
- б) Возрастание требований к кадровому обеспечению менеджмента
- в) Быстрое изменение организационных форм производства и управления ими
- г) Изменение отношений между менеджментом предприятия и персоналом +

**15. Что наиболее характерно для «японской» модели менеджмента?**

- а) Этатизм (огосударствление) отношений управления
- б) Широкое развитие инициативы совершенствования методов управления и производства непосредственно в трудовых коллективах
- в) Переход от сугубо частнокапиталистического производства к социальному партнерству
- г) Широкое использование внутрифирменных методов совершенствования менеджмента и кадрового протекционизма

**16. Что наиболее характерно для западноевропейской модели менеджмента?**

- а) Переход от сугубо частнокапиталистического производства к социальному партнерству
- б) Индивидуализация отношений менеджмента и наемного персонала
- в) Применение широкого спектра мер социальной защиты персонала
- г) Создание систем участия наемных работников в распределении доходов предприятия

**17. Назовите основные отличительные черты современного отечественного менеджмента**

- а) Этатизм (огосударствление) отношений управления
- б) Быстрое развитие рыночных форм производства и управления
- в) Низкий уровень социального сознания и широкое использование авторитарных методов управления
- г) Незавершенность процесса экономических реформ и недостаточный уровень менеджмента

**18. Назовите факторы социального развития организации:**

- а) надлежащее и справедливое вознаграждение за труд;
- б) экономический;
- в) политический;
- г) безопасность и здоровые условия труда;
- д) правовая защищенность работника;
- е) совершенствование организации труда;
- ж) природно-климатический;
- з) культурный;
- и) возможность профессионального роста;
- к) социально-психологический;
- л) социально-демографический.

**19. Какую эффективность управленческого решения отражает степень достижения социальных целей организации и персонала за более короткое время, меньшим числом работников и с меньшими финансовыми затратами:**

- а) Персональную
- б) Интегральную
- в) Общественную
- г) Социальную

**20. SWOT-анализ предусматривает выявление и подробное рассмотрение (можно отметить несколько вариантов):**

- а) конкурентных преимуществ
- б) сильных сторон фирмы
- в) уход с рынка
- г) благоприятных возможностей для бизнеса
- д) слабых сторон организации
- е) захват рынка
- ж) угроз для бизнеса

**21. Назовите факторы социального развития общества:**

- а) надлежащее и справедливое вознаграждение за труд;
- б) экономический;
- в) политический;
- г) безопасность и здоровые условия труда;
- д) правовая защищенность работника;
- е) совершенствование организации труда;

- ж) природно-климатический;
- з) культурный;
- и) возможность профессионального роста;
- к) социально-психологический;

## **22. Предмет экономики социальной сферы**

- а) выявление и смягчение противоречий между властью, бизнесом и обществом
- б) эффективное вложение средств в «человеческий капитал».
- в) механизм распределения ограниченных ресурсов для оказания реципиентам определенного объема и качества общественных услуг

## **23. Социальная политика – это ...**

- а) совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих групп населения и общественных институтов
- б) движение во времени и пространстве определенной совокупности социальных факторов
- в) система мер, направленных на создание условий для удовлетворения жизненных потребностей населения

## **24. Цель функционирования социальной сферы**

- а) удовлетворение потребительских ожиданий всех слоев общества
- б) поддержка незащищенных слоев населения
- в) увеличение государственных ассигнований на социальные нужды общества

## **25. Социальный фактор – это ...**

- а) скрытая причина, мешающая позитивным переменам в социальной сфере
- б) взаимодействие личностей с социальной сферой с целью получения услуг
- в) набор условий направленных на повышение уровня жизни населения

## **26. Социальное управление – это ...**

- а) комплекс властных институтов в социальной сфере.
- б) воздействие на процессы в социальной сфере для поддержания жизнеобеспечения всех участников общественной жизни
- в) комплекс социальных льгот, пособий и других выплат

## **27. Контроль качества общественных услуг осуществляют ...**

- а) международные правозащитные организации
- б) политические партии и профсоюзы
- в) органы власти РФ

## **28. Социальные нормы – это ...**

- а) единые или групповые для однородных территорий меры социальных потребностей
- б) система денежных пособий, компенсирующих основные виды утраты трудоспособности
- в) специальные меры, направленные на создание условий, достаточных для существования незащищенных групп населения.

## 29. В половозрастной структуре населения РФ ...

- а) преобладают женщины
- б) преобладают мужчины
- в) доли мужского и женского населения одинаковы

## 30. Средства Пенсионного фонда РФ формируются за счет ...

- а) средств работодателей
- б) добровольных взносов физических лиц
- в) средств международных финансовых организаций

## 31. Официальная безработица – это ...

- а) фактическое число незанятых
- б) число зарегистрированных безработных в бюро занятости
- в) дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, возникший вследствие изменений социально-политической обстановки в стране

## 32. Организация социального страхования является обязанностью ..

- а) профсоюзов
- б) Российской ассоциации промышленных предприятий
- в) государства

### 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формой контроля знаний по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» являются две текущие аттестации в виде тестов и одна промежуточная аттестация в виде зачета

Недели текущего контроля	Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
7-8	Тестирование	ОПК-2, ПК-2, ПК-3	20 вопросов	Компьютерное тестирование (время процедуры 30 мин.).	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры.	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка – 0. Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
15-16	Тестирование	ОПК-2, ПК-2, ПК-3	20 вопросов	Компьютерное тестирование (время процедуры 30 мин.).	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры.	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка – 0. Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
	Зачет с оценкой	ОПК-2, ПК-2, ПК-3	1-2 вопроса	Проводится в устной форме. Время процедуры	Результаты предоставляются в день	Критерии оценки: <b>«Неудовлетворительно»:</b> • отсутствуют основные



17				– 30- минут.	проведения экзамена.	<p>знания по темам дисциплин;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• не знает основных понятий предмета;</li> <li>• не работал на семинарских занятиях; не ответил на вопросы.</li> </ul> <p><b>«Удовлетворительно»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• демонстрирует слабые знания по темам дисциплин;</li> <li>• частично знает основные понятия предмета;</li> <li>• не умеет использовать и применять полученные знания на практике;</li> <li>• ответил на вопросы частично.</li> </ul> <p><b>«Хорошо»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• знание основных понятий предмета;</li> <li>• умение использовать и применять полученные знания на практике;</li> <li>• работа на семинарских занятиях;</li> <li>• ответ на вопросы, не ответил на дополнительные вопросы.</li> </ul> <p><b>«Отлично»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• знает основные понятия предмета;</li> <li>• умеет использовать и применять полученные знания на практике;</li> <li>• работал на семинарских занятиях; отлично ответил на основные и дополнительные вопросы.</li> </ul>
----	--	--	--	--------------	----------------------	--

#### Типовые вопросы, выносимые на зачет:

1. Корпоративная социальная ответственность и корпоративное гражданство.
2. Корпоративная социальная ответственность и корпоративное управление.
3. Корпоративная социальная ответственность и концепция устойчивого развития.
4. Современные тенденции и перспективы развития КСО в России.
5. Связь КСО со стратегией развития бизнеса.
6. Возможности, преимущества и риски КСО.
7. Определение ключевых вопросов КСО и «заинтересованных сторон» (стейкхолдеров) компании.
8. Факторы, влияющие на роль и место КСО в системе управления организацией.
9. Социальная ответственность в системе управления репутацией.
10. Внутренняя КСО» и «внешняя КСО».
11. Критерии и показатели эффективности социальных программ.

12. Технологии социального инвестирования и измерение его результатов.
13. Динамика благотворительной деятельности российских компаний.
14. Модели взаимодействия бизнеса и власти, сложившиеся в российской практике.
15. Основные этапы развития представления нефинансовой информации.
16. Международные стандарты и руководства в области КСО: сравнительный анализ.
17. Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI).
18. Стандарты серии AA1000.
19. КСО в интерпретации Глобального договора ООН.
20. Подготовка, выпуск и распространение социального отчета (отчета об устойчивом развитии).
21. Аудит нефинансовой информации.
22. Опыт российских компаний в области корпоративной социальной отчетности.
23. Лучшие международные практики в области корпоративной социальной отчетности.
24. Рейтинги КСО.



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
Московской области

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

---

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО  
БИЗНЕСА  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ  
«КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»  
(Приложение 2 к рабочей программе)**

**Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»  
Профиль: «Логистика»  
Квалификация (степень) выпускника: бакалавр  
Форма обучения: очная, заочная**

Королев  
2020

## 1. Общие положения

### Цель дисциплины:

- формирование базовых компетенций в области менеджмента социальной сферы для научно-исследовательской и практической деятельности в организациях;
- формирование базового объема знаний для изучения специальных дисциплин в магистратуре.

### Задачи дисциплины:

- вооружить будущих специалистов глубокими знаниями и практическими умениями, навыками реализации инновационных идей в области социальной сферы;
- сформировать специалистов, способных самостоятельно изучать ситуацию в социальной сфере, формировать и управлять возникающими проблемами;
- научить методам анализа социальной сферы с использованием современных информационных технологий.

Оптимальный подход к изучению материала дисциплины(модуля) заключается в следующем:

1. Из лекционного материала понять основные представления, понятия, принципы и методы маркетинга.
2. Применить и закрепить полученные представления и методы в ходе семинарских, практических и самостоятельных занятий.
3. Закрепить полученные представления и методы, самостоятельно работая над контрольными вопросами и заданиями, определенными учебной программой для семинаров, практических работ, консультаций.

Основные теоретические положения учебной дисциплины излагаются преподавателем на лекциях. В процессе проведения семинарских и практических занятий происходит закрепление полученных знаний путем проведения деловых игр, практикумов, мозговых штурмов, практических примеров, участия в групповой дискуссии.

Для эффективного достижения целей обучения процесс изучения материала курса предполагает достаточно интенсивную работу не только на лекциях и практических занятиях (семинарах, деловых играх, тренингах, дискуссиях, пр.), но и с различными информационными ресурсами в сети Интернет.

На дневном отделении в качестве основных элементов учебного процесса выступают проблемно-ориентированные лекции с объяснением и иллюстрированием ключевых понятий и категорий маркетинга, а также семинары-дискуссии с заслушиванием подготовленных студентами сообщений, докладов, практические занятия с использованием активных и проактивных форм проведения учебных занятий.

Для студентов заочного отделения особое значение приобретает самостоятельная проработка материала курса по учебникам и пособиям, поскольку лекционный курс дается в этом случае в сокращенном виде.

В целом самостоятельная работа студента при изучении курса, независимо от формы обучения, представляет собой следующее:

- проработка материалов лекций;
- чтение рекомендованной учебной литературы;
- чтение и проработка рекомендованных первоисточников;

- поиск и проработка материалов периодической печати;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов;
- подготовка к семинарским и практическим занятиям по перечню вопросов, который определен в данной Рабочей программе;
- подготовка к контрольной работы (для очного отделения);
- подготовка к текущему контролю знаний;
- подготовка к зачету.

## **2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий**

**Семинар** предназначен для углубленного изучения дисциплины, овладения методологией научного познания. Главная цель семинарских занятий – обеспечить студентам возможность овладеть навыками и умениями использования теоретического знания применительно к особенностям изучаемой дисциплины.

На семинарах решаются следующие педагогические задачи:

- закрепление, углубление и расширение знаний учебной дисциплины;
- обучение студентов практическим приемам и методам анализа теоретических положений и концепций учебной дисциплины;
- изучение и анализ литературных источников по конкретной теме учебной дисциплины.

При изучении дисциплины могут быть использованы следующие формы семинарских занятий:

- развернутая беседа: при проведении такой формы занятия студенты информируются заранее. Вопросы семинарского занятия делятся на несколько подвопросов. Проводится при наличии многообразия точек зрения специалистов по указанной теме. Предполагает небольшие доклады студентов с последующим обсуждением участниками семинара.

- семинар-дискуссия (диспут) – обсуждение вопросов большого теоретического и практического значения, или вопросов, которые наиболее заинтересовали студентов.

Фронтальный устный опрос, т.е. опрос большинства всех присутствующих на занятиях студентов группы по всем пройденным аспектам темы.

Миниконтрольная работа – может быть использована вместо фронтального устного опроса. Данный вид работ позволяет студентам закрепить пройденные понятия и помогает студентам и преподавателю оценить степень освоения темы. Каждый вариант миниконтрольной работы состоит из нескольких вопросов (от 7 до 10 вопросов). При ответе на вопросы студенты должны продемонстрировать уровень знания теоретических понятий.

Доклады – подготовка и презентация доклада направлена на развитие нескольких навыков. Во-первых, студенты учатся работать с академическими документами самостоятельно. Во-вторых, может осуществляться в группах по 2-3 человека (1-2 докладчика и 1 оппонент), причем оценки докладчики получают одинаковые, что способствует развитию навыков совместной работы и повышает ответственность за общий результат. В-третьих, в ходе доклада студенты делают также PowerPoint презентацию, что является необходимым навыком для представления своей работы. И, наконец, обсуждение доклада в группе, с участием

докладчиков, оппонента и остальной части аудитории, развивает навыки обсуждения научных результатов. Докладчики и оппоненты готовят выступление на семинаре (10 минут для докладчиков, 5 минут для оппонента), письменную часть доклада (4 страницы для докладчиков, 1,5 страницы для оппонента), и докладчики также готовят PowerPoint презентацию на 6-8 слайдов (оппонент может подготовить презентацию). В устной части доклада докладчик должен передать позицию автора и уметь аргументировано объяснять цели автора, методы, которые он использует, полученные автором в статье результаты. Поскольку ограничения по времени достаточно строгие, докладчик должен хорошо понимать статью и не должен пересказывать ее близко к тексту. Если задача докладчика – объяснить статью, то задача оппонента – акцентировать внимание на проблемных местах статьи. Также оппонент готовит вопросы докладчикам и аудитории, на которых строится обсуждение статьи. Оппонент организует обсуждение самостоятельно, семинарист помогает в случае, если ему не удастся модерировать дискуссию. Ответы докладчиков и слушателей на вопросы учитываются при выставлении оценки докладчикам и оппоненту.

Студентам выставляется отдельно оценка за работу на семинаре – устную презентацию статьи и организацию дискуссии, и отдельно оценка за письменные работы. На основе средневзвешенной величины выставляется итоговая оценка за доклад.

В оценке устной части доклада учитывается способность студентов наглядно представить материал на слайдах, способность уложиться в отведенное время, адекватность раскрытия цели статьи и позиции автора, соответствие подобранного кейса теории рассматриваемой в статье, ответы на вопросы оппонента как самих докладчиков, так и аудитории.

В оценке устной части оппонирования учитывается способность оппонента выделить слабые места в статье, умение организовать дискуссию, способность задать понятный вопрос по существу.

При оценивании письменной версии доклада акцент делается на умение раскрыть основную идею статьи в краткой форме (предполагается, что работа не должна превышать 4 страниц), на логичность повествования, на обоснованность сделанных утверждений.

При оценивании письменной версии оппонирования основной акцент делается на способность выделить в статье наиболее сомнительные места и способность обосновать свою точку зрения, почему те или иные утверждения автора статьи являются спорными.

Деловая игра – это имитация, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной экономической ситуации в игровой форме. В деловой игре каждый участник играет роль, выполняет действия, аналогичные поведению людей в жизни, но с учетом принятых правил игры. Деловые игры применяются в качестве метода и средства практического обучения экономике, бизнесу, служат средством познания норм экономического поведения, освоения процессов принятия экономических решений. Деловые игры предусмотрены по всем темам дисциплины.

Мозговой штурм (мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа

высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Метод мозгового штурма является методом экспертного оценивания и помогает студентам на практических занятиях сформулировать собственную точку зрения об изучаемых темах.

Смешанная форма практического занятия- это занятие, на котором сочетается обсуждение докладов со свободным выступлением студентов и дискуссиями.

## **2.1 План семинарских занятий**

**Семинарское занятие 1. Понятие КСО. Социальная политика; социальная ответственность бизнеса; этика бизнеса; социальное партнерство**

**Вопросы для обсуждения:**

- 1.Цели, задачи и структура учебной дисциплины.
- 2.Понятие социальной политики. Понятие социально-рыночного государства.
- 3.Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты.
- 4.Благотворительность и бизнес. Особенности мотивации российских предприятий.
- 5.Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила регулирующие социальную политику предприятий.
6. Миссия корпоративной социальной политики.
7. Роль собственников и топ-менеджеров корпораций в реализации социальной политики.
- 8.Роль НКО в реализации корпоративной социальной политики.
- 9.Понятие социального партнерства.
- 10.Преимущества компаний, проводящих активную социальную политику.

**Семинарское занятие 2. История развития КСО за рубежом и в России. Этапы развития КСО.**

**Вопросы для обсуждения:**

- 1.Европейская промышленная революция и трансформация промышленного производства.
- 2.Роль протестантизма в формировании социальной ответственности предпринимателей.
- 3.Логика корпоративного управления (модель «группы интересов» и модель «акционеров»).
- 4.Государство всеобщего благоденствия (welfare state).
- 5.Понятия трипартизма, корпоративизма.
- 6.Развитие корпоративной социальной политики в России.
7. Патернализм советского типа. Социальная инфраструктура предприятий и социальная ответственность советского типа.
- 8.Этапы развития в постсоветский период – сокращение социальной инфраструктуры, ее стабилизация и оптимизация.
- 9.Основные этапы развития КСО.

### **Семинарское занятие 3. Принципы и модели КСО.**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия).
2. Концепция «корпоративного эгоизма» (М. Фридман), «компания собственников».
3. Концепция корпоративного альтруизма, «компания участников». Концепция «разумного эгоизма».
4. Жизнеспособность организации – концепция тройной нижней грани (Д.Элкингтон).
5. Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики.
6. Идеология промышленного патернализма.
7. Корпоративное гражданство. Глобальное корпоративное гражданство.
8. Межсекторное взаимодействие на уровне местных сообществ. Принципы и подходы при работе с основными держателями участия на местном уровне; особенности взаимодействия с государственными органами и органами местного самоуправления; НКО; местными СМИ.
9. Формы участия бизнеса в укреплении институтов гражданского общества.
10. Денежные, неденежные и нематериальные формы волонтерства сотрудников.

### **Семинарское занятие 4. КСО и менеджмент компаний. Социальное проектирование.**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании.
2. Человеческий капитал (Г.Беккер), инвестиции в человеческий капитал, человеческие ресурсы.
3. Социальная политика предприятия как инструмент формирования трудовой мотивации и лояльности, повышение привлекательности рабочего места, позитивный имидж предприятия среди работников, позитивная трудовая атмосфера на предприятии.
4. Социальное доверие (Фукуяма).
5. Социальный капитал. Деловая репутация. Нематериальные активы предприятия.
6. Учет и реализация различных групп интересов в процессе управления (концепция групп интересов П.Дракера).
7. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.
8. Корпоративная социальная ответственность (КСО) и основная бизнес-деятельность компании.
9. Возможность встраивания социальной политики компании в основную бизнес-деятельность; стейкхолдерский подход – ключевой фактор в формировании стратегии развития компании в долго и среднесрочной перспективе; отражение КСО в видении, миссии и системе ценностей компании.



## **Семинарское занятие 5. Деловая этика и нормативно-правовая база КСО.**

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Нормативно-правовая база и инфраструктура социальной ответственности бизнеса. Внешняя и внутренняя нормативно-правовая база КСО.
2. Инфраструктура деловой этики и социальной ответственности в организациях.
3. Юридические и организационные аспекты корпоративного гражданства.
4. Современное состояние законодательства в сфере социальной ответственности бизнеса и корпоративного гражданства и его перспективы; законодательные аспекты партнерства бизнеса с НКО.
5. Управление социальной активностью компании; выстраивание механизма внедрения СОБ в стратегию компании; виды и формы материального и нематериального участия бизнеса в социально значимых проектах.
6. Аудит и социальная отчетность в КСО. Критерии эффективности.
7. Бенчмаркинг в сфере социальной политики.
8. Качественные и количественные инструменты оценки.
9. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики.
10. Оценки рисков, преимуществ и оптимизация социальных проектов. Оценка PR эффектов.

## **Семинарское занятие 7. Инструменты и направления КСО**

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Внешняя и внутренняя социальная политика.
2. Благотворительность и социальные инвестиции.
3. Внутренняя политика. Политика доходов, жилищная политика, социальное обеспечение.
4. Направления социальной политики – работники с невысокой квалификацией, проблемы со здоровьем, потребность в жилплощади, полноценный отдых, утрата родственника, поддержка бывших работников, местное сообщество, культурные программы.
5. Международные стандарты качества ISO, требования по качеству рабочего места. Типы предприятий по специфике и масштабам социальной политики (крупные-малые, традиционные-новые, промышленные-сервисные), универсальные и специальные социальные гарантии для работников.
6. Институциональные особенности социальной политики предприятий (компенсационный пакет, социальный пакет, модернизированный социальный пакет (с элементами страхования), социальная инфраструктура/соцкультбыт).
7. Формальные и неформальные регуляторы трудовых отношений и социальной политики. Уровень социальной защищенности работника.
8. Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий.

## **Семинарское занятие 8. Внутренний и внешний контекст КСО.**

### **Вопросы для обсуждения:**

- 1.Макрорегуляторы социального развития предприятий и социальная отчетность.
- 2.Концепция устойчивого развития. Концепция микрокредитования М.Юнуса.
- 3.Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации.
- 4.Рейтинги деловой репутации.
- 5.Международные некоммерческие организации (в том числе экологические — МЭНГО: Фонд дикой природы, Гринпис) и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики.
6. Роль государства в развитии и поддержании КСО – правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика. Создание эффективной системы социальной ответственности.
- 7.Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России.
8. Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России (традиции, модернизационный подход, прагматизм).

## **Семинарское занятие 9. Разработка и реализация стратегии фирмы в области социальной ответственности.**

### **Вопросы для обсуждения:**

- 1.Разработка и реализации стратегии организации в области социальной ответственности.
- 2.Стратегия социальной ответственности бизнеса в системе корпоративной стратегии организации.
- 3.Проектный подход в реализации стратегии организации в области социальной ответственности бизнеса.

## **3. Указания по проведению лабораторного практикума**

Не предусмотрено учебным планом.

## **4. Рекомендации по проведению самостоятельной работы студентов**

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе - самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов (СРС) – это активные формы индивидуальной и коллективной деятельности, направленные на закрепление пройденного материала, формирование умений и навыков быстро решать поставленные задачи. СРС предполагает не пассивное «поглощение» готовой продукции, а ее поиск и творческое усвоение. Самостоятельная работа призвана подготовить студента к самостоятельной деятельности в будущем.

В ходе самостоятельной работы по дисциплине студент может:

- освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, отдельные вопросы тем, отдельные положения и т. д.);

– закрепить знание теоретического материала, используя необходимый инструментальный практический путем, (решение задач, выполнение контрольных работ, тестов для самопроверки);

– применить полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения (подготовка к групповой дискуссии, решение практических задач);

– применение полученных знаний и умений для формирования собственной управленческой позиции и теоретических знаний.

Самостоятельная работа выполняется путем выдачи студентам заданий для подготовки докладов/рефератов по предложенным темам, для подготовки к практическим занятиям, для выполнения контрольных работ, тестовых заданий, для подготовки к зачету.

Задания для самостоятельной работы студентов приведены ниже в таблице:

Наименование блока/ раздела дисциплины	Виды СРС
1. Сущность, виды и стратегии управленческого консалтинга	Изучить информационное обеспечение разработки консалтинговой стратегии. Разработать путеводитель по информационным источникам, необходимым для разработки консалтинговой стратегии. Форма контроля: экспресс - опрос
2. Особенности консалтинговых услуг	Изучить особенности услуг и связанные с ними особенности консалтинга. Форма контроля: экспресс - опрос
3. Особенности консалтинга в торговле	Подготовка рефератов и презентаций по темам: «консалтинг в торговле». Форма контроля: рецензирование и защита рефератов
4. Особенности консалтинга на финансовом рынке	Подготовка доклада «консалтинга на финансовом рынке». Форма контроля: презентация материала
5. Особенности туристского консалтинга	Подготовка рефератов по вопросам темы. Форма контроля: рецензирование и защита рефератов

## 5. Указания по проведению контрольных работ для студентов

### 5.1 Требования к структуре

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

### 5.2 Требования к содержанию (основной части)

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать».

Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 8 вопросов, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть, соответственно, пронумерованы.

### **5.3 Требования к оформлению**

Объем контрольной работы – 10 страниц формата А 4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт Times New Roman).

### **5.4 Примерная тематика контрольных работ**

1. Связь КСО со стратегией развития бизнеса.
2. Возможности, преимущества и риски КСО.
3. Определение ключевых вопросов КСО и «заинтересованных сторон» (стейкхолдеров) компании.
4. Факторы, влияющие на роль и место КСО в системе управления организацией.
5. Социальная ответственность в системе управления репутацией.
6. Внутренняя КСО» и «внешняя КСО».
7. Критерии и показатели эффективности социальных программ.
8. Технологии социального инвестирования и измерение его результатов.
9. Динамика благотворительной деятельности российских компаний.
10. Модели взаимодействия бизнеса и власти, сложившиеся в российской практике.
11. Основные этапы развития представления нефинансовой информации.
12. Международные стандарты и руководства в области КСО: сравнительный анализ.
13. Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI).
14. Стандарты серии AA1000.
15. КСО в интерпретации Глобального договора ООН.
16. Подготовка, выпуск и распространение социального отчета (отчета об устойчивом развитии).

## **6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная литература:**

2. Корпоративная социальная ответственность : учеб. пособие / под ред. В.В. Бондаренко. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 304 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/7544](http://www.dx.doi.org/10.12737/7544). - ISBN 978-5-16-010231-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=354824>

### **Дополнительная литература:**

1. Григорян, Е.С. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 248 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=496198](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=496198)

### **Рекомендуемая литература:**

1. Меморандум «О принципах корпоративной социальной ответственности». Консолидированная позиция членов Комитета по корпоративной ответственности Ассоциации менеджеров. [www.amr.ru/committee/detail.php?ID=2409](http://www.amr.ru/committee/detail.php?ID=2409)
2. «Актуальные вопросы развития КСО». Консолидированная позиция членов Комитета по корпоративной ответственности Ассоциации менеджеров. [www.amr.ru/committee/detail.php?ID=2409](http://www.amr.ru/committee/detail.php?ID=2409)

### **Электронные книги:**

1. Новичков, А.В., Сарафанников, А.А. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночных отношений / А.В. Новичков, А.А. Сарафанников. – М. : Дашков и Ко, 2012. – 184 с. – ISBN 978-5-394-01950-0 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221303&sr=1>
2. Глянько, А.П. Управление этикой и социальной ответственностью компании / А.П. Глянько. – М.: Лаборатория книги, 2011. – 103 с. То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140863&sr=1>

## **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

### **Интернет-ресурсы:**

- <http://www.mon.gov.ru> - официальный сайт Министерства образования Российской Федерации.
- <http://www.gov.ru> - сервер органов государственной власти Российской Федерации.
- <http://www.rbc.ru>- РосБизнесКонсалтинг.
- <http://www.interfax.ru>- Интерфакс.
- <http://www.finam.ru>- Финам.
- <http://www.reuters.ru>- Рейтерс.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

**Перечень программного обеспечения:** Microsoft Office Power Point, Microsoft Office Word, Microsoft Office Excel

### **Информационные справочные системы:**

1. Электронные ресурсы библиотеки МГОТУ:

- <http://www.marketing.spb.ru> - тематический сайт по маркетинг-менеджменту

- <http://www/socioego.ru> - тематический сайт по социологии управления

- <http://www.ecsocman.edu.ru> - федеральный образовательный портал

«Экономика, социология, менеджмент»

- <http://www.msk.treko.ru> - электронный словарь тренера и консультанта

- <http://www.distance-learning.ru> - информационный портал «Дистанционное обучение».