

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КАЛИНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Институт отраслевой экономики и управления

М. Ж. Киракосян

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины
для магистратуры по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
профиль «Стратегическое управление персоналом»

Калининград
Издательство ФГБОУ ВО «КГТУ»
2023

УДК 005.642.8 (075)

Рецензент

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории
и инструментальных методов ФГБОУ ВО «Калининградский государственный
технический университет» Ю. Я. Настин

Киракосян, М. Ж.

Корпоративная культура и социальная политика: учеб.-метод. пособие по изучению дисциплины для магистратуры по напр. подгот. 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом» / М. Ж. Киракосян. – Калининград: Изд-во ФГБОУ ВО «КГТУ», 2023. – 73 с.

В учебно-методическом пособии приведен тематический план по дисциплине и даны методические указания по её самостоятельному изучению, подготовке к практическим занятиям, задания и методические указания по выполнению контрольной работы, подготовке и сдаче экзамена, выполнению самостоятельной работы. Пособие подготовлено в соответствии с требованиями утвержденной рабочей программы дисциплины «Корпоративная культура и социальная политика» направления 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое управление персоналом».

Список лит. – 9 наименований

Учебно-методическое пособие рассмотрено и одобрено для опубликования в качестве локального электронного методического материала кафедрой менеджмента 24.05.2022 г. , протокол № 08

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины рекомендовано к изданию в качестве локального электронного методического материала для использования в учебном процессе методической комиссией ИНОТЭКУ 08.06.2022 г., протокол № 06

УДК 005.642.8 (075)

© Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Калининградский государственный
технический университет», 2023 г.
© Киракосян М. Ж., 2023 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению	6
Тема 1. Корпоративная культура и социальная политика: цели и инструменты	6
Тема 2. Структура и функции корпоративной культуры и социальной политики	11
Тема 3. Основные факторы и направления корпоративной социальной политики предприятий	16
Тема 4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством	19
2 Методические указания для подготовки к практическим занятиям	25
Тема 1. Корпоративная культура и социальная политика: цели и инструменты	25
Тема 2. Структура и функции корпоративной культуры и социальной политики	29
Тема 3. Основные факторы и направления корпоративной социальной политики предприятий	31
Тема 4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством	33
3 Методические указания по выполнению контрольной работы	41
4 Методические указания по подготовке и сдаче экзамена	50
5 Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы по дисциплине	64
5.1 Общие рекомендации и сведения	64
5.2 Практические задания для самостоятельной подготовки	64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	71
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Пример страницы СОДЕРЖАНИЕ в контрольной работе	72

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины «Корпоративная культура и социальная политика» является формирование у студентов знаний и принципов реализации социальной политики организаций в бизнес-среде и внешней среде, а также определения потенциальных выгод организации в результате реализации программ корпоративной культуры.

Планируемые результаты освоения дисциплины «Корпоративная культура и социальная политика» заключаются в том, что студент должен:

знать: требования к системам социальной политики организаций; принципы и приоритетные направления корпоративной культуры современных предприятий; и средства реализации корпоративной культуры и социальной политики в условиях современного рынка;

уметь: составлять проект программы корпоративной культуры; оценивать эффективность социальных программ предприятия; определять социальные ориентиры и способы их реализации в деятельности предприятия;

владеть: методами управления корпоративными социальными программами; способами информирования общества о реализации принципов корпоративной культуры и социальной политики в деятельности предприятия

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (зет), т. е. 144 академических часа (108 астр. часов) контактной и самостоятельной учебной работы студента, в том числе лекций - 14, практических занятий – 16.

Текущий контроль осуществляется после рассмотрения на лекциях соответствующих тем в форме тестовых заданий по отдельным темам.

Оценивание осуществляется по следующим критериям:

- «отлично» - 90-100 % правильных ответов в тесте;
- «хорошо» - 70-90 % правильных ответов в тесте;
- «удовлетворительно» - 50-70 % правильных ответов в тесте;
- «неудовлетворительно» - менее 50 % правильных ответов в тесте.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Очная форма, второй семестр – экзамен; заочная форма, второй семестр – контрольная работа, экзамен.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся контрольные вопросы.

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100-балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему.

К зачету допускаются студенты, положительно аттестованные по результатам тестирования. Итоговая оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня освоения бакалавром тем дисциплины.

Структура учебно-методического пособия по изучению дисциплины включает пять разделов.

В первом разделе приводится тематический план, соответствующий содержанию изучаемой дисциплины, даются методические указания по её самостоятельному изучению.

Во втором разделе учебно-методического пособия представлены задания и методические указания для подготовки к практическим занятиям.

В третьем разделе представлены методические указания по выполнению контрольной работы

В четвертом разделе даны методические указания по подготовке и сдаче экзамена

В пятом разделе представлены методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине

В конце учебного пособия указаны рекомендуемые источники по изучению дисциплины и образец титульного листа контрольной работы.

1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению

Тема 1. Корпоративная культура и социальная политика: цели и инструменты

Форма проведения занятия – лекция.

Вопросы для обсуждения:

Вопрос 1. Предмет корпоративной культуры и социальной политики бизнеса.

Вопрос 2. Современный этап изучения корпоративной культуры и социальной политики

Вопрос 3. Основные модели корпоративной социальной политики зарубежных и российских предприятий

Методические указания по изучению темы 1

Вопрос 1. Предмет корпоративной культуры и социальной политики бизнеса.

При рассмотрении первого вопроса рекомендуется ознакомиться с некоторыми положениями, в частности, с тем, что в советское время понятия «корпоративная социальная политика» не существовало, однако советские предприятия, тем не менее, осуществляли практически весь спектр действий, который сегодня принято относить к корпоративной социальной политике. На их балансе содержалось большое число объектов социальной инфраструктуры - так, в 1980-е гг. 30 млн. человек пользовались принадлежащими предприятиям медицинскими учреждениями, 1,5 млн. детей ежегодно отдыхали в принадлежащих предприятиям санаториях. Практически каждое советское предприятие, даже если оно было убыточным, осуществляло социальные программы (с другой стороны, на самом деле сложно определить, были ли то программы конкретных предприятий либо государственные программы, поскольку сами предприятия находились в госсобственности).

При изучении вопроса в важно запомнить: исходным положением при определении предмета КСП должно служить представление о предмете социальной политики в целом [6, с. 278].

Корпоративная культура и социальная политика – это целенаправленные и долгосрочные действия и меры, принимаемые руководством корпорации/фирмы для социальной поддержки коллектива, отдельных работников, система премий, оплата расходов на учебу, отдыха, медицинского обслуживания работников. В качестве основных направлений корпоративной социальной политики можно выделить такие, как организация взаимодействия с государством, содействие социокультурному развитию, обеспечение природоохранной деятельности, деловое партнерство, формирование социально-трудовых отношений. Организация взаимодействия с государством предполагает, прежде всего, соблюдение правовых основ в деятельности компании, формирование прозрачной и открытой финансовой отчетности.

Термин «корпоративная культура и социальная политика» следует отличать от понятия «социальная политика корпораций». Социальная политика корпораций как совокупности крупных экономических объединений в большей степени консолидирована и направлена на формирование норм и принципов социальной политики, которые могут определять действия отдельных предприятий. Также его следует отличать от понятия «корпоративная социальная ответственность» (КСО). Термин «корпоративная социальная политика» - это более широкое понятие, позволяющее анализировать более широкий круг деятельности предприятия в связи с нормами его корпоративной культуры.

В качестве *предмета* социальной политики следует рассматривать совокупность социальных обязательств субъектов социальной политики перед обществом, его отдельными социальными группами, соответствующих выявленным социальным запросам, проблемам и рискам, формирующимся социальным тенденциям, а также систему мер, направленных на их реализацию. При этом к *социальным запросам и проблемам* следует отнести запросы и

проблемы общества, отдельных социальных групп, удовлетворение и решение которых может оказать непосредственное влияние на уровень и качество жизни, способствовать снижению социальных рисков и повышению социальной устойчивости отдельного человека и общества в целом.

На основе критического анализа основных теоретических подходов к пониманию сущности корпоративной социальной политики дано новое определение, в соответствии с которым она понимается как система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства. Создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры.

Термин «корпоративная культура и социальная политика» следует отличать от понятия «социальная политика корпораций». Социальная политика корпораций как совокупности крупных экономических объединений в большей степени консолидирована и направлена на формирование норм и принципов социальной политики, которые могут определять действия отдельных предприятий. Также его следует отличать от понятия «корпоративная социальная ответственность» (КСО). Термин «корпоративная социальная политика» - это более широкое понятие, позволяющее анализировать более широкий круг деятельности предприятия в связи с нормами его корпоративной культуры.

Вопрос 2. Современный этап изучения корпоративной культуры и социальной политики.

Вопрос посвящен современному этапу изучения проблем корпоративной социальной политики, которому характерно понимание социальной деятельности компании как ее «добровольного участия» в решении социальных проблем. Существуют исследования, согласно которым у компаний, реализующих концепцию социальной ответственности, на протяжении 10 лет финансовые показатели были выше, чем у компаний, не следующих принципам

КСО, а именно: доход на инвестированный капитал – выше на 9,8 %, доход с активов – на 3,55 %, доход с продаж – на 2,79 %, прибыль – на 63,5 % [4, с. 25].

Суть концепции «добровольного участия» сводится к тому, что она признает добровольное стремление компаний участвовать в решении социальных вопросов. Согласно ей, общество предоставляет в распоряжение фирмы ресурсы, поэтому фирма должна учитывать интересы различных групп, а не только собственников. Однако усложнение общества и связанное с этим усложнение задач, стоящих перед управлением, в том числе и предприятием, ставят в качестве первоочередной проблемы переход к более высокоразвитым формам взаимодействия предприятия, общества и государства. В частности, учет норм корпоративной культуры компании при разработке основных направлений корпоративной социальной политики позволит ориентировать такую деятельность и на интересы общества, и на интересы предприятия [2, с. 24].

К базовым принципам построения модели корпоративной социальной политики можно отнести: рассмотрение корпоративной социальной политики как составной части общей системы управления организацией, относящейся к социальной сфере; признание хозяйственной деятельности индивида социальным действием только в случае, если при распоряжении экономическими благами во внимание принимаются другие индивиды; учет проблем взаимодействия предприятия и внешней среды, в качестве которой могут выступать общество, государство, общественные и предпринимательские объединения; учет норм корпоративной культуры при разработке основных направлений социальной политики предприятия.

Вопрос 3. Основные модели корпоративной социальной политики зарубежных и российских предприятий.

Здесь уместно обратить внимание на то, что в мире существует несколько устоявшихся моделей корпоративной социальной политики, каждая из которых отражает тот общественно-экономический уклад, который исторически сложился в той или иной стране. Выделение наиболее эффективных

компонентов и направлений развития такой деятельности за рубежом позволило определить приоритетные направления формирования оптимальной модели корпоративной социальной политики [2, с. 26].

Американская модель формируется самими компаниями и предусматривает самостоятельность предприятий в определении своего общественного вклада, но законодательство стимулирует социальные вложения в решение социальных проблем через соответствующие налоговые льготы, при этом государственное регулирование сводится к минимуму. Роль государства заключается в принятии соответствующих законодательных и нормативных актов, рекомендаций и требований. Европейская модель в большей степени представляет собой систему мер государственного регулирования. Это проявляется, прежде всего, в том, что европейские политики придают большое значение поддержке разнообразных инициатив в области социальной ответственности бизнеса. Британская модель КСП включает элементы американской и европейской моделей, но предполагает участие множества социальных институтов и организаций (СМИ, государство, гражданское общество и т. д.) в процессе согласования общественных интересов, а также продвижения и поощрения лучших социальных практик. Однако нельзя забывать, что современная экономика является глобальной и наряду с национальными моделями более целесообразно рассматривать общемировые, глобальные стереотипы социально-ответственного поведения.

Формирование оптимальной модели корпоративной социальной политики для современной России должно основываться на учете особенностей и позитивного опыта дореволюционной и советской моделей социальной политики российских предприятий. По источникам регулирования и практике российский вариант корпоративной социальной политики характеризуется преимущественным участием крупных компаний, использованием социальных программ в качестве инструмента формирования социальной репутации, отсутствием системных механизмов ее регулирования, использованием советского опыта реализации предприятиями социальных программ и проектов.

Анализ зарубежных моделей корпоративной социальной политики показывает, что участие предприятий в жизни общества либо жестко регламентируется на уровне законодательства, либо реализуется компаниями самостоятельно под воздействием специально созданной системы льгот. В первом случае государство устанавливает нормы взаимодействия предпринимательства и общества, в котором государственные структуры наравне с гражданскими организациями создают необходимые условия для участия предприятий в решении социальных проблем. Во втором случае государство под давлением гражданских инициатив создает эффективную систему стимулирования предприятий для осуществления вклада в социальное развитие. Таким образом, достигается эффективная модель управления корпоративной социальной политикой, в которой четко закреплены функции отдельных сторон, меры их участия и взаимодействия.

Методические материалы по теме 1

При изучении темы 1 студенту следует использовать рекомендуемые ниже источники, материалы, полученные в ходе практического занятия. Рекомендованные материалы размещены в разделе дисциплины в ЭИОС КГТУ.

Рекомендуемые источники по теме 1: [2, 4, 6].

Тема 2. Структура и функции корпоративной культуры и социальной политики

Форма проведения занятия – лекция.

Вопросы для обсуждения

Вопрос 1. Субъекты корпоративной социальной политики

Вопрос 2. Структура корпоративной культуры и социальной политики

Вопрос 3. Функции корпоративной социальной политики

Методические указания по изучению темы 2

Вопрос 1. Субъекты корпоративной социальной политики.

Для более полной характеристики рассматриваемого вопроса рекомендуем обратить внимание на субъект корпоративной культуры и социальной политики. Субъект корпоративной культуры и социальной политики — это тот, кто проявляет инициативу, принимает необходимые решения, непосредственно разрабатывает и реализует социальную политику, а также несет ответственность за последствия принятых решений перед заинтересованными сторонами. *Заинтересованные стороны* — лица и группы лиц, которые, обладая необходимыми ресурсами, могут в той или иной степени оказывать влияние на выработку социальной политики и ее реализацию. К ним можно отнести сотрудников компании, профессиональные объединения и союзы, органы власти, местное сообщество. Тот факт, что на формирование социальной политики компании могут оказывать влияние различные заинтересованные стороны, не дает оснований рассматривать их в качестве субъектов КСП. Расширительный подход к трактовке субъекта КСП приводит к «размазыванию» ответственности, делает проблематичным разграничение и определение сферы и границ ответственности компании.

Вопрос 2. Структура корпоративной культуры и социальной политики.

Анализ данного вопроса предполагает, прежде всего, понимание того, что любое социальное явление предполагает интерпретацию изучаемых понятий. Термин корпоративная социальная политика в научной литературе можно встретить гораздо реже, чем весьма распространенное устойчивое словосочетание «корпоративная социальная ответственность» (КСО). Тем не менее, понятие корпоративная социальная политика - это более широкое понятие, позволяющее анализировать более широкий круг деятельности предприятия в связи с нормами его корпоративной культуры. Корпоративная социальная политика включает так же формирование, норм корпоративной культуры и эффективную систему кадрового менеджмента [2, с. 48].

Для определения понятия «корпоративная социальная политика» немаловажное значение имеет смысл термина «корпорация». Корпорация - юридическое лицо, которое, будучи объединением физических лиц, при этом

независимо от них (т. е. самоуправляемо). В широком смысле под корпорацией можно понимать всякое объединение с экономическими целями деятельности.

Учредители и/или предприниматели часто создают предприятия в форме акционерных обществ и, поскольку в настоящее время эта форма предприятий преобладает, термин «корпорация» применяется как синоним термину «акционерное общество».

Корпоративная культура и социальная политика - это комплексное понятие. На основе методологических принципов изучения корпоративной социальной политики можно сформулировать следующее определение этого термина: Корпоративная культура и социальная политика - система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры [2, с. 50].

Конечно термин «корпоративная социальная политика» следует отличать от понятия «социальная политика корпораций». Социальная политика корпораций как совокупности крупных экономических объединений в большей степени консолидирована и направлена на формирование норм и принципов социальной политики, которые могут определять действия отдельных предприятий. Этимология термина «корпоративная социальная политика» связана в большей степени с термином «корпоративность», нежели со словом «корпорация».

Корпоративность в современной социологии понимается как чувство принадлежности к единой группе, в которой индивиды имеют общие взгляды и убеждения.

Идея корпоративности может быть присуща как предпринимательским объединениям, так и отдельным предприятиям, трудовым коллективам. Именно такой коллектив и будет основным субъектом, носителем свойств корпоративности.

Именно поэтому корпоративная социальная политика может реализовываться как предприятиями, так и предпринимательскими объединениями, а словосочетание «корпоративная социальная политика предприятия» является вполне корректным и конкретизирует понятие «корпоративная социальная политика».

Субъектом корпоративной социальной политики могут выступать не только управленческие структуры отдельных предприятий, но и предпринимательские объединения, которые будут разрабатывать направления и нормы, осуществления корпоративной культуры и социальной политики, стимулировать их соблюдение. В современной ситуации можно говорить также и об особой роли государства в развитии системы КСП. Без эффективной государственной поддержки и системы стимулирования российские предприятия не смогут реализовывать социальную политику. Поэтому государство также будет выступать активным субъектом КСП.

Вопрос 3. Функции корпоративной социальной политики.

В основе изучения данного вопроса находится исследование функций корпоративной социальной политики.

Функции корпоративной социальной политики включают в себя следующее:

1) Мотивация персонала - это одна из фундаментальных функций, она влияет на производительность труда и в конечном итоге на результат работы предприятия. Она направлена на решение социальных проблем внутри самого предприятия, лояльность сотрудников к предприятию, уменьшение конфликтов, создание благоприятного климата (создание и внедрение условий для культурного развития, духовных, спортивных и творческих потребностей работников на предприятии).

Создание благоприятного имиджа в глазах общественности.

2) Корпоративная социальная политика - это система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание и поддержание системы

социальных гарантий внутри предприятия и решение социальных проблем вне его.

Привлечение квалифицированных кадров, прежде всего из числа молодых специалистов, обеспечение их на предприятии для развития человеческих ресурсов и формирования высокопродуктивной рабочей силы.

Социальная политика предприятия ориентирована на повышение привлекательности предприятий на рынке труда и имеет собственную структуру, которая включает в себя следующие элементы:

- совершенствование системы материального и морального стимулирования;
- улучшение условий труда;
- принятие коллективных договоров и предоставление льгот, кроме предусмотренных законом (улучшение социального пакета);
- создание системы поддержки работников при решении жилищных проблем;

Организация меценатской помощи и участие в благотворительности

Таким образом, в настоящее время реализация социальной политики предприятий характеризуется следующими особенностями:

Предприятия выполняют обязательства перед государством по обеспечению соблюдения норм и требований трудового законодательства и других нормативных актов о социальной защите своих работников. В соответствии с коллективными договорами и отраслевыми соглашениями, а также активно предприятия.

Предприятия берут на себя дополнительные функции социального обеспечения: предоставление льгот, услуг, материальной помощи работникам и ветеранам предприятия.

На предприятиях реализация социальной политики направлена на решение кадровых проблем - привлечение и удержание наиболее квалифицированных специалистов.

Комплекс мер, принимаемых социальной политикой, вносит значительный вклад в обеспечение стабильности и эффективности деятельности предприятия, а также в повышение деловой репутации предприятия в обществе в целом.

Таким образом, корпоративные социальные программы являются важнейшим инструментом развития человеческого потенциала предприятия, они имеют множество направлений, качество реализации которых зависит от внешних и внутренних факторов. Более того, эффективная социальная политика организации не может быть ограничена обязательными социальными гарантиями, поскольку конкуренция на рынке труда требует дополнительного социального пакета.

Основной целью социальной политики предприятия является создание условий для самореализации людей как профессионалов, раскрытия их трудового потенциала, сохранения их здоровья и предоставления возможности улучшить качество их жизни благодаря их трудовому вкладу в развитие организация.

Методические материалы по теме 2

При изучении темы 2 студенту следует использовать рекомендуемые ниже источники, материалы, полученные в ходе практического занятия. Рекомендованные материалы размещены в разделе дисциплины в ЭИОС КГТУ.

Рекомендуемые источники по теме 2: [2].

Тема 3. Основные факторы и направления корпоративной социальной политики предприятий

Форма проведения занятия – лекция.

Вопросы для обсуждения:

Вопрос 1. Внешние и внутренние факторы корпоративной социальной политики предприятия.

Вопрос 2. Основные направления совершенствования корпоративной социальной политики российского предприятия.

Методические указания по изучению темы 3

Вопрос 1. Внешние и внутренние факторы корпоративной социальной политики предприятия.

Суть вопроса заключается в понимании внешних и внутренних факторов корпоративной социальной политики предприятия.

Формирование корпоративной социальной политики предполагает определение ее целей и содержания, т. е. предмета и приоритетных направлений [6, с. 278].

На развитие корпоративной социальной политики современных российских предприятий оказывают влияние две группы факторов, определяющих эффективное функционирование корпоративной социальной политики компании. Это, во-первых, внешние (объективные факторы), связанные с воздействием внешней среды на политику предприятия. К ним можно отнести государственную поддержку предприятия в целом и его социальной политики, в частности; законодательную базу ведения предпринимательской деятельности, систему налогообложения предприятий, консолидацию предпринимательской среды; социальную защищенность предпринимательской деятельности; экономическую и социальную стабильность в стране и т. п. Вторая группа факторов связана с деятельностью самого предприятия. Внутренние, или субъективные факторы могут оцениваться сотрудниками и руководителями предприятий. К ним относятся такие факторы, как экономическая успешность предприятия; эффективность деятельности профсоюзной организации; кадровая стабильность на предприятии; эффективность кадрового менеджмента; удовлетворенность сотрудников реализацией основных направлений социальной политики на предприятии. Важнейшим фактором развития корпоративной социальной политики в нашей стране является система государственной поддержки предпринимательской деятельности. Приоритетными мерами государственной поддержки социальных инициатив признаются: льготная система налогообложения, льготная система кредитования и аренды помещений для социально-ответственных компаний. Очень много проблем предпринимательства коренится в неадекватной и

декларативной форме законодательных и нормативно-правовых актов федерального уровня. Можно говорить о том, что на тех предприятиях, руководители которых удовлетворены действующим законодательством в области регулирования предпринимательской деятельности, более эффективно будут развиваться основные направления социальной ответственности. Поэтому эффективность законодательной базы, регулирующей предпринимательскую деятельность, будет не только фактором развития предприятия как такового, но и фактором развития эффективной корпоративной социальной политики этого предприятия. Такая же картина наблюдается и в связи с оценкой руководителями предприятий существующей системы налогообложения. Вполне естественно, что крупный и средний бизнес, являющийся основой для развития корпоративной социальной политики в нашей стране, несет на себе гораздо более тяжелое налоговое бремя, чем малый. Малое предпринимательство освобождено в нашей стране от оплаты таких налогов, как подоходный, взносы в фонды медицинского и социального страхования и т. д. Крупный бизнес в силу больших прибылей и стабильности может и должен финансировать развитие социальной сферы. Однако многие специалисты отмечают, что существующее в России налоговое законодательство не учитывает многие виды деятельности компаний, в том числе и социальные инициативы.

Вопрос 2. Основные направления совершенствования корпоративной социальной политики российского предприятия

В настоящее время руководители большинства современных организаций заинтересованы в решении социальных проблем персонала. Именно поэтому залогом успеха любого предприятия является грамотно выстроенная социальная политика, базирующаяся на эффективном использовании человеческих ресурсов.

Реализация социальных программ и наполнение социального пакета, включающего определенный набор гарантий и льгот, - все это разрабатывается в соответствии с особенностями жизнедеятельности сотрудника организации и создано с целью оказания ему полной социальной защиты. Исходя из этого,

данная политика предоставляет возможность удовлетворять все возникающие потребности работников. Следовательно, грамотно разработанная социальная политика организации может служить эффективным инструментом мотивации персонала, а также значительно повышать уровень производительности труда.

Именно персонал характеризуется движущей силой развития любой организации. Следовательно, определение подхода к совершенствованию социальной политики должно исходить из мнения сотрудников компании. Именно тогда будет эффективно сформирована социальная политика, где каждый работник заинтересован не только в своих личных достижениях, но и компании в целом.

Методические материалы по теме 3

При изучении темы 3 студенту следует использовать рекомендуемые ниже источники, материалы, полученные в ходе практического занятия. Рекомендованные материалы размещены в разделе дисциплины в ЭИОС КГТУ.

Рекомендуемые источники по теме 3: [6].

Тема 4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством

Форма проведения занятия – лекция.

Вопросы для обсуждения:

Вопрос 1. Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.

Вопрос 2. Механизмы социальной политики

Вопрос 3. Роль государства в корпоративной культуре и социальной политике.

Методические указания по изучению темы 4

Вопрос 1. Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.

В центре внимания вопроса находится понимание социальной политики как инструмента взаимодействия с государством.

Главная цель социальной политики – это повышение уровня и качества жизни граждан РФ на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставление каждому трудоспособному человеку условий, позволяющих своим трудом и предприимчивостью обеспечивать благосостояние семьи. При этом государство полностью сохраняет свои социальные обязательства перед пенсионерами, инвалидами, многодетными семьями, нетрудоспособными гражданами. Социальная политика призвана: гарантировать населению минимальный доход; социально защищать население от болезней, инвалидности, безработицы, старости.

В широком смысле социальная политика также понимается и как система определенных взаимоотношений и взаимодействий между социальными группами, социальными слоями общества, ядром которых выступают, прежде всего, социальные интересы и благополучие человека и общества в целом.

В узком понимании — это деятельность государственных органов, связанная с определением интересов, содержания и форм деятельности и реализацией функций и задач государства по созданию условий жизнедеятельности, формированию оптимальной социальной инфраструктуры и социальной структуры общества [8].

Ключевыми компонентами социальной политики являются связь с направленностью и идеологией общей политики, определение субъектов и объекта курса политического развития, возможности правительства по влиянию на социальные процессы, регламентация социальных отношений [1, с. 224].

Социальная политика означает определенную деятельность, которая представляет собой инструмент управления социальным развитием общества с целью удовлетворения культурных и материальных потребностей общества, а также регулирования социального распределения общества.

Будучи частью внутренней политики государства, социальная политика отражается в нормативных актах, законодательстве, практической деятельности,

социальных программах, а также осуществляет регулирование взаимоотношений путем взаимодействия интересов социальных групп общества.

В социальной практике компаний развитие получили следующие достаточно стандартные программы:

- добровольное медицинское страхование;
- жилищное кредитование;
- негосударственное пенсионное обеспечение.

Помимо вышеуказанного в рамках корпоративной политики проводятся программы, направленные на охрану здоровья сотрудников, продвижение здорового образа жизни и организацию отдыха персонала и членов их семей независимо от отраслевой принадлежности. В области здравоохранения компании:

- контролируют и стремятся постоянно улучшать санитарно-гигиенические условия труда;
- регулярно проводят медицинские осмотры и вакцинацию сотрудников;
- принимают программы дополнительного медицинского страхования;
- обеспечивают сотрудников бесплатным питанием;
- обеспечивают доставку сотрудников на работу;
- организуют спортивные мероприятия, спартакиады, формируют корпоративные спортивные команды.

В крупных компаниях важное место отводится реализации спортивных проектов. Спортивная деятельность позволяет руководителям сплачивать коллектив, дает возможность рекреации. Некоторым работникам компании подобные программы обеспечивают выход в большой спорт.

Российские компании уделяют основное внимание реорганизации системы охраны и улучшения здоровья работников на своих предприятиях. До сих пор используются два принципиальных подхода к организации этой системы:

1) сохранение инфраструктуры медицинского характера на балансе предприятий, при этом проводится перестройка всей работы учреждений;

2) покупка услуг имеющихся в регионе медицинских учреждений; объем услуг определяется в коллективных договорах и регулярно пересматривается.

В ряде случаев применяется смешанная система, т. к. согласно действующему законодательству предприятия ряда отраслей обязаны иметь постоянно действующие медицинские учреждения для контроля за состоянием здоровья работников.

Вопрос 2. Механизмы социальной политики.

Темой изучения данного вопроса стали механизмы социальной политики. Для формирования и реализации социальной политики используются различные механизмы: правовые, финансовые, налоговые, административные, политические. Правовой механизм обеспечивается законодательной ветвью государственной власти путем создания законодательной и нормативной базы, прежде всего, в части социальной защиты населения и функционирования систем социального страхования. Нормативно-правовую базу реализации социальной политики Российской Федерации можно разделить на три группы:

1) Федеральные нормативно-правовые акты, включающие федеральные законы, правовые акты Президента РФ и Правительства РФ.

2) Региональные нормативно-правовые акты, включающие региональное законодательство в указанной сфере, а также акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

3) Нормативно-правовые акты органов местного самоуправления, определяющие специфику реализации социальной политики на местном уровне.

Следует отметить, что федеральные нормативные и правовые акты носят концептуальный характер, определяя основные направления и принципы реализации социальной политики, в то время как региональное законодательство и акты органов местного самоуправления направлены на установление конкретных механизмов осуществления социальной политики.

Социальный стандарт – минимально необходимый уровень удовлетворения социальных потребностей населения (минимальный уровень оплаты труда, минимальный уровень социальных пенсий и других социальных выплат, обязательные стандарты и программы, в пределах которых образование является бесплатным, перечень лечебно-профилактических услуг, оказываемых за счет бюджетных средств, и т. д.).

Субъекты РФ на основе государственных минимальных социальных стандартов разрабатывают региональные социальные стандарты и нормы с учетом специфики территории. В свою очередь на муниципальном уровне конкретизируются методы, способы и механизмы реализации стандартов, определенных в рамках федеральной и региональной социальной политики, в привязке к особенностям конкретных территорий.

Задачей органов местного самоуправления как наиболее приближенных к населению является непосредственное предоставление комплекса социальных услуг, обеспечивающих условия жизни человека и его воспроизводство. На основе региональных норм и нормативов органами местного самоуправления могут разрабатываться местные социальные нормы и нормативы, учитывающие специфику конкретного муниципального образования. Немаловажным механизмом социальной политики является финансовый. Финансовый механизм представляет собой инструмент образования и использования финансовых ресурсов, предназначенных для обеспечения мероприятий социальной политики, а также деятельности структур, осуществляющих эти функции.

Налоговые механизмы социальной политики предполагают использование налоговых рычагов и стимулов для ориентации хозяйствующих субъектов на проведение адекватной социальной политики и повышение уровня экономической самостоятельности и социальной защищенности, обеспечиваемой собственными усилиями.

Важным условием реализации налогового механизма является не просто его фискальная направленность, выполняющая функции социального вспомоществования и обеспечения минимальных социальных стандартов, но и

активная реализации социально-экономических функций, направленных на более полное соблюдение принципа социальной справедливости, самостоятельное развитие которых обществом невозможно.

Вопрос 3. Роль государства в корпоративной культуре и социальной политике.

В основе рассмотрения вопроса находится роль государства в корпоративной культуре и социальной политике.

Промышленная революция, произошедшая в конце XXVIII - начале XIX вв. поставила проблему взаимоотношений нанимателей и работников, в решение которой неизбежно было вовлечено государство [7, с. 78].

Государство в соответствии со своими функциями должно формировать культурную жизнь общества в целом: с одной стороны, оно должно проводить собственную культурную политику, а с другой, призвано выполнять сверхзадачу согласования культурных потребностей и интересов всех социально значимых групп и слоев общества. Будучи неспособным поддерживать слишком большой разброс в тех картинах мира, которые формируют в обществе различные субкультуры, оно тем самым заранее поддерживает процессы унификации. В то же время в задачах государства - одновременно и учет гетерогенного характера и многообразия культуры, по сути поощрение культурного многообразия и его регулирования как первейшего условия выживания культуры.

Социальная политика относится к числу наиболее актуальных проблем общественной жизни и представляет важную область современной теории и практики социального управления. Ведущие ученые отмечают, что анализ состояния социальной политики государства и поиск ее альтернативных вариантов обсуждаются во многих странах мира. В условиях глобализации встают вопросы о способах организации социальной жизни, роли социальных взаимодействий и создании условий для реализации человеческих потребностей в современном индустриальном обществе [2, с. 36].

В современной России значительное число проблем, с которыми сталкиваются органы государственной власти и местного самоуправления, не

может быть решено исключительно за счет бюджетов соответствующих уровней. В связи с этим особую актуальность сегодня приобретает использование механизма государственно-частного партнерства для реализации проектов в сфере общественной и социальной инфраструктуры, социальных услуг, получившее широкое распространение во всем мире.

Методические материалы по теме 4

При изучении темы 4 студенту следует использовать рекомендуемые ниже источники, материалы, полученные в ходе практического занятия. Рекомендованные материалы размещены в разделе дисциплины в ЭИОС КГТУ.

Рекомендуемые источники по теме 4: [7, 8].

2 Методические указания для подготовки к практическим занятиям

Тема 1. Корпоративная культура и социальная политика: цели и инструменты.

Форма проведения занятия – практическое занятие.

Вопросы для изучения:

Вопрос 1. Предмет корпоративной культуры и социальной политики

Вопрос 2. Современный этап изучения корпоративной культуры и социальной политики.

Вопрос 3. Основные модели корпоративной социальной политики зарубежных и российских предприятий.

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 1

Вопрос 1 Предмет корпоративной культуры и социальной политики.

Задание 1. Проанализируйте ситуацию и предложите решение с точки зрения этики. Что Вы предпримите и почему?

Ситуация 1. Вы – главный менеджер в крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по

всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы, с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями.

– Каково будет ваше решение? Подпишете ли вы новый контракт или нет? Почему?

Задание 2. Проанализируйте ситуацию и предложите решение с точки зрения этики. Что Вы предпримите и почему?

Крупнейший банк Великобритании «Co-operative bank» - один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.

Важный документ, регулирующий его деятельность, - «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.

«Co-operative bank» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997 г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах. Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.

Задание:

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

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

Вопрос 2. Современный этап изучения корпоративной культуры и социальной политики

Задание 1. Проанализируйте следующие ситуации и предложите их решение с точки зрения этики. Что Вы предпримите и почему?

Вы – менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее, и, следовательно, увеличится объем продаж.

Задание 2. Напишите эссе (небольшое сочинение-размышление) на тему «Корпоративная культура и социальная политика – это...»

Вопрос 3. Основные модели корпоративной социальной политики зарубежных и российских предприятий

Задание 1. Ознакомьтесь с основополагающими национальными нормативными документами и инициативами в области КСО и социальной политики компаний:

- 1) Социальная хартия российского бизнеса (РСПП, 2005, 2007);
- 2) Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности (АМР, 2006);
- 3) Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности». Москва: Стандартинформ, 2012;
- 4) Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 54598.1-2012 «Руководство по обеспечению устойчивого развития». Москва: Стандартинформ, 2012.

Задание 2. На основе анализа социальных проектов и программ российских компаний, представленных в Библиотеке корпоративных социальных практик (РСПП, URL: <http://www.rspp.ru>) определите:

- 1) группы заинтересованных сторон, на удовлетворение которых направлены реализуемые проекты и программы;
- 2) основные направления социальных инвестиций и социальной политики компаний;
- 3) доминирующие цели социальной политики.

Задание 3. Проанализируйте следующие ситуации и предложите их решение с точки зрения этики. Что Вы предпримите и почему?

Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы.

- Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

Методические материалы по теме 1

При изучении темы 1 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, ФОС, которые имеются в ЭИОС.

Рекомендуемые источники по теме 1: [1].

Тема 2. Структура и функции корпоративной культуры и социальной политики

Форма проведения занятия – практическое занятие.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Субъекты корпоративной социальной политики.

Вопрос 2. Структура корпоративной культуры и социальной политики.

Вопрос 3. Функции корпоративной социальной политики

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 2

Вопрос 1. Субъекты корпоративной социальной политики.

Задание 1. На основе анализа статистических данных охарактеризуйте состояние социальной сферы и социальной инфраструктуры в РФ. Каковы основные тенденции ее развития?

Задание 2. На основе анализа и сопоставления данных об уровне социальных расходов государства в РФ покажите их динамику. Какие факторы влияют на объем и динамику социальных расходов государства? Каковы возможные последствия роста государственных социальных расходов?

Задание 3. На основе анализа статистических данных дайте характеристику уровня и динамики занятости в РФ. Какие меры государственной политики занятости вы считаете наиболее эффективными?

Задание 4. На основе данных, представленных ниже, ответьте на следующие вопросы.

1) Какие социально-экономические последствия будет иметь длительное снижение реальных доходов населения?

2) Чем опасна высокая дифференциация доходов населения?

3) Как соотносятся международная черта бедности и прогноз динамики расходов домохозяйств на покупку продуктов питания?

Вопрос 2. Структура корпоративной культуры и социальной политики.

Задание 1. На основе анализа статистических данных, отражающих динамику ключевых демографических показателей, показателей уровня здоровья населения России и заболеваемости населения, в том числе детей и лиц трудоспособного возраста, показателей травматизма и заболеваемости профессиональными заболеваниями, показателей, отражающих уровень и динамику образования, выявите основные социальные риски.

Задание 2. На основе анализа данных о распределении денежных доходов россиян сделайте выводы об уровне дифференциации доходов населения в РФ. Какие риски порождает чрезмерно высокая дифференциация доходов населения?

Вопрос 3. Функции корпоративной социальной политики.

Задание 1. На основе анализа статистических данных охарактеризуйте динамику уровня и качества жизни населения в РФ.

Задание 2. На основе анализа статистических данных охарактеризуйте состояние социальной сферы и социальной инфраструктуры в РФ. Каковы основные тенденции ее развития?

Задание 3. На основе анализа статистических данных, отражающих динамику ключевых демографических показателей, показателей уровня здоровья населения России и заболеваемости населения, в том числе детей и лиц трудоспособного возраста, показателей травматизма и заболеваемости профессиональными заболеваниями, показателей, отражающих уровень и динамику образования, выявите основные социальные риски.

Методические материалы по теме 2

При изучении темы 2 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, ФОС, размещенные в ЭИОС.

Рекомендуемые источники по теме 2: [4, 5].

Тема 3. Основные факторы и направления корпоративной социальной политики предприятий

Форма проведения занятия – практическое занятие.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Внешние и внутренние факторы корпоративной социальной политики предприятия.

Вопрос 2. Основные направления совершенствования корпоративной социальной политики российского предприятия.

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 3

Вопрос 1. Внешние и внутренние факторы корпоративной социальной политики предприятия.

Задание 1. Подготовить творческий проект по проблеме развития корпоративной культуры и социальной политики и социальной ответственности в России.

Для выполнения практического задания необходимо разработать слайд-презентацию по одному из периодов развития социальной политики предприятий в России:

- 1) Дореволюционный период
 - социальная политика предприятий;
 - благотворительная деятельность предпринимателей.
- 2) Советский период
 - социальная политика советского предприятия;

– социальная инфраструктура советского предприятия.

Задание 2. На основе данных, представленных ниже, ответьте на следующие вопросы.

1) Какие социально-экономические последствия будет иметь длительное снижение реальных доходов населения?

2) Чем опасна высокая дифференциация доходов населения?

3) Как соотносятся международная черта бедности и прогноз динамики расходов домохозяйств на покупку продуктов питания

Задание 3. Дайте понятие, опишите основные характеристики и найдите отличия в понятиях «социальная политика», «социальная ответственность», «корпоративная культура и социальная политика».

Задание 4. Как может проявляться на практике деятельность предприятий в области корпоративной культуры и социальной политики?

Вопрос 2. Основные направления совершенствования корпоративной социальной политики российского предприятия.

Задание 1. Представить обзор информационных ресурсов по проблеме корпоративной культуры и социальной политики

Задание 2. Проанализировать социальную отчетность организаций и привести примеры целей, средств и принципов их корпоративной культуры и социальной политики.

Задание 3. Провести анализ основных направлений социальной политики крупных международных игроков на автомобильном рынке, рынке продуктов питания, косметической продукции и т. д. (по выбору) по материалам официальных сайтов компаний.

Задание 4. Назовите минимум пять основных причин, по которым компаниям необходимо проявлять социальную ответственность.

Задание 5. В каком из предложенных ниже вариантов реализуется базовый уровень социальной ответственности:

а) в Омской области компания ОАО «Социально ответственный бизнес» организовала грант для общественных организаций и населения. Участники

должны предложить способы решения наиболее существенных социальных проблем региона или культурный проект;

б) предприятие «Европейский коммерсант» подарило местному футбольному клубу новый современный автобус. В качестве ответного жеста за этот подарок руководством клуба было принято решение разместить логотип предприятия на форме футболистов;

в) фармацевту аптеки «Здоровье» раз в год выделяют путевку на лечение. Однако 70 % от ее стоимости оплачивает компания, а остальную часть сам сотрудник;

г) на предприятии «Новая жизнь» зарплата всех сотрудников находится в прямой зависимости от уровня их квалификации, сложности, объема и качества выполненной работы, а также условий, в которых она велась. Следует также отметить, что компания всегда вовремя оплачивает налоги и делает отчисления в негосударственные фонды. В перспективе руководство предприятия ставит целью выйти на новые рынки, улучшить свои качественные характеристики за счет материального стимулирования своих сотрудников и расширить рабочий штат. Работники предприятия дорожат своими местами и стараются хорошо и эффективно работать.

Методические материалы по теме 3

При изучении темы 3 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, ФОС, размещенные в ЭИОС.

Рекомендуемые источники по теме 3: [1].

Тема 4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством

Форма проведения занятия – практическое занятие.

Вопросы для изучения:

Вопрос 1. Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.

Вопрос 2. Механизмы социальной политики.

Вопрос 3. Роль государства в корпоративной культуре и социальной политике.

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 4

Вопрос 1. Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.

Задание 1 «Корпоративные социальные программы».

Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого».

«Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. А Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся.

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

Общество помощи аутичным детям «Добро»;

Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва;

Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоровый ребенок»;

Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»;

Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»

Всемирный фонд дикой природы (WWF). (Проект был начат в конце декабря 2002 года и продолжается в настоящее время.)

Задание.

1) Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие виды еще могут быть использованы банком?

2) Какие задачи ставит руководство банка?

Задание 2. Поясните, как необходимо действовать компании, чтобы наладить успешное взаимодействие с местным сообществом? Опишите это пошагово (не менее пяти шагов).

Задание 3. Составьте краткий перечень ссылок (с указанием номера и пункта нормативного документа) на законы и нормативные акты, в которых есть прямое или косвенное описание корпоративной социальной политики.

Задание 4. Может ли частно-государственное партнерство способствовать развитию местных сообществ? Если да, то каким образом?

Вопрос 2. Механизмы социальной политики.

Задание 1 «Уровни социальной ответственности бизнеса».

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

Сотрудники компании очень дорожат своими рабочими местами при таких условиях работы.

Задание.

1) Определите уровень корпоративной социальной ответственности данной компании.

2) Что необходимо сделать руководству этой компании, чтобы подняться на новые уровни социальной ответственности?

Задание 2. Ситуационная задача.

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

– Укажите причины, по которым данный кодекс нельзя считать социально ориентированным.

Вопрос 3. Роль государства в корпоративной культуре и социальной политике.

Задание 1. Прочитайте отрывок из статьи Михаила Котина «Доброе вымя» и ответьте на поставленный вопрос [9].

«Годовой отчет «Сахалин энерджи» сообщает, что компания рассматривает сохранение биологического разнообразия форм жизни на острове Сахалин как одну из своих основных и важнейших задач. Помимо сохранения белоплечих орланов и серых китов охотско-корейской популяции компания пытается сохранять и такую форму жизни, как население острова Сахалин, для чего занимается «удовлетворением» ее потребностей. На удовлетворение потребностей ушло 400 млн. долларов, вложенных инвесторами в инфраструктуру острова, и 100 млн. долларов, направленных компанией в Фонд развития Сахалина. Но население все равно не удовлетворено — маловато. «К нам приходил главный наблюдатель, американец, я думала, вдруг поможет, — говорит хозяйка трикотажного ателье на Сахалине «Чародейка-2000» Елена Ким, по доброй народной привычке называющая всех иностранцев американцами. — Но никому ничего не надо. Мол, надо же какая убогость — нехай работает. Это все для галочки: программу провели — отчитались». Но ведь «Чародейка-2000»

получила 70 тыс. руб. от «Сахалин энерджи» в виде гранта на организацию дефиле? «Ну и что, какие-то семьдесят тысяч, — удивляется Елена Ким. — Знаете, какой адский труд — новая коллекция?».

«Сахалин энерджи», как свидетельствует годовой отчет компании, взяла на себя уникальные обязательства по содействию и развитию коренных народов Сахалина. Представители нивхов, эвенков, уильта и нанайцев за пять лет получают от компании 1,5 млн. долларов на поддержание традиционного экономического уклада и развитие культуры. Но и у нивхов, эвенков, ультов и нанайцев тоже удовлетворенности не наблюдается. «На наших землях незаконно качают миллиарды», — рубит правду-матку герой всех телерепортажей про сахалинские малые народы Владислав Соловьев. Почему незаконно-то? «А они в Думах как хотят, так и воруют. Разводиловка идет все время. Это они по бумагам такие красивые. Ты за них, что ли?» — с недоверием спрашивает Соловьев. Сам Владислав, который «против них», при этом заседает в совете, распределяющем деньги сырьевиков между представителями малых народов.

«Деловая культура» в декабре опубликовала первый национальный рейтинг корпоративной ответственности. Лидерами стали «Газпром» (теперь владеющий и «Сахалин энерджи»), ЛУКОЙЛ, «Норильский никель», РАО «ЕЭС России», РЖД, «Русал». Но это лидерство пока весьма условное — при составлении рейтинга никто не проверял реальный эффект их деятельности. По мнению Натальи Хоняковой, учитывалась управленческая способность компаний быть социально ответственными. Корпорации только в начале пути, которым им нельзя не идти, добавляет Алла Турецкая. «Вы либо дружите с окружающей средой, либо нет, и тогда просто быстро уйдете с рынка», — поясняет вице-президент Газпромбанка.

Правда, игры в хорошие социальные отчеты редко защищают большие корпорации от политических решений. Наличие раздела про «устойчивое развитие» и отчета про экологические стандарты не оберегло Shell на Сахалине — власти все же нашли проблемы с экологией и заставили продать контрольный пакет компании «Сахалин энерджи» «Газпрому». А вот вреда от такой

«социальной ответственности» хоть отбавляй, особенно в России, только-только свыкшейся с наличием в стране богатых людей».

Вопрос: согласны ли вы, что социальная ответственность воспринимается людьми с менее низким достатком как подачки и причиной этому является зависть к предпринимателям? Или вы считаете, что социальная помощь компаний «развращает» общество, и оно, принимая помощь, не только не становится удовлетворено, но и требует все больше? Или, возможно, причина только лишь в том, что между корпорацией и обществом не был установлен диалог и таким образом удовлетворялись не те потребности заинтересованных сторон?

Задание 2. Предложите свод правил менеджера компании, которые позволят ему успешно и эффективно внедрить и в дальнейшем развивать Корпоративную культуру и социальную политику в своей компании.

Задание 3. Деловая игра: «Внедрение КСО в моей компании».

Вы владелец крупной международной корпорации, занимающейся (направления бизнеса распределяется по трем командам):

- А. Цифровыми телекоммуникациями.
- В. Пошивом одежды широкого потребления.
- С. Металлургией.

Вы планируете расширение сферы своего влияния:

Для варианта А. Собираетесь поставить новую мощную вышку сотовой связи в районе, где жители не имеют доступа к ней. Она должна дать большую зону покрытия и охватить сразу несколько населенных пунктов. Однако для того, чтобы добиться этого эффекта, вышку нужно разместить на холме, где уже расположена небольшая деревня.

Для варианта Б. Планируете открыть новую фабрику по пошиву футболок и шапок в одной из азиатских стран. Дело должно быть весьма выгодным и выпускаемую на этом предприятии продукцию вы сможете экспортировать в Россию. Однако в стране-производителе нет законодательной обязанности

компаний сертифицировать ткани. Это значит, что качество поставляемого на фабрику сырья может не соответствовать нормам безопасности.

Для варианта В. Готовитесь открыть новый литейный цех в одной из стран Африки. Для открытия цеха местные власти не требуют от вас абсолютно ничего, кроме уплаты налогов и создания новых рабочих мест. Однако у вас есть друг, который учился вместе с вами в университете и сейчас проживает в этой стране. От него вы узнали, что на территории открытия вашего бизнеса живет очень много образованных людей, получивших образование в России. Кроме того, часть из них занята в сфере международного бизнеса.

Задание:

Определите вид деятельности компании. В соответствии со стандартом AA 1000 SES определите: заинтересованных сторон и степень их влияния на реализацию вашего проекта; какие трудности могут возникнуть при осуществлении проекта из-за давления стейкхолдеров; что вы можете предпринять, чтобы избежать возможных рисков; стоит ли отказаться от бизнес-идеи?

Если вы не отказались от бизнес-идеи, то в соответствии со стандартом ISO 26000 обозначьте практические шаги по достижению цели исходя из сложившихся условий.

Задание 4. Проанализируйте нефинансовый публичный отчет о социальной деятельности любой крупной отечественной компании. Изучите позиции, по которым составлен отчет, и улучшите их своими предложениями.

Задание 5. В каком из вариантов приведен пример, показывающий, что компания будет использовать технологию массового вида социального инвестирования:

а) к праздникам компания «Суперспорт» планирует выпустить новую модель мотоцикла. В комплекте к нему будут прилагаться фирменная одежда, обувь и шлем;

б) транспортная компания ООО «Автоперевозки» решила запустить программу обслуживания инвалидов по низким тарифам. В рамках акции

«Социальное такси» инвалиды оплатят только 50 % от действующего тарифа, оставшуюся часть компенсируют за счет средств бюджета города;

в) организация «Доброе дело» планирует открыть магазин розничной продажи продуктов питания и сопутствующих товаров через магазин, который будет аккредитован муниципальной властью как социальный. Более половины оборота магазина будет приходиться на льготные категории граждан — ветеранов Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов и многодетные семьи;

г) «Совет ветеранов спорта» выделит средства на издание и распространение специального журнала и учебно-методической литературы о ветеранском спорте, а также на разработку и поддержание сайта «Ветеран спорта России»;

д) компания «Ситимаркет» планирует расширение сети магазинов шаговой доступности и обеспечение населения товарами повседневной необходимости по низким ценам. В магазинах сети на весь ассортимент товаров предоставляется скидка социально незащищенным категориям гражданам в размере 5 %.

Методические материалы по теме 4

При изучении темы 4 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, ФОС, размещенные в ЭИОС.

Рекомендуемые источники по теме 4: [1].

3 Методические указания по выполнению контрольной работы

Контрольная работа по дисциплине «Корпоративная культура и социальная политика» состоит из двух частей. Первая часть – теоретическая, включает три вопроса, вторая часть практическая, включает одно задание.

Оформление контрольной работы должно отвечать требованиям методических указаний по оформлению учебных текстовых работ [5].

Объем контрольной работы – 15-18 страниц.

При подготовке ответов на вопросы и выполнения задания используйте, прежде всего, литературу, указанную к той теме дисциплины, к которой ближе всего относятся данные вопросы и задания.

Вопросы для контрольной работы

- 1) Генезис корпоративного управления в развитых странах.
- 2) Эволюция корпоративного управления в России.
- 3) Сравнительный анализ теорий корпоративного управления.
- 4) Субъекты корпоративной ответственности.
- 5) Объединения корпораций: правовой статус и организация деятельности в РФ.
- 6) Ассоциация (союз) как вид корпоративного объединения.
- 7) Корпоративное поведение.
- 8) Корпоративная информация.
- 9) Органы корпорации: статус, порядок деятельности, полномочия.
- 10) Государственное регулирование деятельности субъектов корпоративного права.
- 11) Корпоративный договор: понятие, значение, виды.
- 12) Юридическая ответственность корпораций в РФ.
- 13) Корпоративная социальная отчетность.
- 14) Корпоративные конфликты.
- 15) Причины корпоративных конфликтов и различные категории собственников в них.

- 16) Корпоративная информация.
- 17) Государство и корпоративная ответственность.
- 18) Необходимость взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и выполнения социальных обязательств.
- 19) Роль государства в формировании программ корпоративной социальной ответственности.
- 20) Организация эффективной системы социальной ответственности в России.
- 21) Управление социальной ответственностью бизнеса в условиях реализации приоритетных национальных проектов в России.
- 22) Государственные органы, осуществляющие контроль за деятельностью корпораций.
- 23) Федеральный антимонопольный орган: общая характеристика, полномочия.
- 24) Налоговые органы: общая характеристика, полномочия.
- 25) Корпоративные стратегии.
- 26) Корпоративная этика в формировании корпоративной социальной ответственности.
- 27) Социально ответственное поведение как основа развития современной компании.
- 28) Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.
- 29) Корпоративная социальная ответственность: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании
- 30) Модели корпоративной социальной ответственности: современные подходы.
- 31) Анализ практики реализации концепции корпоративной социальной ответственности в России.
- 32) Пути и проблемы повышения социальной ответственности российских компаний.

- 33) Кодексы корпоративной социальной ответственности
- 34) Социальные программы и проекты в организации.
- 35) Типы социальных программ
- 36) Управление корпоративными социальными программами
- 37) Развитие компетентности руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности.
- 38) Формирование корпоративной социальной ответственности: этапы и ключевые элементы.
- 39) Типы организационных культур.
- 40) Методы управления организационной культурой
- 41) Сущность и природа имиджа организации.
- 42) Внутренний и внешний имидж: процесс формирования.

Задания к контрольной работе

Вариант 1

а) Теоретические вопросы

- 1) Деловая репутация предприятия
- 2) Корпоративный имидж
- 3) Пути развития корпоративной социальной ответственности

б) Практическое задание

- Составьте портрет корпоративного сотрудника
- Дайте развернутый ответ на вопрос: Как связаны с реализацией социальной политики составляющие корпоративной культуры организации?

Вариант 2

а) Теоретические вопросы

- 1) Эволюция концепции корпоративной социальной политики
- 2) Компоненты социальной ответственности корпорации
- 3) Выгоды реализации корпоративной социальной ответственности

б) Практическое задание

- Рассмотрите следующие три гипотетических примера с различных позиций.

Пример 1. Фармацевтическая компания XYZ производит лекарственный препарат, ослабляющий головную боль при мигрени. Он продавался в США и сначала считался достаточно безопасным для продажи без рецепта. Однако после его широкого распространения выясняется, что его побочным эффектом у значительного числа пациентов оказывается острая депрессия, иногда служащая причиной самоубийств. Поэтому препарат признан слишком опасным для продажи его в США без рецептов и разрешен к употреблению только под контролем врача. Врачей предупредили об опасном побочном эффекте препарата и рекомендовали строго следить за симптомами возникновения депрессии у их пациентов. Кроме США препарат продается и во многих других странах. После принятого в США решения об ограничении условий его продажи аналогичные решения были приняты еще в ряде стран. Но в некоторых странах такие решения не были приняты. Фармацевтическая компания XYZ продолжает там продавать этот препарат. Он продается без рецепта, а информация о возможности его опасных побочных эффектов отсутствует.

Пример 2. Фармацевтическая компания MNO разрабатывает и испытывает препарат для диабетиков, который несколько более эффективен, чем инсулин. После некоторого периода его употребления выясняется, что он вызывает раковое заболевание. В Соединенных Штатах его к продаже запрещают.

Фармацевтическая компания MNO продолжает сбывать его в странах, где он к продаже не запрещен.

Пример 3. Фармацевтическая компания ABC разрабатывает препарат, способствующий лечению глаукомы. На рынке нет другого эффективного препарата для лечения этой болезни. После довольно широкого его употребления выясняется, что в значительном числе случаев препарат приводит к раковому заболеванию. В Соединенных Штатах препарат снимается с продажи. Но фармацевтическая компания продолжает продавать его в странах, где он не запрещен.

Приведенные три примера поднимают ряд разных вопросов. Оправданно ли морально действие компаний, а если нет, то почему? Пытаясь ответить на этот вопрос, рассмотрите два существенных принципа, которые здесь применимы.

Принцип 1: фармацевтическая компания не должна продавать никакого лекарства, о котором ей известно, что оно может причинить какой бы то ни было вред.

Принцип 2: фармацевтическая компания не должна продавать никакое лекарство, о котором ей известно, что оно вредно, не уведомив покупателя о его вредном воздействии.

Вариант 3

а) Теоретические вопросы

1) Комплексный подход к формированию корпоративной социальной ответственности.

2) Направленность социальной ответственности.

3) Уровни социальной ответственности бизнеса.

б) Практическое задание

– Представить обзор информационных ресурсов по проблеме корпоративной культуры и социальной политики.

Вариант 4

а) Теоретические вопросы

1) Преимущества использования корпоративной социальной ответственности.

2) Сущность корпоративной социальной ответственности.

3) Этика на предприятии.

б) Практическое задание

– Проанализировать социальную отчетность организаций и привести примеры целей, средств и принципов их корпоративной культуры и социальной политики.

Вариант 5

а) Теоретические вопросы

1) Роль государства в формировании корпоративной социальной ответственности.

2) Взаимодействие бизнеса и властных структур для решения социальных проблем в России.

3) Корпоративная культура.

б) Практическое задание

Используя пример конкретной российской компании, определите основные группы заинтересованных сторон, их ключевые интересы и цели. Проведите классификацию стейкхолдеров (заинтересованная сторона, причастная сторона, участник работ, роль в проекте), расставьте приоритеты их значимости и степени влияния, используя представленный в тексте инструментарий (матрица «интерес — влияние», матрица «сила — влияние» и т. д.). Предложите свои рекомендации по совершенствованию организации диалога с ними (формы, каналы коммуникации и т. д.). Рекомендуем для выполнения данного стандарта ознакомиться с основными положениями и рекомендациями стандарта взаимодействия с заинтересованными сторонами AA 1000 *SES*.

Вариант 6

а) Теоретические вопросы

1) Социальные программы предприятия.

2) Международный стандарт ИСО 26000 «Руководство по социальной ответственности».

3) Социальная хартия российского бизнеса.

б) Практическое задание

Кейс «Анализ заинтересованных сторон ФГУП «Почта России».

ФГУП «Почта России» — российская государственная компания, оператор российской государственной почтовой сети. Является членом Всемирного почтового союза. Почта России включает в себя 86 филиалов, около 42 000

объектов почтовой связи, оказывающих услуги на всей территории Российской Федерации, включая все города и сельские населенные пункты. Имеет один из самых больших трудовых коллективов почтовых работников — около 380 000 сотрудников. Ежегодно почтовые работники принимают, обрабатывают и доставляют более 1,5 млрд. писем, 48 млн. посылок и 113 млн. ед. денежных переводов. Всего Почта России предлагает своим клиентам свыше 80 почтовых, финансовых, инфокоммуникационных и прочих услуг.

В адрес Почты России весьма часто высказываются жалобы из-за медленной работы. В начале 2010 года срок доставки Почтой России международных отправок, адресованных в Россию, увеличился с двух недель до двух месяцев. Это повлекло за собой так называемый посылочный кризис, ряд трудностей в совершении покупок на зарубежных интернет-ресурсах и массу нелицезнующих отзывов. Ситуация с посылками была исправлена только в апреле 2010 года. По данным Минкомсвязи, до 20 % почтовых отправок доставляются Почтой России с нарушением установленных сроков доставки. 19 февраля 2013 года ФОМ провел опрос, согласно которому 31 % клиентов Почты России указывают на то, что почтовые отправления идут медленно. Максимальное недовольство скоростью доставки почты зафиксировано в Москве — 56 %, хотя основным недостатком Почты России, по мнению опрошенных, является не скорость доставки, а уровень обслуживания (отношение персонала, внешний вид помещений, оперативность). В целом качество работы Почты России не устраивает 19 % опрошенных.

Задание. Определите ключевых стейкхолдеров компании и их основные интересы, выделите наиболее влиятельных из них. Проведите анализ заинтересованных сторон с использованием матрицы «сила—интерес». Определите основную стратегию взаимодействия компании со стейкхолдерами и подберите наиболее адекватные инструменты, с учетом указанных в кейсе проблем.

Вариант 7

а) Теоретические вопросы

1) Инструменты и направления корпоративной социальной политики.

2) Направления корпоративной социальной политики.

3) Развитие корпоративной культуры.

б) Практическое задание

В 2010 году минерально-химическая компания «ЕвроХим» построила балкерный (прим. - связанный с морской перевозкой) терминал в Туапсе по перевалке химических удобрений открытым способом в соответствии с лучшими мировыми стандартами промышленной и экологической безопасности. Туапсе был и остается промышленным и портовым городом прежде всего в силу географических и исторических предпосылок. Сегодня силуэт танкера вынесен даже на городской герб — именно с эффективностью работы морского транспортного узла и его дальнейшим развитием во многом связано благополучие Туапсе, совершенствование его социальной инфраструктуры, наличие финансовых средств на решение транспортных и других проблем. Строительство Туапсинского балкерного терминала (ТБТ) является естественным продолжением развития портовой инфраструктуры города. Однако часть сообщества Туапсе выразила свою озабоченность по поводу потенциального воздействия балкерного терминала на экологическую ситуацию в городе — эта проблема была поднята, в частности, после испытания оборудования на терминале в марте 2010 года. В ходе испытательной погрузки в соответствии с правилами тестирования была отключена пылеуловительная муфта, и это привело к выбросу некоторого количества пыли удобрений в воздух; появившаяся пыль осела на судне. Встревоженные туапсинцы заметили облако пыли над судном возле нового причала ТБТ. Сами сотрудники ТБТ в первые дни хранили молчание. О тестовых испытаниях оборудования никто, кроме самих работников балкерного терминала, не знал.

Какую стратегию взаимодействия с местным сообществом необходимо избрать компании для доказательства безопасности терминала? Предложите

конкретные инструменты по организации диалога и минимизации протестов жителей Туапсе

Вариант 8

а) Теоретические вопросы

- 1) Виды трудовых пенсий в РФ.
- 2) Механизм формирования и реализации корпоративной культуры и социальной политики: понятие и основные элементы
- 3) Структура и функции корпоративной культуры и социальной политики

б) Практическое задание

Изучите сильные и слабые стороны каждого из существующих вариантов организации КСО в системе управления компанией (централизованный, децентрализованный, с привлечением внешних экспертов, смешанный) и приведите примеры из российской и зарубежной практики по данному вопросу.

Поразмышляйте на тему: «Какими компетенциями должен обладать менеджер по КСО?». Ответьте на следующие вопросы:

- 1) В каких случаях может быть полезен (для решения каких задач) профиль компетенций?
- 2) Какие из компетенций менеджера по КСО, с вашей точки зрения, являются наиболее важными и почему?
- 3) Какие компетенции отличают, по вашему мнению, менеджера социальных программ от менеджера, занимающегося коммерческими проектами? Аргументируйте свой ответ.

Какие из компетенций вы хотели бы развить у себя? Почему? Какие шаги вы собираетесь для этого предпринять?

Вариант 9

а) Теоретические вопросы

Приоритеты социальной политики в сфере занятости и регулирования доходов населения; в сфере охраны здоровья населения; в сфере реформирования социокультурной среды.

б) Практическое задание

1) На основе инструментов оценки социальной ответственности компании попробуйте сформировать собственную систему оценочных показателей по одному из направлений КСО. Каким требованиям, по вашему мнению, методика должна удовлетворять?

2) Представьте себя в роли эксперта, подумайте о том, как бы вы предложили производить оценку эффективности социальных мероприятий, каким факторам вы уделили бы первостепенное внимание?

3) Подготовьте сравнительный анализ известных вам инструментов оценки социальной ответственности, разработав необходимые для этого критерии с учетом особенностей и принципов (в том числе изучите показатели методики и охват).

4) Проведите оценку социальной активности известной вам компании на основе открытой информации, с использованием одной из предложенных или любой другой методики оценки. Проанализируйте полученные результаты, сравните их с результатами других исследований (или компаний), проследите динамику изменений и предложите собственные рекомендации по дальнейшему развитию практики КСО. Определите достоинства и недостатки проведенных расчетов, а также возможные способы их преодоления.

Вариант 10

а) Теоретические вопросы

Основные приоритеты социальной политики на 2021-2022 гг.

б) Практическое задание

Провести анализ основных направлений социальной политики крупных международных игроков на автомобильном рынке, рынке продуктов питания, косметической продукции и т. д. (по выбору) по материалам официальных сайтов компаний.

4 Методические указания по подготовке и сдаче экзамена

Экзаменационные вопросы

1) Чем отличается термин «корпоративная культура и социальная политика» от понятия «социальная политика корпораций» и «корпоративная социальная ответственность» (КСО)?

2) Кто является субъектом корпоративной социальной политики?

3) Что включается в себя понятие структура корпоративной культуры и социальной политики?

4) В чем заключается различие между объективными и субъективными показателями?

5) В чем состоит отличия между перечисленными моделями корпоративной социальной политики?

6) Как определить эффективность социальной сферы?

7) К какой модели социальной политики общества можно отнести российскую социальную политику?

8) Что такое модель корпоративной культуры и социальной политики общества?

9) Перечислите факторы, которые характеризуют тип модели социальной политики.

10) Каковы причины актуальности моделирования социальной политики в России?

Тестовые задания по темам (ЭИОС)

Вариант 1

1) Корпоративная социальная политика – это:

а) Качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и др.)

б) система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации

социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры

в) Средства пенсионных накоплений в негосударственном пенсионном фонде – система, обеспечивающая получение дополнительной пенсии за счет совместного накопления средств в негосударственном пенсионном фонде от отчислений работника и работодателя.

2) Основными принципами социальной политики являются:

а) социальная справедливость (справедливое вознаграждение, по ясным схемам, пропорционально вкладу и на основе оценки)

б) прозрачность и открытость (возможность обратиться к непосредственному руководителю, наличие обратной связи)

в) все варианты ответа.

3) Социальное партнерство - это:

а) Социальные гарантии, установленные коллективным договором – льготы и гарантии, закрепленные в коллективном договоре

б) Порядок принятия работодателем локальных нормативных актов – учет мнения работников при издании приказов и локальных нормативных актов

в) система взаимоотношений между работниками и работодателями.

4) Основными принципами социального партнерства являются:

а) равноправие, уважение и учет интересов сторон

б) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами

в) все варианты ответа.

5) Коллективный договор - это:

а) Требования работников, предъявляемые работодателю при забастовке

б) Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации

в) Договор, применяемый для оплаты труда бригады или цеха предприятия.

б) Формами участия работников в управлении организацией являются:

а) участие в разработке и принятии коллективных договоров

б) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников

в) все варианты ответа.

7) Коллективный договор распространяется на:

а) только на работников организации, являющихся членами профсоюза, который был инициатором заключения коллективного договора

б) только на работников организации, являющихся членами любых профсоюзов

в) на всех работников организации.

8) Качество трудовой жизни - это:

а) способность работника исполнять свои трудовые функции без травм и болезней

б) совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и его способностей

в) наличие в организации системы корпоративных льгот и гарантий.

9) Внедрение программ реорганизации условий труда:

а) способствует повышению качества трудовой жизни

б) не влияет на качество трудовой жизни

в) ухудшает качество трудовой жизни.

10) Негосударственное пенсионное обеспечение - это:

а) Единовременная выплата при уходе на пенсию – вознаграждение, выплачиваемое работодателем при уходе на пенсию впервые

б) дополнительный вид пенсионного обеспечения, которое осуществляется путем заключения договора с негосударственным пенсионным фондом

в) Компенсация – выплаты со стороны работодателя за работу во вредных условиях труда по списку профессий, утверждаемому государством.

11) Задачи корпоративной пенсионной системы:

а) мотивация и удержание сотрудников в организации

б) обеспечение дополнительного к государственной пенсии дохода по окончании трудовой деятельности

в) все варианты ответа.

12) Участие в корпоративной пенсионной системе:

а) обязательное

б) добровольное

в) согласно порядку, установленному приказами руководителя организации.

13) Организация летнего отдыха детей работников определяется:

а) законодательством РФ

б) отраслевым Соглашением и Коллективным договором организации

в) приказами о премировании отдельных работников.

14) Предоставление льгот и социальных гарантий бывшим работникам, ушедшим на пенсию из организации, определяется:

а) законодательством РФ

б) отраслевым Соглашением и Коллективным договором организации

в) негосударственным пенсионным фондом.

15) Расходы на социальную поддержку персонала необходимо рассматривать:

а) как социальные инвестиции

б) как форму реализации корпоративной социальной ответственности

в) все варианты ответа..

16) Система социальной поддержки персонала представляет собой:

а) нормы отдельных положений Трудового кодекса

б) возможности, предоставляемые профсоюзами своим членам

в) комплекс гарантий, льгот, возможностей и компенсаций, которые компания обеспечивает работникам помимо заработной платы.

17) Управление лояльностью работников достигается через:

а) корпоративные стандарты – это принципы и правила, регулирующие деятельность компании и разработку корпоративных регламентов и стандартов

б) обеспечение вовлеченности персонала в реализацию ключевых принципов и ценностей компании

в) все варианты ответа.

18) Совершенствование корпоративной культуры следует проводить через:

а) развитие корпоративной культуры и этики с учетом отечественного и мирового опыта ведения бизнеса

б) реализация прогрессивных, удовлетворяющих решение корпоративных задач, стилей менеджмента, ориентированных на вовлеченность и заинтересованность персонала

в) все варианты ответа.

19) Социальное партнерство представляет систему отношений по принципу:

а) потребитель услуг, предоставляемых организацией на рынке, всегда прав

б) социального диалога, на основе принятия взаимных обязательств по согласованию требований участвующих сторон - органов власти, профсоюзов и работодателей

в) все варианты ответа.

20) Структуру первичной профсоюзной организации определяет:

а) сама профсоюзная организация согласно Уставу профсоюза

б) работодатель согласно производственной структуре предприятия

в) все варианты ответа.

21) Стороной при заключении коллективного договора может быть:

а) первичная профсоюзная организация

б) представительный орган, избранный на конференции (общем собрании) работников

в) все варианты ответа.

22) Коллективный договор - это:

а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации

б) Трудовой кодекс РФ – документ, определяющий трудовые функции работников

в) Трудовой кодекс РФ – документ, определяющий ответственность работодателя за соблюдение трудового законодательства.

23) За нарушение норм коллективного договора к административной ответственности могут быть привлечены:

а) собственники организаций

б) лица, занимающие руководящие должности в организации

в) работники, объявившие забастовку.

24) Критерии массового сокращения в организации определяются:

а) отраслевым соглашением

б) трудовым договором

в) локальным нормативным актом организации.

25) Социальная политика на предприятии позволяет

а) упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом

б) формировать отчетность, позволяющую вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот

в) все варианты ответа.

26) Инструментом в повышении производительности труда является:

а) социальная политика в организации

б) бережливое производство и экономия ресурсов

в) все варианты ответа.

27) Социальная политика компании должна приводить работников к пониманию:

а) того, что уровень предоставляемых социальных льгот и гарантий (сверх установленного законом) зависит от производительности и качества их труда

б) необходимости соблюдения производственной и технологической дисциплины, а также норм охраны труда

в) все варианты ответа.

28) Стороной при заключении Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта может быть:

а) Компания ОАО «РЖД»

б) Общероссийское объединение работодателей железнодорожного транспорта

в) Федеральная служба по надзору в сфере транспорта.

29) Работники железнодорожного транспорта общего пользования пользуются правом бесплатного проезда на железнодорожном транспорте за счет средств соответствующих организаций в порядке и на условиях, которые предусмотрены:

а) отраслевым соглашением и коллективными договорами

б) правилами пользования вагонами в пассажирских поездах

в) все варианты ответа.

30) Грубое нарушение работником норм производственной и технологической дисциплины может повлечь:

а) дисциплинарное взыскание

б) ограничение в получении льгот и гарантий, предусмотренных в организации сверх законодательства

в) все варианты ответа.

31) Поддержание стабильного социально-психологического климата в коллективе предполагает:

а) формирование социального пакета, позволяющего привлекать и удерживать работников, играющих ключевые роли в достижении стратегических целей компании

б) создание у персонала уважения к ценностям и идеалам компании, чувства приверженности им

в) создание единой учётной системы, отражающей фактическое предоставление льгот и компенсаций.

32) Оптимизация предоставляемых социальных льгот и компенсаций предполагает:

а) определить единые принципы формирования социального пакета в компании

б) определить риски отмены льготы

в) все варианты ответа.

Вариант 2

1) Направление, которое обеспечивает создание и поддержание норм охраны здоровья и условий безопасности на рабочих местах:

а) охрана здоровья и безопасные условия труда

б) развитие местного сообщества

в) природоохранная деятельность и ресурсосбережение.

2) Общей тенденцией, как для британской, так и континентальной модели КСО, является их очевидная ... форма:

а) открытая

б) скрытая

в) секретная.

3) Социальная ответственность должна строиться на принципах:

а) указов

б) подчинения

в) добровольности.

4) Основное направление социального партнерства бизнеса и власти:

а) помощь в организации культурно – досуговой деятельности

б) материальная поддержка власть имущих

в) материальная поддержка олигархов.

5) Изменения в условиях возврата долга, в соответствии с которыми должнику предоставляются более льготные условия – это:

а) реструктуризация

б) концепция

в) драйвер.

б) Укрепление и развитие системы ответственности в организации способствует повышению эффективности:

- а) только качества продукции
- б) только технологической дисциплины
- в) менеджмента.

7) В краткосрочном периоде вычеты из прибыли, связанные с реализацией принципа социальной ответственности в бизнесе, уменьшают ... предприятия:

- а) сумму амортизации
- б) прибыль
- в) доход.

8) К аргументам в пользу социальной ответственности относятся:

а) изменение потребностей и ожиданий широкой аудитории, наличие ресурсов для решения социальных проблем, моральная обязанность вести себя социально ответственным

б) недостаточный уровень занятости широкой аудитории, недостаточность умений решать социальные проблемы

в) моральный долг вести себя социально ответственным, расходы на социальную привлекательность.

9) Разработка программ по социальной ответственности начинается:

- а) по выявлению актуальных проблем
- б) по определению целей
- в) по поиску необходимых средств.

10) Какой этап в развитии корпоративной социальной ответственности является наиболее значимым для общества?

- а) четвертый этап
- б) второй этап
- в) последний этап.

11) Реализация проектов и программ по развитию социальной ответственности организации:

а) может полностью осуществляться работниками организации в рамках поставленных им обязанностей по штатную заработную плату

б) требует отдельных проектов со своими бюджетами

в) не требует обязательного привлечения внешних специалистов.

12) Со скольких уровней состоит структура управления социальной ответственности на предприятии:

а) стратегического, управленческого, практического уровней управления

б) стратегического, среднего и контролирующего органа управления

в) высшего, среднего и низового уровней управления.

13) Основное направление социального партнерства бизнеса и власти:

а) материальная поддержка олигархов

б) материальная поддержка власть имущих

в) содержание объектов ЖКХ.

14) В 60-70 гг. XX в. этика ответственности выдвигается как самостоятельная часть этики благодаря работам:

а) Мэдиссона

б) Ленка

в) Парксона.

15) Один из наиболее доступных и традиционных инструментов реализации социальных программ – это:

а) первичные гранты

б) вторичные гранты

в) гранты.

16) Положительные качества КСО для государства заключаются в:

а) оказании помощи работникам предприятия в критических ситуациях

б) обеспечении повышения уровня жизни граждан; развитию партнерства между частными и государственными секторами

в) обеспечении низких конкурентных преимуществ.

17) Назовите этапы формирования развития социальной ответственности человека:

а) отстаивания интересов и ценностей государства, изучение культурных ценностей

б) наличие ресурсов для решения социальных проблем и первоначальное знакомство с ними восприятие ценностей и их усвоение

в) освоение личностью системы ценностей духовной культуры, конкретно — личностное усвоение ценностей, творческое их применение и развитие.

18) Детализируйте виды социальной ответственности человека:

а) прямая и обратная

б) внутренняя, внешняя

в) положительная, отрицательная.

19) На конституционном уровне термин «социальное государство» был закреплён впервые в этом году:

а) 1939

б) 1959

в) 1949.

20) Добровольная реакция на социальные проблемы общества со стороны государства — это:

а) юридическая ответственность

б) социальная ответственность

в) культура управления.

21) Определение формы проявления социальной ответственности личности:

а) прямая, обратная, открытая, скрытая, непосредственная, опосредованная

б) только прямая и обратная

в) прямая, обратная, открытая, опосредованная, скрытая, пассивная.

22) Выделите из перечисленных виды внутренней социальной ответственности:

а) содействие социальной безопасности, партнерские отношения с потребителями

б) безопасность труда работников, стабильность и поддержка социально-значимой зарплаты, развитие персонала через образовательные программы, оказание помощи работникам в критических ситуациях

в) участие в благотворительных мероприятиях, медицинское и социальное страхование.

23) Основным субъектом социальной политики являются:

а) человек

б) политические партии

в) государство.

24) Практическую реализацию основных положений социальной государственности осуществляет главным образом:

а) гуманитарная политика

б) социальная политика

в) государственная политика.

25) Специальные кодексы по социальным вопросам существуют в:

а) России, Португалии

б) Испании, Украине

в) Германии, Франции.

26) Выделите из перечисленных виды наружной социальной ответственности государственных органов:

а) медицинское и социальное страхование, стабильная заработная плата, безопасность труда

б) участие в благотворительных мероприятиях, содействие социальной безопасности, участие в преодолении кризисных ситуаций, обеспечения предоставления государственных услуг, реализация государственных социальных программ

в) стабильная заработная плата, участие в преодолении кризисных ситуаций, создания надлежащих условий труда и отдыха персонала.

27) Из каких элементов состоит социальным механизмом контроля социальной ответственности человека:

а) мировоззренческий, архаичный, социальный

б) мировоззренческий, внешний, личностный

в) социальный, материальный, политический.

28) Термин «социальное государство» впервые появился в Конституции:

а) Великобритании

б) Франции

в) Германии.

29) Кто относится к субъектам социальной ответственности:

а) государство, бизнес — предприятия, общество и человек

б) предприниматели, владельцы, наблюдатели

в) инвесторы, владельцы, работники.

30) К основным видам социальной ответственности относятся:

а) ответственность за государство, за общество, за экономию, за человека

б) политическая, корпоративная, нравственная, правовая, религиозная

ответственность

в) экологическая, нравственная, социальная, правовая ответственность

5 Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы по дисциплине

5.1 Общие рекомендации и сведения

Дисциплина «Корпоративная культура и социальная политика» - одна из важных дисциплин, определяющих уровень профессиональной подготовки будущего специалиста.

При подготовке к практическому занятию и самостоятельной работе следует руководствоваться данными методическими указаниями, лекционным материалом, учебниками и учебными пособиями, периодической литературой и электронным ресурсом ЭИОС.

Необходимо принимать активное участие в практических занятиях для того, чтобы обеспечить усвоение учебного материала и освоить навыки этикета

Стремиться использовать полученные знания на практике, применять их в отношении себя и окружающих.

Помнить, что практические упражнения, решение кейс-задач дают достоверные результаты, если они выполняются с желанием и искренне.

Подготовиться к сдаче экзамена, используя научную и учебную литературу.

5.2 Практические задания для самостоятельной подготовки

Тема 1 Корпоративная культура и социальная политика: цели и инструменты.

Самостоятельная работа 1. Экологический проект компании «ГАЗПРОМНЕФТЬ»

С учетом климатических, гидрологических, геокриологических и почвенно-растительных условий районов деятельности ДЗО Компании предусмотрено проведение комплекса организационно-профилактических мероприятий, направленных на охрану земель, в том числе проведение комплекса рекультивационных мероприятий, направленных на дальнейшее

целевое использование рекультивируемых земель после их возвращения землевладельцу. К основным принципам отнесен приоритет сохранения естественных экологических систем, природных ландшафтов и комплексов.

В 2015 г. на предприятиях Блока разведки и добычи была проведена детальная инвентаризация земель, в результате которой были получены уточненные данные по площади земель, загрязненных нефтепродуктами. С 2013 г. в Компании реализуется стратегическая корпоративная программа по рекультивации нефтезагрязненных земель. По результатам рекультивационных работ в 2015 г. восстановлено 135 га нефтезагрязненных земель. Кроме того, проведены работы по рекультивации 5 374 га земель, нарушенных в результате строительства объектов нефтедобычи.

Дочерние общества Компании проводят обязательные мероприятия по рекультивации нарушенных и загрязненных в результате производственной деятельности земель. «Газпром нефть» поставила цель ликвидировать до 2017 г. все старые шламовые амбары в регионах своего присутствия. В соответствии с намеченной программой в 2015 г. на месторождениях ЯНАО, ХМАО и Томской области рекультивировано 138 шламовых амбаров.

При этом, начиная с 2015 г., новые шламовые амбары будут рекультивироваться сразу после окончания буровых работ. Реализуя программы по защите окружающей среды, Компания стремится обеспечить их прозрачность для всех заинтересованных сторон. Так, в августе 2015 г. «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» пригласил журналистов ознакомиться с ходом программы рекультивации земель. Журналисты, посетившие Западно-Ноябрьское и Спорышевское месторождения, смогли наблюдать за тем, как ведутся работы, и оценить полученные результаты.

Вопросы к заданию 1:

1) Как данная корпоративная социальная ответственность отражается в миссии и системе ценностей «Газпромнефть»?

2) Как механизм корпоративной социальной ответственности встроился в стратегию «Газпромнефть»? К какой модели КСО относится деятельность этой компании?

3) Назовите виды и формы материального и нематериального участия «Газпромнефть» в социально значимых проектах.

Самостоятельная работа 2

Подготовьте таблицу со сравнительным анализом национальных моделей корпоративно социальной политики, уделив внимание таким аспектам, как основные группы стейкхолдеров, государственное регулирование, доминирующие мотивы, формы реализации, аспекты, не получившие или получившие слабое развитие, роль общественности, подход к управлению, развитие социальной отчетности, барьеры, тенденции развития и другие.

Подробно изучите и подготовьте отдельный доклад по практике ККиСП в одной из зарубежных стран. Оцените возможность ее применения для российского бизнеса.

Тема 2. Структура и функции корпоративной культуры и социальной политики

Самостоятельная работа 1. Кейс «Бизнес-клятва Гиппократа»

Автор теории множественного интеллекта Г. Гарднер убежден, что бизнесу необходим этический кодекс и каждый руководитель при вступлении на ответственный пост должен произносить деловой аналог клятвы Гиппократа. По мнению автора, бизнес от этого станет только успешнее и сильнее, да и имидж предпринимателей и менеджеров много выиграет. В бизнес-среде данная точка зрения подверглась критике. Ее оппоненты считают, что ограничение сознания бизнесмена — особенно предпринимателя рамками этичности и социальной ответственности значительно сузит его способность генерировать новые идеи и начинать новые проекты. Если просчитывать последствия принятых решений для всех и каждого, ни одна идея не будет воплощена в жизнь, говорят скептики. Бизнес потерпит крах, если не расширит свое сознание и не станет социально ответственным, возражает Г. Гарднер. Ведь потребители, талантливые

сотрудники, а со временем и акционеры отвернутся от неэтичной компании. Талантливые будут выбирать организации с высокими стандартами корпоративной культуры, оставляя работодателей, менее разборчивых в средствах ведения бизнеса, с заурядными, менее мотивированными и не столь эффективными сотрудниками.

– Что думаете вы по этому поводу?

Самостоятельная работа 2

Сравнить в виде тезисов описание в 5 источниках и более сущности категорий «корпоративная культура», «социальная политика» и понятия «социальная ответственность».

Тема 3. Основные факторы и направления корпоративной социальной политики предприятий.

Самостоятельная работа 1.

Обзор деятельности открытого акционерного общества «Нефтяная компания «Лукойл» в социально-гуманитарной сфере.

Общие подходы к разработке социальных и благотворительных программ

Наглядным примером практической реализации принципов корпоративной социальной ответственности является деятельность ОАО «НК «Лукойл» в социально-гуманитарной сфере. Этот пример, помимо большого разнообразия проектов и программ социального характера, реализуемых компанией, интересен еще и тем, что принципы КСО в работе Лукойла формализованы в корпоративном нормативном акте.

Деятельность компании осуществляется на основании и в соответствии с принятым в 2012 году «Социальным кодексом». Нормы и принципы Кодекса обязательны как для компании, так и для её дочерних обществ и контролируемых ею некоммерческих организаций. Более того, «НК «Лукойл» заявляет о необходимости принять все меры к тому, чтобы выполнить свои обязательства, содержащиеся в настоящем Социальном кодексе, независимо от складывающейся экономической ситуации в стране и в мире.

Социальный кодекс Лукойла ориентирован как на внутрикорпоративную социальную политику, основываясь на принципе «успех бизнеса зависит от тех, кто в нем задействован», так и на реализацию внешней корпоративной политики.

В первой части Кодекс регламентирует вопросы социально ответственного регулирования труда, занятости и производственных отношений, политики оплаты и мотивации труда, промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, социальной политики в отношении молодых работников, качества условий труда и жизни работников и их семей, охраны здоровья, оздоровления, спорта, физкультуры и организации отдыха, жилищной политики, социальной поддержки семей с детьми и инвалидами. Кроме того, рассматриваются вопросы корпоративного социального обеспечения и страхования, медицинского страхования, негосударственного пенсионного обеспечения, социальной поддержки неработающих пенсионеров, социальной поддержки пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Особое внимание следует обратить на тот факт, что компания берет на себя обязательства по социальному обеспечению выходящих и вышедших на пенсию работников, мотивируя это необходимостью содействия сохранению уровня жизни работников организаций Группы «Лукойл», выходящих на пенсию в сложный переходный период.

Вопросы к заданию 1:

1) Определите виды и модель корпоративной социальной ответственности, которую использует «НК «Лукойл». Обоснуйте свой ответ данными отчета компании.

2) Как соотносится корпоративная социальная ответственность «НК «Лукойл» с основной бизнес-деятельностью компании?

3) Какие материальные и нематериальные выгоды социально ответственного поведения извлекает «НК «Лукойл»?

Самостоятельная работа 2

Сравнить в виде тезисов описание 5 авторами и более сущности и особенностей/признаков социальной политики.

Тема 4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством.

Самостоятельная работа 1. Аргументы «за» и «против».

Вы один из топ-менеджеров крупной компании. Представьте, что вам нужно убедить генерального директора в том, что вашей корпорации нужно вступить на путь социально ответственной компании. Однако гендиректор торопится и совершенно не заинтересован в том, что вы ему предлагаете.

Как же поступить в этой ситуации?

– Для выполнения упражнения группа делится на пары и начинает проигрывать описанную ситуацию.

Главная задача топ-менеджера — пытаться «зацепить» аргументами «за» и убедить генерального директора выбрать социально ответственную стратегию развития фирмы.

Задача гендиректора быть максимально вежливым, отвечать наиболее полно и аргументированно на предложения своего менеджера, приводя причины, по которым реализацией данной стратегии заниматься не стоит

По окончании игры происходит обсуждение того, кому что удалось или не удалось

3) «Детектив»

Группа встает в круг. Преподаватель предлагает участникам сочинить детектив с любимыми героями, но содержание должно касаться тем корпоративной социальной ответственности.

Каждый из участников придумывает только одно предложение, но так, чтобы оно было продолжением предыдущего. При этом, прежде чем называть свою фразу, необходимо повторить предыдущую. Упражнение продолжается до тех пор, пока все участники не примут участие в упражнении, либо (если группа небольшая) до тех пор, пока не появится участник, который не может

продолжить рассказ. В последнем случае участник выходит из игры и получает меньше баллов, чем те, кто остался.

Данное упражнение позволяет сплотить группу и повторить содержание понятийного аппарата предмета.

Самостоятельная работа 2. Подумайте, какие виды или направления социального инвестирования могли бы быть реализованы в вашем регионе? Какую практическую пользу они могут принести обществу, государству и бизнесу?

Самостоятельная работа 3. Каким социальным бизнесом вы бы хотели заняться? Обозначьте четко:

а) цель своей деятельности;

б) план финансирования через привлечение средств от социальных инвесторов;

в) мероприятия по расположению к вашему проекту государственных органов муниципальной власти (например, через проведение инвестиционных сессий, участие в форумах, государственных грантах, бизнес-площадках);

г) стратегию развития предприятия на пять лет;

д) потенциальный социально-экономический эффект.

Самостоятельная работа 3. Проведите анализ социально ответственных практик российских корпораций. В каких областях у компаний наблюдаются наибольшие трудности? Какие практики ККиСП вам показались наиболее интересными?

Примечание: для анализа можно взять отчеты компаний в области ККиСП, статьи из средств массовой информации, а также использовать информацию, представленную на сайтах организаций.

Самостоятельная работа 4. Оцените эффективность корпоративной социальной программы ведущей отечественной или зарубежной компании (по выбору студента).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Архипов, А. П. Социальное страхование: учеб. и практикум для академического бакалавриата / А. П. Архипов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Изд-во ЮРАЙТ, 2019. – 301 с.
2. Григорьева, И. А. Социальная политика: основные понятия / И. А. Григорьева // Журнал исследований социальной политики. – 2014. – № 1, т. 1. – С. 29-44.
3. Долгорукова, И. В. Корпоративная социальная политика современных российских предприятий: модели и практики: дис. ... доктора социол. наук: 22.00.08 / Долгорукова Ирина Владимировна. – Москва, 2011. – 329 с.
4. Корпоративная социальная ответственность. Новая философия бизнеса: учеб. пособие. – Москва: Внешэкономбанк, 2011. – 56 с
5. Методические указания по оформлению учебных текстовых работ (рефератов, контрольных, курсовых, выпускных квалификационных работ) для всех уровней, направлений и специальностей ИНОТЭКУ / сост.: А. Г. Мнацаканян, Ю. Я. Настин, Э. С. Круглова. - 2-е изд. доп. - Калининград: КГТУ, 2018.
6. Социальная политика государства и бизнеса: учеб. для вузов / О. А. Канаева [и др.]. – Москва: Изд-во ЮРАЙТ, 2020. – 343 с.
7. Трещевский, Ю. А. Государство как субъект и объект корпоративной социальной ответственности / Ю. А. Трещевский, Л. М. Никитина //Регион: система, экономика, управление. – 2010. – № 1(8). – С. 78-87.
8. Комплект лекций по дисциплине «Оценка эффективности мер в социальной политике государства» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.kgasu.ru/upload/iblock/8ac/33.-eios_konspekt-lektsiy_otsenka_effekt_mer.pdf (Дата обращения: 21.06.2022)
9. Максим Котин. Доброе вымя //Журнал «Секрет фирмы» № 3 (235). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.retail.ru/articles/dobroe-vymya/9> (Дата обращения: 21.06.2022)

Пример страницы СОДЕРЖАНИЕ в контрольной работе

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	2
1 Управление корпоративными социальными программами	4
2 Социально ответственное поведение как основа развития современной компании	7
3 Сущность корпоративной социальной политики	10
4 Практическое задание	14
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	17
ПРИЛОЖЕНИЕ А <Заголовок >	18

Примечания:

- 1) Номера страниц проставлены приблизительно.
- 2) Границы таблицы после заполнения убираются.
- 3) Приложений может быть несколько, может не быть совсем.

Локальный электронный методический материал

Марина Жановна Киракосян

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Редактор Э. С. Круглова

Уч.-изд. л. 5,2 Печ. л. 4,6

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Калининградский государственный технический университет».
236022, Калининград, Советский проспект, 1