

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета _____ Баркалов С.А.
«30» августа 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Корпоративная и социальная ответственность»

Направление подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года

Форма обучения очная

Год начала подготовки 2017

Автор программы



/ Агафонова М.С./

Заведующий кафедрой

Управления строительством



/ Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП



/ Половинкина А.И./

Воронеж 2017

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины добиться овладения студентами знаний о современных концепциях управления компанией с позиции социально-ориентированного менеджмента и маркетинга, методами анализа и оценки корпоративной социальной ответственности компании.

1.2. Задачи освоения дисциплины

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.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Корпоративная и социальная ответственность» относится к дисциплинам базовой части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Корпоративная и социальная ответственность» направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ОПК-2	Знать принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики
	Уметь находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
	Владеть способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Корпоративная и социальная ответственность» составляет 4 з.е.

**Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения**

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		5
Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Самостоятельная работа	90	90
Виды промежуточной аттестации - зачет с оценкой	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	144	144
зач.ед.	4	4

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий
очная форма обучения**

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лек ц	Пра к зан.	СР С	Всег о, час
1	Введение. Понятие корпоративной ответственности	Понятие социальной политики. Понятие социально-рыночного государства. Социальная ответственность бизнеса - экономические, политические, экологические, социальные аспекты. Бизнес и общество — взаимодействие, этика бизнеса. Этика бизнеса: экономическая, правовая, этическая и добровольная социальные виды ответственности (модель А. Кэррола). Дилемма экономической эффективности и общественного блага в контексте	4	6	14	24

		<p>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 актор корпоративной социальной политики - создание условий для развития социальной политики предприятий.</p>				
2	Развитие зарубежной корпоративной социальной политики	Европейская промышленная революция и трансформация промышленного	4	6	14	24

		<p>производства. Занятость детей, женщин, законы о труде. Британские законы о бедных, деятельность рабочих домов. 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.</p>				
3	Развитие корпоративной социальной политики	<p>Трансформация промышленного производства и структуры рабочей силы в 19 веке (отделение дома от</p>	4	6	14	24

		<p>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</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		оптимизация.				
4	Теоретические принципы корпоративной социальной политики	<p>Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия).</p> <p>Корпоративное управление. Концепция «корпоративного эгоизма» (М. Фридман), «компания собственников».</p> <p>Концепция корпоративного альтруизма, «компания участников». Концепция «разумного эгоизма».</p> <p>Жизнеспособность организации - концепция тройной нижней грани (Д.Элкингтон). Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики.</p> <p>Идеология промышленного патернализма. Тендерный аспект. Глобальное неравенство. Типология режимов социального государства (Г.Эспинг-Андерсен).</p> <p>Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке (Фредерик и Грюниг): социальная ответственность фирм, корпоративная</p>	2	6	16	24

		<p>социальная ответственность, корпоративная социальная способность к реагированию, корпоративной социальной нравственности, социальный разум. Неоклассические, менеджериалистские и государственнические интерпретации социальной ответственности. Корпоративное гражданство. Глобальное корпоративное гражданство.</p>				
5	<p>Корпоративная социальная политика и менеджмент предприятий</p>	<p>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</p>	2	6	16	24

		<p>(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.</p>				
6	Инструменты и направления корпоративной социальной политики	<p>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,</p>	2	6	16	24

		<p>жилищная политика, социальное обеспечение. Инструменты - уплата налогов, выплата зарплат, социальные пакеты для работников (питание, добровольное страхование, проезд), повышение квалификации, выплаты, премирование.</p> <p>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.</p> <p>Инструменты - социальные конкурсы, корпоративные благотворительные фонды, фонды местного развития (фонды социальных инвестиций), программы, содержание коммунальных и общественных объектов, меценатство.</p> <p>Международные стандарты качества ISO, требования по качеству рабочего места. Типы</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		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.				
		Итого	18	36	90	144

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ОПК-2	Знать принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики	Тест	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 5 семестре для очной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
						л.

	компетенции					
ОПК-2	Знать принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типичные контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

Вопрос 1. Дайте определение концепции корпоративной социальной ответственности.

1. Корпоративная социальная ответственность (КСО) — это концепция, в соответствии с которой организации не учитывают интересы общества.
2. Корпоративная социальная ответственность (КСО) — это концепция, в

соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.

3. Корпоративная социальная ответственность (КСО) — это концепция, в соответствии с которой организации не возлагает на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы.

Вопрос 2. Когда начал использоваться термин «корпоративная социальная ответственность» (КСО)?

1. Термин КСО начал повсеместно использоваться в начале 1940-х годов
2. Термин КСО начал повсеместно использоваться в начале 1970-х годов
3. Термин КСО начал повсеместно использоваться в начале 1910-х годов

Вопрос 3. Дайте определение социальной ответственности бизнеса.

1. Социальная ответственность бизнеса — ответственность субъектов бизнеса за соблюдение норм и правил, явно определенных законодательством
2. Социальная ответственность бизнеса — ответственность субъектов бизнеса за соблюдение норм и правил, неявно определенных или неопределенных законодательством (в области этики, экологии, милосердия, человеколюбия, сострадания и т. д.), влияющих на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом. Социальная ответственность бизнеса (СОБ) — это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума.
3. Социальная ответственность бизнеса — это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в экологической сферах

Вопрос 4. На что направлена программа КСО в сфере управления персоналом?

1. В сфере управления персоналом программа КСО направлена на сохранение персонала.
2. В сфере управления персоналом программа КСО направлена на рекрутинг и сохранение персонала, в частности, на рекрутинг на конкурентном рынке выпускников ВУЗов, КСО может помочь улучшить восприятие компании среди её персонала.
3. В сфере управления персоналом программа КСО направлена на рекрутинг персонала на конкурентном рынке выпускников ВУЗов.

Вопрос 5. Под влиянием каких стимулов корпорации принимают решение об использовании практики КСО?

1. Корпорации принимают решение об использовании практики КСО под

влиянием следующих стимулов - законодательство и регулирование.

2. Корпорации принимают решение об использовании практики КСО под влиянием следующих стимулов - этическое потребление, глобальная конкуренция, законодательство и регулирование.

3. Корпорации принимают решение об использовании практики КСО под влиянием следующих стимулов - глобальная конкуренция, законодательство и регулирование.

Вопрос 6. Под влиянием каких факторов растет популярность этического потребления ?

Вопрос 7. В чем сущность теории социальной ответственности?

1. В начале 70-х гг. XX в. на Западе возникла теория, основным постулатом которой стал тезис о том, что если компания не уходит от налогообложения, устанавливает приемлемый уровень заработной платы, не выполняет условия по безопасности труда и защите экологии, то такая компания ведет добросовестную деловую практику, а значит, является социально ответственной.

2. В начале 70-х гг. XX в. на Западе возникла теория, основным постулатом которой стал тезис о том, что если компания не уходит от налогообложения, устанавливает приемлемый уровень заработной платы, выполняет условия по безопасности труда и защите экологии, то такая компания ведет добросовестную деловую практику, а значит, является социально ответственной.

3. В начале 70-х гг. XX в. на Западе возникла теория, основным постулатом которой стал тезис о том, что если компания не уходит от налогообложения, не устанавливает приемлемый уровень заработной платы, не выполняет условия по безопасности труда и защите экологии, то такая компания ведет добросовестную деловую практику, а значит, является социально ответственной.

Вопрос 8. Когда и кем впервые были представлены основные положения теории корпоративного эгоизма?

1. Впервые основные положения теории корпоративного эгоизма, представил нобелевский лауреат М. Фридман, в 1921 г.

2. Впервые основные положения теории корпоративного эгоизма, представил нобелевский лауреат М. Фридман в 1971 г.

3. Впервые основные положения теории корпоративного эгоизма, представил нобелевский лауреат М. Фридман, в 1951 г.

Вопрос 9. В чем сущность теории просвещенного эгоизма?

1. В теории просвещенного эгоизма КСО отождествлялась со спонсорством

2. В теории просвещенного эгоизма КСО отождествлялась со спонсорством и благотворительностью как разновидностями социального инвестирования.

Квинтэссенцией теории просвещенного эгоизма стал тезис о том, что текущее сокращение прибылей компаний за счет социально ориентированных трат создает благоприятное социальное окружение, способствующее устойчивому развитию бизнеса.

3. В теории просвещенного эгоизма КСО отождествлялась с

благотворительностью

Вопрос 10. Какое определение КСО дает Европейская Комиссия?

Вопрос 11. Какое определение КСО дает профессор М. ван Марревиик?
и т.д.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач Рыночные преобразования в экономике России и формирование крупных корпоративных структур

Необходимость системной трансформации отечественной экономики на этапе перехода к рыночной системе.

Корпоративизация российской экономики и становление современных форм хозяйствования. Особенности функционирования холдинговых компаний в отечественной экономике.

Характеристика механизма функционирования интегрированных корпоративных структур.

СРС2 Современный рынок слияний и поглощений и корпоративное управление

Вопросы

Основные мотивы слияний (поглощений).

Достоинства и недостатки слияний и поглощений.

Характеристика мировых волн слияний.

Особенности процессов слияний (поглощений) в России.

Анализ состояния и организации сделок слияний (поглощений) в российской экономике. Причины распространения враждебных поглощений.

СРС 3. Корпоративная социальная ответственность: сущность и роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании

Вопросы

1. Сущность корпоративной социальной ответственности.

Подходы к определению корпоративной социальной ответственности.

Взаимосвязь КСО, корпоративного имиджа и деловой репутации.

Влияние положительной деловой репутации компании на стоимость бизнеса.

Взаимосвязь основных структурных элементов КСО.

Корпоративное управление: сущность и принципы

Корпоративное управление: суть, функции, задачи и способы реализации.

Собственность как объект корпоративного управления.

Характеристика моделей корпоративного управления: американской, континентальной (германской) и японской.

Специфика отечественной модели корпоративного управления.

Роль инвестиционной привлекательности в деятельности корпораций.

Юсти управления современной корпорацией

Общее собрание акционеров: роль и функции. Корпоративное законодательство в России.

Характеристика совета Деканов: сущность, функции и задачи.

Соблюдение на практике независимости членов совета Деканов от менеджмента.

Высшее исполнительное руководство корпорации. Принцип разделения собственности и управления.

Структура вознаграждения членов совета Деканов и высшего исполнительного руководства компании: зарубежный и российский опыт.

Проблемы взаимоотношения руководства корпорации и акционеров.

Особенности корпоративного управления на предприятиях с государственным участием

Результаты массовой приватизации и структура собственности российских компаний.

Необходимость и возможные формы участия государства в создании корпоративных структур.

Специфика функционирования государственных корпораций в России.

Особенности корпоративного управления на предприятиях с государственным участием в России.

Пути повышения ответственности менеджмента за эффективное управление государственной и муниципальной собственностью.

СРС 7 Модели и основные направления корпоративной социальной ответственности

Вопросы

Особенности зарубежных моделей корпоративной социальной ответственности: американской, британской, европейской, канадской.

Социальная ответственность корпораций: экономические и социальные выгоды.

Реализация концепции корпоративной социальной ответственности отечественными компаниями.

Нормативное регулирование социальной ответственности бизнеса в России.

СРС 8. Социальное инвестирование в корпорациях: российский и зарубежный опыт

Вопросы

Сущность и основные понятия и классификация социальных инвестиций.

Особенности социального инвестирования корпоративного сектора.

Взаимоотношение компаний с социальной средой.

Особенности зарубежных моделей взаимодействия «общество-бизнес-государство».

Российская модель социального инвестирования.

Взаимодействие бизнеса и властных структур в обеспечении социально ответственного поведения

Вопросы

Взаимодействие бизнеса и властных структур в отечественной и мировой практике.

Экономическая роль государства. Проблемы правительственного

вмешательства в деятельность российских корпораций.

Конфликты общества и корпораций. Тенденция развития личных связей, лоббизма, коррупции.

Международные стандарты корпоративной социальной отчетности.

Основные формы участия российских компаний в реализации концепции КСО.

Проблемы реализации концепции КСО в России.

ция эффективной системы социальной ответственности: роль и влияние государства

Роль государства в формировании программ КСО.

Государственно-частное партнерство: инструменты, достоинства и недостатки.

Оценка бизнесом эффективности инструментов государственно-частного партнерства.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Не предусмотрены учебным планом

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие социальной политики
2. Понятие социально-рыночного государства
3. Этика бизнеса модель А. Кэрролла
4. Благотворительность и бизнес
5. Социальная экономика
6. Принципы правила, регулирующие социальную политику предприятий
7. Роль собственников и топ-менеджеров корпораций в реализации социальной политики
8. Понятие социального партнерства.
9. Качества социальной политики — системность, прозрачность, широта, многообразие.
10. Создание условий для развития социальной политики предприятий.
11. Занятость детей, женщин, законы о труде
12. Британские законы о бедных, деятельность рабочих домов
13. Роль протестантизма в формировании социальной ответственности предпринимателей.
14. Англосаксонская и рейнская модели капитализма
15. Понятия трипартизма, корпоративизма.
16. Социальное страхование
17. Бисмаркианская модель социальной политики
18. Роль профсоюзного движения в Европе
19. Трансформация промышленного производства и структуры рабочей силы в 19 веке
20. Особенности социальной инфраструктуры предприятий в конце 19 - начале 20 века
21. Этапы развития в постсоветский период
22. Здравоохранение - от корпоративной к участковой медицине.
23. Социальная инфраструктура предприятий и социальная ответственность

советского типа

24. Трансформация социокультбыта в постсоветский период
25. Культура и быт рабочих на предприятиях в 1920-30 гг.
26. Корпоративная социальная ответственность
27. Концепция «корпоративного эгоизма»
28. Концепция корпоративного альтруизма
29. Концепция «разумного эгоизма»
30. Концепция тройной нижней грани
31. Интересы различных групп интересов, стейкхолдеров
32. Идеология промышленного патернализма
33. Типология режимов социального государства
34. Неоклассические, менеджералистские и государственнические интерпретации социальной ответственности.
35. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке
36. Социально-ответственное поведение
37. Социальная политика предприятия как инструмент формирования трудовой мотивации и лояльности,
38. Социальное доверие (Фукуяма)
39. Учет и реализация различных групп интересов в процессе управления (концепция групп интересов (П. Дракера))
40. Постэкономические ценности и деловой успех.
41. Факторы эффективности социального инвестирования.
42. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.
43. Риски игнорирования социальной ответственности
44. Внешняя и внутренняя социальная политика
45. Направления социальной политики
46. Международные стандарты качества
47. Типы предприятий по специфике и масштабам социальной политики
48. Влияние государства на объем и направленность социальных инвестиций предприятий.
49. Институциональные особенности социальной политики предприятий
50. Макрорегуляторы социального развития предприятий и социальная отчетность
51. Концепция устойчивого развития
52. Концепция микрокредитования М. Юнуса
53. Индексы устойчивого социального развития — «социальные» Доу-Джонс, Никкей
54. Социальная отчетность, социальные балансы и регуляторы
55. Рейтинги деловой репутации
56. Международные некоммерческие организации и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики
57. Роль Международной организации труда (МОТ)
58. Международные стандарты в области корпоративной социальной

политики

59. Роль государства в развитии и поддержании КСО

60. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России.

61. Идеология социально-ответственного предпринимательства

62. Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России

63. Социально-ответственное поведение и корпоративная культура

64. Роль государства в развитии и поддержании КСО

66. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России.

67. Идеология социально-ответственного предпринимательства

68. Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России

69. Коллективный договор социальной ответственности

70. Социально-ответственное поведение и корпоративная культура

71. Институты оценки качества и эффективности

72. Оценка внешних и внутренних социальных программ

73. Рейтинги деловой репутации

74. Бенчмаркинг в сфере социальной политики.

75. Индикаторы эффективности корпоративной социальной политики

76. Критерии эффективности корпоративной социальной политики

7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Не предусмотрены учебным планом

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

(Например: Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Введение. Понятие	ОПК-2	Тест, контрольная

	корпоративной ответственности		работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....	
2	Развитие корпоративной политики	зарубежной социальной	ОПК-2	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
3	Развитие социальной политики	корпоративной	ОПК-2	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
4	Теоретические принципы корпоративной политики	социальной	ОПК-2	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
5	Корпоративная политика и предприятия	социальная менеджмент	ОПК-2	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
6	Инструменты корпоративной политики	и направления социальной	ОПК-2	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата,

			требования к курсовому проекту....
--	--	--	------------------------------------

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

№ п\п	Наименование дисциплин, входящих в заявленную образовательную программу	Кол-во обучающихся, изучающих дисциплину	Автор, название, место издания, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Количество экземпляров
Основная литература				
12	Управление социальным развитием персонала		Социология управления [Текст] : учеб. пособие : допущено УМО / Майорова, Наталья Викторовна [и др.]. - Воронеж : Научная книга, 2011 (Воронеж : ООО "Цифровая полиграфия", 2011). - 402 с. : ил. - ISBN	20

			978-5-98222-760-7 : 100-00.	
3			Экономика и социология труда [Текст] : учебник : допущено МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Инфра-М, 2009 (Смоленск : ОАО "Смол. обл. тип. им. В. И. Смирнова", 2003). - 582 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578 (161 назв.). - ISBN 978-5-16-003458-4 : 375-00	10
4			Брагина, Зинаида Васильевна. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие : допущено УМО / Брагина, Зинаида Васильевна, Дудяшова, Валентина Павловна, Каверина, Зарифа Тагировна. - М. : Кнорус, 2008 (Брянск : ГУП "Брянское обл. полиграф. об-ние", 2007). - 124, [1] с. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 978-5-85971-904-4 : 52-50	20
5			Баркалов С.А., Половинкин И.С., Половинкина А.И., Управление персоналом : учеб.	105

			<p>пособие : рек. ВГАСУ / Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. т - Воронеж : Отдел оперативной полиграфии ВГАСУ, 2008. - 293с.</p>	
6			<p>Экономика труда [Текст] : учебник : рек. МО РФ / под общ. ред. А. И. Архипова, Д. Н. Карпухина, Ю. П. Кокина. - М. : Экономика, 2009 (Архангельск : ОАО ИПП "Правда Севера", 2008). - 557 с. - (Высшее образование). - Библиогр. в конце разд. - ISBN 978-5-282-02893-5 : 525-00.</p>	20
7			<p>Юшин, Геннадий Дмитриевич. Оплата труда персонала [Текст] : учебно-методический комплекс : учебное пособие : рекомендовано Воронежским ГАСУ / Юшин Геннадий Дмитриевич, Калинина Наталия Юрьевна ; Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. - Воронеж : [б. и.], 2014 (Воронеж : Отдел оперативной полиграфии изд-ва учеб. лит. и учеб.-метод. пособий Воронежского ГАСУ,</p>	48

			2014). - 176 с. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 978-5-89040-501-2 : 94-07	
8			Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. УМО / Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - Изд. 2-е, стер. - М. : Экзамен, 2008.	30
9			Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. - 382 с	20
10			Шепеленко, Гарий Иванович. Антикризисное управление производством и персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. МО РФ / Шепеленко, Гарий Иванович. - 2-е изд., доп. и перераб. - Ростов н/Д : Март, 2010 (Тула : ОАО "Тул. тип.", 2009). - 253 с. - Библиогр.: с. 252-253 (23 назв.). - ISBN 978-5-241-00963-0. - ISBN 978-5-222-16272-9 : 281-00.	5
11			Менеджмент [Электронный ресурс] : электрон. учебник : допущено	10

			УМО / под ред. М. Л. Разу. - М. : Кнорус, 2010. - 1 электрон. опт. диск : зв., цв. - ISBN 978-5-406-00079-3	
12			Менеджмент [Электронный ресурс] : электронный учебник : допущено УМО / под ред. М. Л. Разу. - Москва : Кнорус, 2012. - 1 электрон. опт. диск : зв., цв. - ISBN 978-5-406-01841-5 : 450-00	10
			Управление персоналом организации: Практикум [Текст] : учеб. пособие для вузов: рек. МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2006 (Тверь : Тверской полиграф. комбинат, 2006). - 363 с.	10
Дополнительная литература				
13	Управление социальным развитием персонала		Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : Учеб. пособие. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 543 с.	10
14			Бухалков, М.И. Управление персоналом : учебник : допущено УМО. - М.	10

			: Инфра-М , 2005 (Ярославль : Ярославский полиграф. комбинат, 2004). - 366 с.	
15			Веснин, Владимир Рафаилович. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : электрон. учебник. - М. : Кнорус, 2010.	10
16			Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. – М: Финансы и статистика, 2003. – 224 с.	15
17			Кнорринг В.И. Основы искусства управления: Учеб. пособие.- М.; Дело, 2003 – 328 с.	30
18			Одегов Ю. Г. Управление персоналом: Оценка эффективности : Учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Г.В.Плеханова. - М. : Экзамен, 2002. - 255 с.	10
19			Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : по сост. на 8 апреля 2009 г. - М. : Омега-Л, 2009 (Киров : ОАО "Дом печати - Вятка", 2009). - 187 с.	10
Словари, справочники				
20			Управление	1

			персоналом : Энциклопедический словарь / Под ред. Кибанова А.Я. - М. : Инфра-М, 1998. - 451 с.	
Научная литература				
21			Менеджмент в России и за рубежом [Периодическое издание]	1
22			Корсун, А. В. Социальная ответственность как основополагающий фактор устойчивого развития промышленного предприятия в рыночных условиях [Текст] // Менеджмент в России и за рубежом. - 2013. - № 2. - С. 54-62.	1

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Электронный курс:

<http://std.mesi.ru/exact/Glove/viewer.asp?packId=MANIFEST-4F2F563E-30BA-1193-517F-CFA7CCC7CAD7>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Гарант – Справочно-правовая система/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценки; правовой консалтинг.

Консультант Плюс – правовая информационная база данных/ правовые ресурсы, обзоры изменения законодательства, актуальная справочная информация.

www.bcg.ru (сайт BCG)

www.cfin.ru/consulting (Теория и практика консалтинговой деятельности)

www.deloitte.com (сайт компании «Делойт»)

www.expert.ru (электронная версия журнала «Эксперт»)

www.feaco.org (Европейская Ассоциация Консалтинговых услуг)

WEB- РЕСУРСЫ

1. Административно-управленческий портал (книги, образцы должностных инструкции). Режим доступа: <http://www.aup.ru>.
2. Сайт Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук. Режим доступа: <http://www.benran.ru>.
3. Сайт Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ) Режим доступа: <http://www.libfl.ru>.
4. Сайт Госкомстата РФ. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
5. Сайт научной библиотеки Московского государственного университета им. Ломоносова (НБ МГУ). Режим доступа: <http://www.lib.msu.su>.
6. Сайт Российской государственной библиотеки. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>.
7. Сайт Российской национальной библиотеки. Режим доступа: <http://www.nlr.ru>.
8. Электронная версия журнала «Менеджмент в России и за рубежом». Режим доступа: <http://dis.ru/static/magaz/manag/index.html>.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.

Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.

Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет

Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.

При изучении дисциплины могут быть использованы персональные компьютеры.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Корпоративная и социальная ответственность» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков расчета _____. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none"> - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом с оценкой три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

