

**Образовательная автономная некоммерческая организация  
высшего образования**

**«Международный славянский институт»**

129085, г. Москва, ул. Годовикова, д. 9, стр. 25, тел./факс 602-46-76,

e-mail: info@slavinst.ru

**Кафедра экономики и организации предпринимательства**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Решением Ученого Совета МСИ

Протокол № 1

«28» августа 2020 г.



Ректор МСИ, к.э.н., профессор  
Т.Е. Никитина  
«28» августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ:**

**Корпоративная социальная ответственность**

*(наименование дисциплины)*

**Направление подготовки**

**38.03.02 Менеджмент**

*утверждено приказом Минобрнауки России от 18 ноября 2013 года № 1245  
ФГОС ВО утвержден приказом Минобрнауки России от 12 января 2016 г. N 7*

**Профиль (специализация) подготовки**

**Производственный менеджмент**

*(указывается наименование профиля или специализации подготовки)*

**Квалификация (степень)**

**БАКАЛАВР**

*(указывается бакалавр / магистр / специалист)*

**Форма обучения: Очная**

**Индекс дисциплины: Б1.Б.16**

**Трудоемкость дисциплины: 72**

**Форма итогового контроля: Зачет**

Москва, 2020 г.

## Содержание

1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» .....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность», соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	3
3. Место учебной дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» в структуре ОП ВО .....	4
4. Объем дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся; .....	4
5. Содержание дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» (структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий) .....	5
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность» .....	24
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность» .....	26
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» .....	34
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность». Приводятся допустимые ссылки на интернет-ресурсы: .....	35
10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность» .....	36
11. Приложения .....	37
11.1. Методические рекомендации по применению активных и интерактивных форм обучения .....	37
11.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....	48
11.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) .....	51
11.4. Особенности организации образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья .....	52
11.5. Практикум по дисциплине .....	52
11.6. Тестовые задания для самоконтроля знаний студентов по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» .....	58

## **1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность»**

Целью изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является понимание студентами важности концепции социально ответственного бизнеса при разработке и реализации стратегии предприятия, сформировать научно-обоснованное представление о становлении, развитии и современном состоянии корпоративной социальной ответственности в России.

### Задачи:

- изучение истории и эволюции концепции социальной ответственности организации перед обществом и собственным персоналом;
- изменения социальной роли бизнеса в общественном развитии;
- базовые понятия, принципы, формы и технологии реализации системы корпоративной социальной ответственности;
- бизнес-этике организации; формированию основных направлений формирования социальной политики корпорации.

Большое внимание уделяется зарубежному опыту корпоративной социальной ответственности, современным международным стандартам корпоративной нефинансовой отчетности и этическому аудиту; а также становлению системы корпоративной социальной ответственности в условиях современной России, анализу практики социальной ответственности ведущих российских и международных компаний.

## **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность», соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

В результате освоения ОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность»:

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

способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-5).

В ходе обучения дисциплины студенты готовятся к следующим видам деятельности:

1. аналитическая деятельность
2. научно-исследовательская деятельность
3. педагогическая деятельность

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы генезиса концепции корпоративной социальной ответственности, роль и место этики бизнеса в системе корпоративной социальной ответственности основные направления интегрирования корпоративной социальной ответственности в теорию и практику стратегического управления персоналом организации.

Уметь:

- разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности

Владеть:

- технологиями анализа и формирования основных направлений социальной политики и корпоративной социальной ответственности организации.

Приобрести опыт деятельности в рамках своей компетенции.

### **3. Место учебной дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» в структуре ОП ВО**

Данная дисциплина (модуль) относится к вариативной части Б1.Б.16 и изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные в результате изучения дисциплин гуманитарного, социального и экономического, математического и естественнонаучного циклов, дисциплин базового цикла, дисциплин профиля, имеет тесную логическую взаимосвязь и с другими дисциплинами, изучаемыми в учебном заведении, а также при выполнении выпускной квалификационной работы.

### **4. Объем дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся;**

*Таблица 1. Выписка из учебного плана*

№ п/п	Семестр	Трудоемкость		Лекционные занятия (час.)	Лабораторные занятия (час.)	Практические занятия (час.)	КСР (час.)	СРС (час.)	Контроль	Форма контроля
		зач. ед.	час							
очная	7	2	72	22	-	26	-	24		зачет
заочная	8	2	72	6	-	6	-	56	4	зачет

## **5. Содержание дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность» (структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий)**

Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы (лекции, семинары, практические занятия, консультации, лабораторные работы, самостоятельная работа студентов), виды занятий и их содержание.

### **Структура и содержание дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность»:**

#### ***Тема 1. Теория корпоративной социальной ответственности***

Корпоративная социальная ответственность: понятие, сущность, значение. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения. Социальное партнерство и международное регулирование социально-трудовых отношений. Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения. Различные подходы к пониманию сущности КСО в современной экономике и обществе. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности. Социально ответственный бизнес как явление.

#### ***Тема 2. Концепция КСО и стратегическое управление***

Корпорация как моральный агент. Корпоративная миссия. Корпоративная стратегия. Корпоративный имидж. Корпоративная репутация. Внешняя и внутренняя среда корпоративной ответственности. Приоритеты социальной политики компании. Социальные инвестиции. Социально значимые отрасли. Корпоративная идентичность. Стратегический уровень КСО

#### ***Тема 3. Социальные программы российского бизнес-сообщества***

Общие подходы к разработке социальных и благотворительных программ. Социальная хартия российского бизнеса. Охрана здоровья персонала. Поддержка детских домов и детских образовательных учреждений. Поддержка науки и инноваций. Спортивные, развлекательные программы. Развитие местного сообщества. Поддержка коренных малочисленных народов. Дополнительное пенсионное обеспечение.

#### ***Тема 4. Управление социальными программами компании***

Направления социальных программ компании. Типы социальных программ компании. Основные показатели социальных программ компании. Инструменты и механизмы реализации социальных программ компании. Организация управления социальными программами компании. Оценка эффективности корпоративных социальных программ.

#### ***Тема 5. Социальные функции семейного предпринимательства в России***

Сущность и формы семейного предпринимательства. Проблемы правового регулирования семейного предпринимательства. Социальные функции малого бизнеса. Состояние и проблемы развития малого бизнеса и семейного предпринимательства в России. Малый бизнес и семейное предпринимательство как стратегия борьбы с бедностью.

***Тема 6. Социальная отчетность компании***

Корпоративный социальный отчет. Ключевые аспекты составления социального отчета компании. Формы распространения социальных отчетов компании. Актуальные вопросы представления социальной отчетности в России. Рейтинг социальной ответственности.

***Тема 7. Стандартизация корпоративной социальной ответственности***

Международный стандарт ИСО 14000 (экология и безопасность окружающей среды). Международный стандарт ИСО 18000 (Охрана труда и техника безопасности на предприятии). Международный стандарт ИСО 26000 (Руководство по социальной ответственности).

***Тема 8. Социально ответственный бизнес в системе коммуникаций***

Социальные технологии и коммуникации в современном мире. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании. Целевые аудитории компании. Взаимодействие с потенциальными инвесторами. Взаимодействие с потенциальными клиентами. Взаимодействие с органами государственной власти. Коммуникативное поле современных предприятий. Социальная акция. Социальный маркетинг. Спонсорство, филантропия. Скрытая реклама. Организация встреч с заинтересованными сторонами, рассылка пресс-релизов, создание информационных поводов.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы или 72 часа.

**ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

№ п/п	Раздел дисциплины (темы)	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	Контроль (в часах)
				Лек	Лаб	Пр	КСР	СРС		
1	Теория корпоративной социальной ответственности	7	1	2	-	3	-	3	-	-
2	Концепция КСО и стратегическое управление	7	3	2	-	3	-	3	-	-
3	Социальные программы российского бизнес-сообщества	7	5	3	-	3	-	3	-	-
4	Управление социальными программами компании	7	7	3	-	3	-	3	-	-
5	Социальные функции семейного предпринимательства в России	7	9	3	-	3	-	3	-	-
6	Социальная отчетность компании	7	11	3	-	3	-	3	-	-
7	Стандартизация корпоративной социальной ответственности	7	13	3	-	4	-	3	-	-
8	Социально ответственный бизнес в системе коммуникаций	7	15	3	-	4	-	3	Зачет	-
	<b>Итого:</b>	72		22	0	26	0	24		0

**ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

№ п/п	Раздел дисциплины (темы)	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	Контроль (в часах)
				Лек	Лаб	Пр	КСР	СРС		
1	Теория корпоративной социальной ответственности	8	41	0,5	-	0,5	-	7	-	-
2	Концепция КСО и стратегическое управление	8	41	0,5	-	0,5	-	7	-	-
3	Социальные программы российского бизнес-сообщества	8	41	0,5	-	0,5	-	7	-	-
4	Управление социальными программами компании	8	42	0,5	-	0,5	-	7	-	-

5	Социальные функции семейного предпринимательства в России	8	42	1	-	1	-	7	-	-
6	Социальная отчетность компании	8	43	1	-	1	-	7	-	-
7	Стандартизация корпоративной социальной ответственности	8	44	1	-	1	-	7	-	-
8	Социально ответственный бизнес в системе коммуникаций	8	44	1	-	1	-	7	Зачет	4
	<b>Итого:</b>	72		6	0	6	0	56		4

### **Виды занятий и их содержание:**

- Лекционные занятия (теория, просмотр презентаций, обсуждения, дискуссии);
- Семинары (тесты, индивидуальные и групповые письменные работы, доклады);
- Лабораторные занятия (практическая отработка для полноценного и всеобъемлющего усвоения материала);

### **Темы практических/семинарских занятий**

#### ***Практическое занятие № 1***

#### ***Тема 1. Теория корпоративной социальной ответственности.***

#### ***Вопросы для обсуждения:***

1. С чем связано появление концепции корпоративной социальной ответственности?
2. Модели корпоративной социальной ответственности: общее и особенное?
3. Социально ответственный бизнес как явление?

#### ***Задание:***

Многие ситуации повседневного бизнеса нелегко квалифицировать по признаку правильно-неправильно, они скорее находятся в промежуточной, «серой» области. Чтобы продемонстрировать комплекс моральных дилемм, поджидающих американца XX в., ниже приведен «ненаучный\*» тест на уклонение... Не стремитесь набрать высокую сумму баллов. Не в этом суть. Просто ответьте на вопросы и подсчитайте результат.

Определите свою систему ценностей в нижеследующих ситуациях, используя такой код:

совершенно согласен — СС; согласен — С; не согласен — НС, совершенно не согласен — СНС.

СС С НС СНС



1. Не следует ожидать, что рабочие будут сообщать о своих ошибках руководству. \_\_\_\_\_
2. Бывают случаи, когда руководитель должен игнорировать требование контракта и нарушать стандарты безопасности, чтобы справиться с делом. \_\_\_\_\_
3. Не всегда возможно вести точную регистрацию расходов для отчетности; иногда поэтому необходимо давать примерные цифры. \_\_\_\_\_
4. Бывают случаи, когда нужно скрыть неблагоприятную информацию от начальства. \_\_\_\_\_
5. Нам следует делать так, как велят наши руководители, хотя мы можем сомневаться в правильности этих действий. \_\_\_\_\_
6. Иногда необходимо заняться личными делами в рабочее время. \_\_\_\_\_
7. Психологически иногда целесообразно задавать цели, немного превышающие норму, если это поможет стимулировать усилия работников. \_\_\_\_\_
8. Я бы раскрыл «желательную» дату отгрузки заказа, чтобы заполучить этот заказ. \_\_\_\_\_
9. Можно пользоваться служебной линией связи для личных телефонных разговоров, когда ею не пользуется компания. \_\_\_\_\_
10. Руководство должно быть ориентированном на конечную цель, поэтому цель обычно оправдывает средства. \_\_\_\_\_
11. Если ради получения крупного контракта потребуется устройство банкета или легкая деформация политики компании, я дам на это разрешение. \_\_\_\_\_
12. Без нарушения политики компании и существующих инструкций жить невозможно. \_\_\_\_\_
13. Отчеты по контролю товарных запасов нужно составлять так, чтобы по полученным товарам фиксировались «нехватки», а не «излишки». (Этическая проблема здесь та же самая, что у кассы, когда кассир сдает меньше сдачи.) \_\_\_\_\_
14. Использовать время от времени копировальную машину компании для личных или местных целей — вполне приемлемо. \_\_\_\_\_
15. Унести домой то, что является собственностью компании (карандаши, бумага, ленты для пишущей машины и т.п.), для личных нужд — приемлемая дополнительная льгота. \_\_\_\_\_

Оценка ответов в баллах: СНС — 0, НС — 1, С — 2, СС — 3.

Если вы набрали в сумме:

0 — Готовьтесь к церемонии канонизации в качестве святого.

1-5 — Вам можно идти в епископы.

6-10 — Высокий этический уровень.

11-15 — Приемлемый этический уровень.

16-25 — Средний этический уровень.

26-35 — Требуется моральное совершенствование.

36-44 — Происходит быстрое соскальзывание в пропасть.

45 — Охраняйте ценные вещи от самого себя.

### **Практическое занятие № 2.**

#### **Тема 2. Концепция КСО и стратегическое управление**

Вопросы для обсуждения

1. Значение корпоративной социальной ответственности при формировании стратегии предприятия?
2. Основные приоритеты социальной политики российских и зарубежных компаний: общее и особенное?
3. Что такое социально значимые отрасли экономики?

#### **Задание:**

Руководителю крупного банка была рекомендована на работу служащая. Она могла выполнять свои обязанности, но не склонна была работать в согласии с коллегами, «отбивая» работу от и до положенного времени и не утруждая себя переработкой в случае «аврала».

Такой стиль поведения новой сотрудницы сказался на командном духе коллектива, ухудшил социально-психологический климат в нем: люди стали оглядываться на то, кто сколько работает, перестали помогать друг другу, начались мелкие конфликты, качество работы отдела стало ухудшаться.

Начальник отдела находится в трудной ситуации: с одной стороны, новую сотрудницу он взял на работу по просьбе руководителя банка; с другой стороны, его очень беспокоит ситуация в отделе, работа которого с появлением «новенькой» просто разваливается.

**1.** Вы – специалист по разрешению конфликтов. Какие вопросы вам необходимо задать начальнику отдела, чтобы прояснить ситуацию и получить информацию, достаточную для принятия управленческого решения по персоне подчиненного.

- Откуда взялась новая сотрудница? (ответ: один из соучредителей банка попросил управляющего «пристроить на работу» и сделать профессионалом свою дочь от первого брака)

---

---

---

---

---

---

---

---

**2.** Предложите варианты воздействия на ситуацию и оцените последствия каждого из них. Как должен поступить начальник отдела?

### **Практическое занятие № 3.**

#### **Тема 3. Социальные программы российского бизнес-сообщества**

Вопросы для обсуждения:

1. Назовите общие требования к формированию социальных программ коммерческих предприятий?
2. Социальная хартия российского бизнеса: причина появления, сущность, значение?
3. Основные направления деятельности корпоративных социальных программ?

#### **Задание:**

Проведите переговоры, пытаясь достичь взаимовыгодного решения. Проанализируйте поведение участников переговоров.

**Прочитайте слова, словосочетания и фразы, приведенные в графе "метавыражения" и определите, какие чувства и эмоции они могут выдавать.**

"Метавыражение"	"Перевод"
"Между прочим"	
"Кстати, пока не забыл"	
"Я вот тут случайно подумал"	
"Вы же понимаете"	
"Ну..." "э-э-э..."	
"Действительно", "несомненно"	
"Всего лишь", "только"	
"Я попытаюсь"	
"Сделаю все, что смогу"	
"Мы приложим все усилия"	
"Посмотрим, что можно будет сделать"	
"Попробуем"	
"Поверьте мне"	
"Не стану же я врать"	
"Конечно", "разумеется"	
"Не так ли?"	
"Вы ведь согласны?"	
"Чувствуете?"	
"Вы не поверите, но..."	
"Только никому об этом не говорите..."	
"Это, конечно, не мое дело"	
"Я мог бы кое-что добавить"	
"Не поймите меня неправильно"	

"По моему скромному мнению..." "Это слишком смело с моей стороны, но..." "Если вы спросите у меня..."	
"Может быть, вам будет интересно узнать..."	
"Я не считаю, что вы должны этим заниматься, но..."	"Вам придется сделать это!"
"Вы должны как-нибудь зайти к нам на обед"	Не вздумайте приходить, пока вас не пригласили
"Надеюсь, ты любишь итальянскую кухню"	У меня дома ничего нет, кроме замороженной пиццы
Вам было трудно отыскать наш офис?	Что это вы так опоздали?
Надеюсь, я вам не помешал...	Я знаю, что помешал, но в любом случае намерен поговорить немедленно
Как вам новый начальник отдела? - честно говоря, я его совсем не знаю; - он неплохо справляется с работой - стильно выглядит, правда? - ничего против него не имею - дамы от него без ума	Он редкая сволочь
Что скажешь о моей квартирке? - у нее обжитой вид - веселенькие обои - тебе, похоже, нравится - здесь хорошо расслабиться	Ну и дыра!
Я кажется сказал что-то не так? - все в порядке, забудьте - вы же не могли знать деталей - похоже, никто особо не обиделся - не думайте об этом	Вы просто хам!
Как прошли выборы для вашей партии? - мы выступили лучше, чем на прошлых выборах - нас поддержали во многих регионах - мы получили больше голосов женщин - по крайней мере, мы боролись честно	Мы не набрали и 5% голосов

## Алгоритм активного слушания

ЭТАПЫ	ДЕЙСТВИЯ
1. Несловесная (невербальная) поддержка говорящего	Поддерживающие междометия, кивки, "поза слушания", контакт глаз
2. Фаза отнесения ответственности за высказывание партнеру. (парафраз не работает, если в нем не подчеркивается, кто именно высказал эту мысль)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Вы говорите (думаете, считаете), что.....</li> <li>- Значит, ваши сомнения заключаются в следующем.....</li> <li>- Ваше мнение сводится к следующему.....</li> <li>- Вы выразились таким образом, что.....</li> <li>- Ваши слова таковы.....</li> </ul>
3. Формулирование содержания высказывания	На этом этапе надо постараться полностью избавиться от собственных эмоций, оценок, постараться отложить их на потом
4. Получение согласия собеседника с вашей интерпретацией его мысли	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Насколько я понял.....</li> <li>- Это действительно так.....?</li> <li>- Я ничего не перепутал.....?</li> </ul> <p>Если партнер не согласен или сомневается, необходимо перефразировать еще раз до полного понимания.</p>

## Приемы активного слушания

### 1. Невербальное слушание

- поддерживайте контакт глазами
- примите открытую позу
- не молчите все время, применяйте звуковые вкрапления (угу, а-ааа, да, хм...)
- используйте соответствующие мимику и жесты

### 2. Выяснение

- задавайте открытые вопросы
- задавайте уточняющие вопросы

### 3. Перефразирование

- повторите услышанное от партнера своими словами
- Если я вас правильно понял, то.....?
- Другими словами вы считаете, что.....

### 4. Резюмирование

- суммируйте услышанное в одной-двух фразах
- Итак, вы предлагаете.....

- По этому вопросу уже много сказано, но я понял, что основная идея.....
5. Отражение чувств
- выразите присоединение к мыслям и чувствам партнера, понимание, не обязательно предполагающее согласие
  - У меня такое ощущение, что вы.....
  - Мне кажется, что вы чувствуют.....
6. "Смысловое эхо" и "поддерживающее эхо".
- повторение в ходе переговоров последних слов партнера
  - повторение одного-двух ключевых слов из высказывания партнера

### Типы вопросов

	Открытые вопросы	Закрытые вопросы
<b>Тематика</b>	расширяющаяся, альтернативная	суженная, безальтернативная
<b>Контекст</b>	факты, мнения, мысли, чувства	факты
<b>Безопасность</b>	высокая	низкая
<b>Контакт</b>	расширяется и углубляется	ограничен
<b>Информация</b>	тенденция к искренности	тенденция к оценке

### Практическое занятие № 4

#### Тема 4. Управление социальными программами компании

Вопросы для обсуждения:

1. Типы и виды корпоративных социальных программ?
2. Оцените эффективность корпоративных социальных программ крупных предприятий России?
3. Инструменты и механизмы реализации корпоративных социальных программ?

#### Задание:

Переформулируйте закрытые вопросы – в открытые; директивные – в недирективные.

Закрытые вопросы	Открытые вопросы
Вы знаете о нашей компании?	Что вы знаете о нашей компании?
Легко ли вы входите в новый коллектив?	
Вам нравится ваша специальность?	

Вы знакомы с требованиями, предъявляемыми к кандидатам на эту должность?	
--	--

Директивные вопросы	Недирективные вопросы
Как вас зовут?	Представьтесь, пожалуйста.
Что вы считаете своими профессиональными достижениями?	
В каких проектах вам приходилось участвовать?	
Какими признаками, на ваш взгляд, должна обладать идеальная фирма?	
Что такое хороший подчиненный?	

### Человеческое поведение: чем оно обусловлено?

Название модели или подхода к объяснению причин поведения, автор	Факторы, определяющие поведение людей или влияющие на него; краткое изложение сути приведенных моделей (подходов)
<b>Экономическая теория</b>	
<p>Модель "экономического человека" (homo economicus) А. Смит, Д. Рикардо, маржиналисты</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Человек независим.</b> Это атомизированный индивид, принимающий самостоятельные решения, исходя из своих личных предпочтений.</li> <li>• <b>Человек эгоистичен.</b> Он в первую очередь заботится о своем интересе и стремится к максимизации собственной выгоды.</li> <li>• <b>Человек рационален.</b> Он последовательно стремится к поставленной цели и рассчитывает сравнительные издержки того или иного выбора средств ее достижения.</li> <li>• <b>Человек информирован.</b> Он не только хорошо знает собственные потребности, но и обладает достаточной информацией о средствах их удовлетворения.</li> </ul>
Неоклассическая модель экономического поведения	<b>Рациональность</b> <b>Оптимизация</b>

РЕММ	<b>Устойчивость предпочтений</b> <b>Конкурентное поведение</b> <b>Два измерения товара</b> <b>Гипотеза полной информации</b>
Подход институционалистов и неинституционалистов	На поведение влияют социальные, культурные, религиозные, психологические факторы. В процессе принятия решений человек не свободен от таких «институтов» как обычаи, традиции, социальные стереотипы.
<b>Менеджмент</b>	
Первая научная теория управления – тейлоризм Ф. Тейлор	Человек эгоистичен, ленив и асоциален; его мотивируют условия и организация труда, нормирование, система поощрений и взысканий
Концепция "человеческих отношений" Э. Мэйо	Важное значение имеют социально-психологический климат в трудовом коллективе, отношение к работе, характер взаимодействия с коллегами, начальством, подчиненными
Теория ожиданий Н. Врум	Мотивация – функция ожидания по поводу выполнимости задачи и получения желаемого вознаграждения
Мотивационная теория Маклелланда	Ведущая потребность из трех: причастность, власть, успех
Мотивационная теория Маслоу	«Пирамида потребностей»: от низших к высшим; мотивация на основе неудовлетворенных потребностей
Теория Х Д. Мак Грегор	«Средний человек» не любит работать, нуждается в постоянном контроле, избегает ответственности
Теория У Д. Мак Грегор	Труд – естественная человеческая потребность, работники могут проявлять инициативу, творческий подход, брать на себя ответственность
Теория Z У. Оучи	Патернализм, пожизненный найм, индивидуальная ответственность
<b>Психология</b>	



Теория З. Фрейда	Трехуровневая структура личности: борьба ОНО, Я, СВЕРХ-Я; переживания детства, подсознание, тяга к саморазрушению
Теория А. Адлера	Комплексы неполноценности
Подход К. Юнга	Сложная структура личности, включающая такие качества как экстраверсия, интроверсия, эмоции, рациональность, коллективное бессознательное
Теория акцентуации характера	Поведение как результат проявления определенных черт характера
Теории темперамента	Поведение определяется типом темперамента (сангвиник, флегматик, холерик, меланхолик)
Социальный статус и роль в группе	Поведение зависит от статуса и роли, определяемой личности группой

### ***Практическое занятие № 5***

#### ***Тема 5. Социальные функции семейного предпринимательства в России***

Вопросы для обсуждений

1. В чем заключаются социальные функции семейного предпринимательства?
2. Семейное предпринимательство: проблемы и перспективы развития в России?
3. Семейное предпринимательство как механизм борьбы с бедностью?

#### ***Задание:***

Для нижеследующих примеров определите, являются ли предположения, сделанные в конце каждого описания, верными "В" или неверными "Н". В последнем примере вам необходимо определить, к кому конкретно из действующих лиц относятся приведенные высказывания или факты.

**Марина Ивановна Коваль** – владелица и директор магазина женской одежды. Товар рассчитан на довольно состоятельных клиентов – в магазине представлены модели ведущих европейских производителей и цены соответствующие. Марине Ивановне около пятидесяти, это уверенная в себе, умная женщина плотного сложения, она разведена, ее сын –старшеклассник. У нее огромный опыт в розничной торговле, а сейчас она поддерживает все контакты с поставщиками. На нее работают пять продавщиц, уборщица и несколько подсобных рабочих. Им отлично платят, продавщицы работают посменно с девяти утра до восьми вечера, выходные скользящие. Характер у директора вспыльчивый, она много работает, амбициозна и никогда не признает ошибок.

- В Н** Персонал любит своего директора;
- В Н** Она постоянно расширяет свой магазин;
- В Н** Она лояльно относится к краткосрочным отлучкам продавщиц в рабочее время;
- В Н** Она не смущаясь выскажет свое мнение, если не согласна со вкусом покупателя;

**Петр Николаевич Крупнов** работает в известной пивоваренной компании диспетчером, контролируя работу водителей. До этого он был простым шофером, у него нет никакого специального образования, только школа. Он очень предан компании, за несколько лет работы водителем "вкалывал" на полную катушку, и его старания не прошли незамеченными. Петр – крепкий мужчина, выглядит гораздо старше своих 35 лет, любит повторять "от работы еще никто не умирал".

- В Н** Он работает по десять-двенадцать часов в день как минимум шесть дней в неделю;
- В Н** Он один из лидеров местного профсоюзного движения;
- В Н** Он считает, что зарплата сотрудников должна начисляться как процент от продаж;
- В Н** Некоторые из водителей точат на него зуб, так как считают, что после повышения он зазнался и не хочет делать никаких поблажек в работе старым товарищам.

**Виолетта Александровна Островская** – ассистент декана, высокая и стройная женщина тридцати пяти лет. Ее подчиненные – шесть девушек, работающих в деканате. Одна из обязанностей Виолетты Александровны – встречать огромное количество студентов, которые были вызваны к декану или пришли к нему с вопросом. Она обращается со студентами как с "болванами", устраивает выговоры направо и налево, выражение лица у нее постоянно недовольное.

- В Н** Она хвалит других девушек, когда они хорошо справляются со своей работой;
- В Н** Она была единственным ребенком в семье
- В Н** Пульт от сплит-системы, недавно установленной в офисе, хранится в ее личном ящике, недоступном другим сотрудницам
- В Н** Она всегда точно передает телефонные сообщения, которые получает за других девушек.

**Андрей и Кирилл** - близнецы - родились в неблагополучной семье в г. Ростове-на-Дону, мать бросила их, когда малышам не исполнилось и года, и они оказались в "Доме ребенка". Андрея вскоре взяла на воспитание приехавшая из области старшая сестра матери, а Кирилла усыновила вполне благополучная семейная пара, которая, не поставив в известность родную тетку мальчика,

вскоре переехала жить в Москву. Приемный отец Кирилла – успешный предприниматель, и в финансовом смысле его семья вполне обеспечена, и единственный сын никогда ни в чем не нуждался. Отчим Андрея – автослесарь, тетка, воспитывавшая кроме мальчика еще двух дочек, не работала, достаток был весьма скромным. Несмотря на некоторые материальные трудности, Андрей был любимцем и приемных родителей, и сестер, в целом семья была дружной и вполне благополучной.

Сейчас близнецам по 25 лет, Андрей заочно окончил РГУПС (РИЖТ) и работает в системе СКЖД, Кирилл – экономический факультет МГУ и работает в крупной консалтинговой фирме; они очень похожи внешне и по многим личностным характеристикам; в школе у обоих не было проблем с математикой и были – с русским и литературой; но все же они разные. Для каждого из утверждений пометьте, для кого из близнецов оно больше подходит.

- А К Ведет себя более естественно, производит впечатление открытого, искреннего собеседника
- А К Сказал, что больше всего на свете он хотел бы счастья для своей семьи
- А К Ему нравится производить впечатление на других людей
- А К Сказал, что мечтает открыть собственное дело
- А К Ведет себя довольно эмоционально
- А К Выглядит достаточно сдержанным
- А К Беспокоится по поводу неудач в достижении своих амбиций
- А К У него много друзей
- А К Он в совершенстве владеет английским
- А К У него черный пояс по каратэ

### ***Практическое занятие № 6***

#### ***Тема 6. Социальная отчетность компании***

Вопросы для обсуждения

1. Корпоративный социальный отчет: сущность, значение?
2. Опишите и охарактеризуйте основные этапы составления корпоративного социального отчета?
3. Как влияет рейтинг корпоративной социальной отчетности на дальнейшее ведение бизнеса?

***Задание:***

Попробуйте подготовить отчет по предприятию, организации на котором вы работаете. Примерный план отчета представлен ниже.

Обращение директора

О Компании

Рамки и принципы Отчета

1. Социальная ответственность и заинтересованные стороны

1.1. Социальная миссия и ответственность

1.2. Управление в области устойчивого развития

1.3. Информационная политика

1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами

2. Стратегия развития – экономический рост

2.1. Экономическая политика и экономические показатели

2.2. Инвестиционное развитие и модернизация производства

2.3. Сбытовая политика

2.4. Транспортная независимость

2.5. Энергосбережение и альтернативные источники энергии

2.6. Ответственность за продукцию

3. Охрана окружающей среды – приоритетные направления

3.1. Развитие системы экологического менеджмента

3.2. Показатели экологической результативности

3.3. Сохранение и восстановление биоразнообразия

4. Промышленная безопасность и охрана труда

4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда

4.2. Профилактическая работа в области промышленной безопасности и охраны труда

4.3. Показатели результативности в области охраны труда и промышленной безопасности

5. Политика в отношении персонала – курс на долгосрочное партнерство

5.1. Основные принципы и подходы в социальной политике

5.2. Характеристики персонала

5.3. Социальное партнерство в сфере труда

5.4. Вознаграждение и мотивация

5.5. Подбор, профессиональная подготовка и развитие персонала

5.6. Социальные программы

6. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия

6.1. Налоговые платежи

6.2. Занятость населения территорий присутствия

6.3. Вклад в развитие территорий присутствия

6.4. Благотворительность

Выполнение задач за 20 \_\_\_\_\_ год и задачи на 20 \_\_\_\_\_ год

Заключение с целью общественного заверения

Приложения

Глоссарий

**Практическое занятие № 7**

**Тема 7. Стандартизация корпоративной социальной ответственности**

Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте основные положения международного стандарта серии ИСО 14000?
2. Проанализируйте основные положения международного стандарта ИСО 18000?
3. В чем особенности международного стандарта ИСО 26000?

**Задание:**

В серии утверждений, сгруппированных по четырем признакам: работа, управление, мотивация и мораль, характеризуется организационная культура предприятия. При оценке используется 10-балльная шкала. Если утверждение полностью совпадает с вашим мнением, то поставьте 10 баллов, если противоречит вашим установкам — 0 баллов и т.д.

1. В нашей организации вновь нанятым работникам предоставляется возможность овладеть специальностью.
2. У нас имеются четкие инструкции и правила поведения всех категорий работников.
3. Наша деятельность четко и детально организована.
4. Система заработной платы у нас не вызывает нареканий работников.
5. Все, кто желает, у нас могут приобрести новые специальности.
- 6; В нашей организации налажена система коммуникаций.
7. У нас принимаются своевременные и эффективные решения.
8. Исполнительность и рвение у нас поощряются.
9. В наших подразделениях налажена разумная система выдвижения на новые должности.
10. У нас культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций (деловые контакты, собрания, информационные бюллетени и др.).
11. Наши работники участвуют в принятии решений.
12. Мы поддерживаем хорошие взаимоотношения друг с другом.
13. Рабочие места у нас обустроены.
14. У нас нет перебоев в получении внутрифирменной информации.
15. У нас организована профессиональная (продуманная) оценка деятельности работников.
16. Взаимоотношения работников с руководством достойны высокой оценки.
17. Все, что нужно для работы, у нас всегда под рукой.
18. У нас поощряется двусторонняя коммуникация.
19. Дисциплинарные меры у нас применяются как исключение.
20. У нас проявляется внимание к индивидуальным различиям работников.
21. Работа для меня интересна.

22. На нашем предприятии поощряется непосредственное обращение мастеров и бригадиров к руководству.
23. Конфликтные ситуации у нас разрешаются с учетом реальности обстановки.
24. Усердный труд у нас всячески поощряется.
25. Трудовая нагрузка у нас оптимальна.
26. У нас практикуется делегирование полномочий на нижние эшелоны управления.
27. В наших подразделениях господствуют кооперация и взаимоуважение между работниками.
28. Наша организация нацелена на нововведения.
29. Наши работники испытывают гордость за свою организацию.

#### Постановка задачи

1. Подсчитайте общий балл. Для этого нужно сложить показатели всех ответов.
2. Подсчитайте средний балл по признакам:  
 Работа- 1,5,9, 13, 17,21,25;  
 Коммуникации — 2, 6, 10, 14, 18, 22;  
 Управление - 3, 7, 11,15,19,23,26,28;  
 Мотивация и мораль — 4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29.

#### Методические указания

Индекс определяется по общей сумме полученных баллов. Наибольшее количество баллов — 290, наименьшее — 0. Показатели свидетельствуют о следующем уровне организационной культуры:

- 290—261 — очень высокий;
- 260— 175 — высокий;
- 174— 115 — средний;
- ниже 115 — имеющий тенденцию к деградации.

Узкие места организационной культуры определяются по средним величинам в баллах по секциям. Показатели в баллах по признакам свидетельствуют о следующем состоянии в коллективе:

- 10—9 — великолепное;
- 8—6 — мажорное;
- 5—4 — заметное уныние;
- 3— 1 — упадочное.

### ***Практическое занятие № 8***

#### ***Тема 8. Социально ответственный бизнес в системе коммуникаций***

##### Вопросы для обсуждения

1. Что такое целевые аудитории компании?
2. На каких условиях должно выстраиваться отношение компании с потенциальными инвесторами и клиентами?
3. Социальный маркетинг: сущность, значение, перспективы развития в современных условиях?

##### ***Задание:***

Предложенные десять вопросов касаются разных сторон работы организации. По каждому вопросу подчеркните тот вариант ответа (А, Б, В или Г), который, по вашему мнению, лучше всего описывает вашу организацию. Вы должны делать свой выбор на основании реального положения дел в организации, а не исходя из того, как должно быть или как хотелось бы вам. Если вам кажутся подходящими две формулировки, все равно выберите только одну, которая лучше описывает ситуацию в вашей организации.

1. Основное дело руководства — это ...

- А. Организация производства и поиск рынков сбыта
- Б. Направлять работу и повышать эффективность
- В. Делегирование ответственности и координация работы подразделений
- Г. Инновации, решение проблем и налаживание сотрудничества между людьми

2. Коммуникации в нашей организации в основном:

- А. Формальные и безличные
- Б. Редкие, в письменной форме
- В. Личные
- Г. Частные и неформальные

3. Контроль в основном основан на:

- А. Планах и формальных процедурах
- Б. Достижении целей, выработанных подчиненным вместе с руководителем
- В. Показателях сбыта продукции
- Г. Бухгалтерских системах, бюджетах и нормативах

4. Мотивация чаще основана на:

- А. Чувстве принадлежности к команде и командных ценностях
- Б. Надежде на повышение
- В. Личных оценках
- Г. Повышении статуса

5. Организационная структура в основном:

- А. Неформальная
- Б. Централизованная, функциональная
- В. Децентрализованная и линейно-штабная
- Г. Кроссфункциональная, ориентированная на проблему

6. Основные ценности:

- А. Доминирование и подавление сопротивления
- Б. Рациональность и поддержание порядка
- В. Защита интересов членов организации
- Г. Достижение целей подразделения

7. Люди работают в основном, чтобы:

- А. Соответствовать представлениям о «правильном» поведении
- Б. Получать удовлетворение от работы
- В. Решать проблемы и вносить вклад в общее дело
- Г. Сохранять имеющиеся привилегии и завоевывать новые

8. Отношения с другими организациями в основном строятся на:

- А. Взаимных интересах и общности
- Б. Сотрудничестве
- В. Конкуренции
- Г. Соглашениях и соблюдении буквы закона

9. Власть в основном основана на:

- А. Компетентности, опыте и знаниях

- Б. Способности поддерживать дисциплину и порядок
  - В. Должностной позиции
  - Г. Способности и желаний помогать другим людям
10. Людей поощряют в основном за:
- А. Способность добиваться результата и побеждать
  - Б. Следование правилам и процедурам
  - В. Помощь другим людям
  - Г. Вклад в достижение целей организации

Решение

При подведении итога для каждого вопроса обведите те буквы, которые вы отметили в опроснике. Затем по каждой колонке подсчитайте число баллов (обведенных букв).

Вопрос	Авторитарная культура	Бюрократическая культура	Культура, ориентированная на задачу	Культура, ориентированная на человека
1	Б	В	А	Г
2	А	Б	Г	В
3	Г	А	В	Б
4	В	Г	Б	А
5	Б	В	А	Г
6	А	Б	Г	В
7	Г	А	В	Б
8	В	Г	Б	А
9	Б	В	А	Г
10	А	Б	Г	В
Итого:				

Колонка, получившая наибольшее количество баллов, будет соответствовать той культуре, которая доминирует в вашей организации.

#### **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность»**

*Таблица 3*



№ п/п	Тема раздела (название работы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Количество часов, отводимых на выполнение заданий (очная/заочная)	Учебно- методическое обеспечение
1.	Теория корпоративной социальной ответственности	ПКР, УМ, СК, ПР	4-5/7	ОЛ.1, ОЛ.3, ДЛ.5
2.	Концепция КСО и стратегическое управление	ПКР, УМ, СК, ПР	4-5/7	ОЛ.2, ОЛ.3, ДЛ.5, ДЛ.6
3.	Социальные программы российского бизнес- сообщества	ПКР, УМ, СК, ПР	4-5/7	ОЛ.2, ОЛ.3, ДЛ.4, ДЛ.5, ДЛ.9, ДЛ.10
4.	Управление социальными программами компаний	ПКР, УМ, СК, ПР	4-5/7	ОЛ.1, ОЛ.2, ОЛ.3, ДЛ.1, ДЛ.2, ДЛ.8
5.	Социальные функции семейного предпринимател ьства в России	ПКР, УМ, СК, ПР	4-5/7	ОЛ.2, ОЛ.3, ДЛ.4, ДЛ.8
6.	Социальная ответность компаний	ПКР, УМ, СК, ПР	4-5/7	ОЛ.2, ОЛ.3, ДЛ.4, ДЛ.5,
7.	Стандартизация корпоративной социальной ответственности	ПКР, УМ, СК, ПР	4-5/7	ОЛ.2, ОЛ.3, ДЛ.4, ДЛ.5, ДЛ.8
8.	Социально ответственный бизнес в системе коммуникаций	ПКР, УМ, СК, ПР	4-5/7	ОЛ.1, ОЛ.2, ОЛ.3, ДЛ.1, ДЛ.8, ДЛ.9

Используемые условные обозначения:

ПКР – подготовка к контрольной работе;

УМ – изучение учебного материала;

СК – изучение учебного материала и составление конспекта;

ПР – подготовка реферата;

СЗВТ – составление задач, вопросов, тестов, кроссвордов, ситуаций;

ДИ – участие в разработке деловой игры;

ПКР – подготовка к написанию курсовой (расчетно-графической) работы (проекта);

КО – участие в конкурсах, круглых столах, олимпиадах, диспутах и т.д.

Б – беседа индивидуальная или с группой;

- КР – контрольная работа;  
 З – заслушивание на занятиях подготовленных работ;  
 ОБС – обсуждение на занятиях результатов;  
 ОЛ – основная литература;  
 ДЛ – дополнительная литература.

**7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность».**

**Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части) / и ее формулировка - по желанию	Наименование оценочного средства
1	Теория корпоративной социальной ответственности	ОПК-2; ПК-5	Реферат, тест, устный ответ
2	Концепция КСО и стратегическое управление	ОПК-2; ПК-5	Реферат, тест, устный ответ
3	Социальные программы российского бизнес-сообщества	ОПК-2; ПК-5	Реферат, тест устный ответ
4	Управление социальными программами компании	ОПК-2; ПК-5	Реферат, тест устный ответ
5	Социальные функции семейного предпринимательства в России	ОПК-2; ПК-5	Реферат, тест устный ответ
6	Социальная отчетность компании	ОПК-2; ПК-5	Реферат, тест устный ответ
7	Стандартизация корпоративной социальной ответственности	ОПК-2; ПК-5	Реферат, тест устный ответ. Зачет в форме теста
8	Социально ответственный бизнес в системе коммуникаций	ОПК-2; ПК-5	Реферат, тест устный ответ

**Типовые контрольные задания или иные материалы**

**1. Зачет**

## **а) типовые вопросы (задания)**

### **Вопросы к зачету**

1. Корпоративная социальная ответственность: понятие, сущность, значение
2. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения
3. Социальное партнерство и международное регулирование социально-трудовых отношений
4. Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения
5. Основные подходы к пониманию сущности КСО в современной экономике и обществе
6. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности
7. Социально ответственный бизнес как явление.
8. Корпорация как моральный агент.
9. Корпоративная миссия.
10. Корпоративная стратегия.
11. Корпоративный имидж.
12. Корпоративная репутация.
13. Приоритеты социальной политики компании.
14. Социальные инвестиции.
15. Социально значимые отрасли
16. Общие подходы к разработке социальных и благотворительных программ
17. Социальная хартия российского бизнеса.
18. Рейтинг социальной ответственности
19. Направления социальных программ компании.
20. Типы социальных программ компании
21. Оценка эффективности корпоративных социальных программ
22. Сущность и формы семейного предпринимательства.
23. Социальные функции малого бизнеса
24. Состояние и проблемы развития малого бизнеса и семейного предпринимательства в России
25. Малый бизнес и семейное предпринимательство как стратегия борьбы с бедностью
26. Корпоративный социальный отчет.
27. Ключевые аспекты составления социального отчета компании
28. Международный стандарт ИСО 14000 (экология и безопасность окружающей среды)
29. Международный стандарт ИСО 18000 (Охрана труда и техника безопасности на предприятии)
30. Международный стандарт ИСО 26000 (Руководство по социальной ответственности)
31. Социальные технологии и коммуникации в современном мире.
32. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения

33. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании.
34. Целевые аудитории компании.
35. Взаимодействие с потенциальными инвесторами.
36. Взаимодействие с потенциальными клиентами.
37. Взаимодействие с органами государственной власти.
38. Коммуникативное поле современных предприятий.
39. Инструменты конструирования положительного имиджа компании.
40. Социальная акция.
41. Социальный маркетинг.
42. Спонсорство, филантропия.
43. Организация встреч с заинтересованными сторонами, рассылка пресс-релизов, создание информационных поводов.
44. Корпоративная социальная ответственность в современной России: проблемы и перспективы развития

#### **б) критерии оценивания компетенций (результатов)**

Результаты оцениваются по доле правильных ответов на вопросы и задания. Если студент правильно отвечает на все вопросы, он получает 100 баллов, если на половину - 50 баллов и т.д.

## **2. Реферат**

### **а) типовые задания (вопросы)**

#### **Тематика рефератов**

1. Теоретические основы корпоративной социальной политики: определение, основные принципы, подходы.
2. Корпоративная социальная ответственность: концепция в развитии.
3. Модель корпоративной социальной деятельности.
4. Корпоративная социальная ответственность: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании.
5. Социально ответственное поведение как основа развития современной компании.
6. Модели корпоративной социальной ответственности: современные подходы.
7. Разработка и применение систем рейтинговых оценок деловой репутации на основе социально ответственного поведения.
8. Пути и проблемы повышения социальной ответственности российских компаний.
9. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности в компании
10. Показатели социальной ответственности перед работниками
11. Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом.

12. Показатели экологической ответственности.
13. Показатели социальной ответственности.
14. Общественные ожидания от социально ответственной компании.
15. Новые технологии решений социальных проблем на корпоративном уровне
16. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.
17. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности.
18. Анализ систем социального инвестирования в корпорациях: российский и зарубежный опыт.
19. Организационно-управленческий механизм социального инвестирования.
20. Социальные стратегические альянсы в современной экономике.
21. Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.
22. Преимущества КСО для бизнеса.
23. Принципы и примеры внедрения КСО в маркетинговые стратегии: принцип бизнес-этики, правдивость рекламы, предложение специальных этических продуктов или услуг, вторичная переработка.
24. Охрана окружающей среды — производство «зеленых» продуктов.
25. Создание структур, соответствующих этическим принципам.
26. Управление социальной ответственностью бизнеса в условиях реализации приоритетных программ российских компаний
27. Развитие персонала и профессиональная подготовка
28. Охрана здоровья персонала.
29. Корпоративное пенсионное обеспечение.
30. Корпоративные жилищные программы.
31. Спонсорство и благотворительность как инструменты формирования деловой репутации на принципах корпоративной социальной ответственности
32. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности
33. Необходимость взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и выполнения социальных обязательств.
34. Роль государства в формировании программ корпоративной социальной ответственности.
35. Организация эффективной системы социальной ответственности в России.

## **б) критерии оценивания компетенций (результатов)**

Основные требования к реферату (докладу). В работе должен быть отражен современный подход к анализируемой проблеме. Необходимо изложить точку зрения различных авторов. Объем реферата должен составлять до 10 страниц. По материалам реферата студент должен подготовить доклад на 5 минут и выступить с ним на семинарском занятии.

Содержание доклада должно показать **знание** студентом основных методов сбора и анализа информации, способы формализации цели и методы ее достижения; происходящие в обществе процессы; перспективные направления научных исследований и основные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями по проблемам мировой экономики; закономерности функционирования современной мировой экономики.

**Студент должен показать умение:** анализировать процессы и явления, происходящие в обществе, самостоятельно оценить и критически проанализировать информацию по проблемам мировой экономики; анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях в мировой экономике (ПК-8); выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей развития мирового хозяйства. Кроме того, учащийся должен **владеть** методологией экономического исследования.

*Реферат* оценивается по 5-балльной шкале. Пять баллов ставится за реферат, в котором полностью раскрыта тема, продемонстрирована степень овладения максимальным количеством компетенций. Четыре балла студент получает за реферат, в котором достаточно полно раскрыта тема, продемонстрированы только компетенции на знание материала. Три балла студент получает за реферат, в котором слабо раскрыта тема, написанный не самостоятельно (студент не смог ответить на вопросы по теме).

### **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

В конце изучения всех тем подводятся итоги работы студентов на практических занятиях путем суммирования всех заработанных баллов.

В течение семестра студент имеет возможность увеличить количество набранных баллов путем передачи незачтенных (пропущенных) занятий.

Студент не может зарабатывать баллы только на зачетном тесте, поскольку он не проявил себя на семинарских занятиях.

Максимальное количество баллов, которое может заработать студент за семестр, равно 100 баллам. Поскольку студент выполняет различные виды работ, получает за них не только максимальное, но и минимальное количество баллов, то получаемый результат (сумма) целиком зависит от его активности в течение семестра. Выполняющий все задания студент значительно облегчает себе сдачу зачетного теста, поскольку набирает большое количество баллов предыдущими видами работ.

### Критерии оценки знаний при сдаче зачета

Максимальное количество баллов на зачетном тесте - 100. Итоговая оценка определяется в соответствии со шкалой оценок: «зачтено» - показатель успеваемости более 60%, «не зачтено» - показатель успеваемости менее 60%.

### Итоговая оценка по дисциплине в семестре за зачет.

Наименование оценки	Сумма баллов	Числовой эквивалент
отлично	91 – 100	5
хорошо	75 – 90	4
удовлетворительно	60 – 74	3
неудовлетворительно	0 – 59	2

### Критерии оценки знаний при сдаче зачета

Зачет по дисциплине сдается в виде письменных ответов по билетам дисциплины, с последующим устным ответом.

Оценка «отлично» выставляется в том случае, если все ответы на билет и на дополнительные вопросы студентом сданы без ошибок;

Оценка «хорошо» выставляется в том случае, если студент не отвечает на 1 вопрос из билета и на 1 дополнительный вопрос по билету;

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, если студент не отвечает на 2 вопроса из билет и на 2 дополнительных вопроса по билету;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, если студент не ответил ни на один вопрос из билета.

В билет входят 2 теоретических вопроса и 1 задача. Студент на зачете вытаскивает билет, отвечает письменно или устно преподавателю на билет и дополнительные вопросы. Оценка за зачет выставляется в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Все листы с ответами сдаются преподавателю после завершения зачета. Преподаватель сдает все в деканат декану факультету.

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА НА ЗАЧЕТЕ ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Характеристика ответа	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умениями выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его	A	100-96	5 (5+)

в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.			
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	В	95-91	5
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	С	90-86	4 4 (+)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные преподавателем.	С	85-81	4
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом	D	80-76	4 4 (-)



с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.			
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1–2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	Е	75-71	3 3 (+)
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	Е	70-66	3
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	Е	65-61	3 3 (-)
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не	F <sub>x</sub>	60-41	2

приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.			
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.	F	40-0	2

#### Итоговая оценка по дисциплине в семестре за зачет.

Оценка по 5-балльной системе	Оценка по 100-балльной системе
5.0 превосходно	96-100
5.0 отлично	91-95
4.0 хорошо	81-90
4.0 Хорошо с недочетами	76-80
3.0 удовлетворительно	61-75
2.0 неудовлетворительно	41-60
Неудовлетворительно 2.0 (необходимо повторное изучение)	0-40

#### Перевод среднего балла в 100-балльную систему

Средний балл по 5-балльной системе	Балл по 100-балльной системе	Средний балл по 5-балльной системе	Балл по 100-балльной системе	Средний балл по 5-балльной системе	Балл по 100-балльной системе
5.0	100	4.0	81-82	2,9	57-60
4.9	98-99	3.9	80	2,8	53-56
4.8	96-97	3.8	79	2,7	49-52
4.7	94-95	3.7	78	2,6	45-48
4.6	92-93	3.6	77	2,5	41-44
4.5	91	3.5	76	2,4	36-40
4.4	89-90	3.4	73-74-75	2,3	31-35
4.3	87-88	3.3	70-71-72	2,2	21-30
4.2	85-86	3.2	67-68-69	2,1	11-20
4.1	83-84	3.1	64-65-66	2,0	0-10
		3.0	61-62-63		

### 8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность».

Основная литература:

1. Управление этикой и социальной ответственностью компании Глянько А. П. Издатель: Лаборатория книги, 2011г.
2. Корпоративная этика и ценностный менеджмент: сборник статей по материалам международной конференции «Корпоративная этика и ценностный менеджмент», 20-21 ноября 2002 г Издатель: Директ-Медиа, 2014г.

Дополнительная литература:

1. Справочник экономиста-менеджера.-: / А.А. Адамчук., А.М. Рудычев.- Старый Оскол: ТНТ, 2016г.
2. Поведение в организации.-учебник.-: / Л.В. Никонорова., Т.В. Соломанидина., Т.О. Карташова.-М: Инфра-М, 2016г. Рекомендовано Министерством образования РФ.
3. Конфликтология – Учебник.-/И.Е.Ворожейкин.-М.:Инфра-М,2016г. Менеджмент: учебно-метод. пособие. Изд. 3-е ., испр. И доп./Сапожников В.Н.-М.:СЛОВО-СИМС, 2015г.
4. Менеджмент и право: Курс лекций./Шестаков А.В.- М.: Изд. Дом «Дашков и К» , 2016г.
5. Управленческие решения: учебник / Фатхутдинов Р.А. – 6-ое изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2016г. Рекомендовано Министерством образования РФ.
6. Управленческие решения.-/Учебник.- 4-е изд.-: -/ К.В. Балдин.-М.: Дашков и К, 2012г.
7. Менеджмент: учебно-метод. пособие. Изд. 3-е ., испр. И доп./Сапожников В.Н.-М.:СЛОВО-СИМС, 2016г.
8. Управление персоналом: Аширов Д.А. учеб. пособие – М.: Проспект, 2009г. Рекомендовано Министерством образования РФ.
9. Управление персоналом: Конспект лекций/Сапожников В.Н., Мартыненко Е.В.- М.: Слово - Симс, 2013г.
- 10.Корпоративное право Кашанина Т.В., ЮРАЙТ, 2010г.

**9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная социальная ответственность».**  
**Приводятся допустимые ссылки на интернет-ресурсы:**

1. Библиотека Гумер - гуманитарные науки / <http://www.gumer.info/>
2. Библиотека: Интернет-издательство / <http://www.magister.msk.ru/library/>
3. Библиотека Я. Кротова / <http://www.krotov.info/>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам / <http://window.edu.ru/window/library>
5. Мировая цифровая библиотека / <http://wdl.org/ru/>
6. Публичная Электронная Библиотека / <http://lib.walla.ru/>
7. Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>

8. Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6>
9. Университетская библиотека / <http://www.biblioclub.ru/>
10. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>

## **10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) «Корпоративная социальная ответственность»**

Ресурсное обеспечение реализации дисциплины формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ бакалавриата, определяемых ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине полностью соответствует требованиям ФГОС. Факультет и кафедры, ведущие подготовку, оснащены необходимым лабораторным оборудованием и оргтехникой в объеме, достаточном для обеспечения уровня подготовки в соответствии с ФГОС. Все оборудование и помещения находятся в собственности Института (свидетельство о государственной регистрации права от 06.11.2008 г. №77АЖ680825. Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения занятий: 129085, г. Москва, ул. Годовикова, д. 9, стр. 25, кабинеты 316, 317, 318, 321, 322, 322а). Перечень имеющегося оборудования:

- Столы одно-, двух-, и трехместные;
- Стулья;
- Доски меловые;
- Доски магнитно-маркерные;
- Кафедры;
- Переносной компьютер Acer Aspire 5633WLMi;
- LCD проектор Toshiba TLP-XD2000;
- Столик для проектора Projecta Solo 8000;
- Экран на штативе STM-1103 200x200;
- Интерактивная приставка TRIUMPH Portable SLIM USB.

В компьютерных классах (каб. 323, 324), объединенных в локальную сеть и оснащенных обучающими и информационными программами, студенты имеют возможность выхода в Интернет, использования ЭБС, Консультант плюс. Помещения, предназначенные для изучения профессиональных дисциплин, оснащены современным оборудованием и техническими средствами. Перечень имеющегося оборудования:

- Столы двухместные;
- Стулья;

- Доска меловые;
- Кафедра;
- Компьютеры Pentium Core2Duo, объединенные в сеть на базе операционной системы Windows Server;
- Мониторы жидкокристаллические;
- Сканеры;
- Лазерные принтеры;
- Микрофоны;
- Наушники;
- Звуковые колонки.

В библиотеке Института (каб. 301) оборудованы места для работы с ЭБС и сканирования библиотечных ресурсов.

## **11. Приложения**

### **11.1. Методические рекомендации по применению активных и интерактивных форм обучения**

При изучении дисциплины предусматривается использование следующих активных и интерактивных образовательных технологий (учебных форм), предусмотренных в планах семинарских и практических занятий:

Адаптивное обучение – способ организации учебного процесса с учетом индивидуального уровня подготовки обучаемого до начала обучения и/или в процессе обучения.

Деловая игра – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений руководящими работниками или специалистами в различных производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Диалоговые игры применяются в качестве средства активного обучения для освоения процессов принятия решения.

Дискуссия – форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами эссе, тезисов или реферата по предложенной тематике.

Мастер-класс – семинар, который проводит эксперт (известный действующий специалист) в области права, для тех, кто хочет улучшить свои практические достижения в этом предмете.

Метод «инцидента» - метод поиска информации самими слушателями, целью которого является развитие или совершенствование умений слушателей, с одной стороны, принимать решения в условиях недостаточности информации, с другой – рационально собирать и использовать информацию, необходимую для принятия решения.

Метод кейсов – технология, сущность которой состоит в том, что учебный материал подается обучаемым в виде микропроблем, а знания приобретаются в

результате их активной исследовательской и творческой деятельности по разработке решений. Метод анализа конкретных ситуаций прививает практические навыки работы с информацией; учит вычленять, структурировать и ранжировать проблемы.

Метод мозгового штурма – метод генерирования идей, сущностью которого является экстенсивная коллективная выработка максимально возможного количества вариантов решения проблемы с последующим их критическим анализом.

Метод проектов – комплексный метод обучения, результатом которого является создание какого либо продукта или явления. В основе учебных проектов лежат исследовательские методы обучения.

Ролевая игра – модель построения учебного процесса, с целью приобретения практики вариантов различного поведения, поиска наиболее оптимальной тактики и стратегии нахождения решения проблемы. Сюжетно-ролевые игры проводятся по предварительно разработанному сценарию, имеют развернутые инструкции для всех участников игры с описанием содержания их роли. Данный тип игр основывается на более сложном механизме взаимодействия участников игры, что требует большего времени для проведения занятия.

Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности и межличностного профессионального поведения в общении (практические занятия по темам).

Как показывает педагогическая практика теоретические вопросы лучше усваиваются, когда учебная работа проводится в форме дискуссии. Добиваясь от каждого студента добросовестного выполнения в часы самостоятельной работы индивидуального задания преподавателя, таким образом, планируется их подготовка к проведению дискуссии в учебное время. При выборе и формулировании конкретной темы выступления обязательно учитывается обоснованное мнение студента-докладчика, содокладчика. Как правило позиции по одной проблеме, изложенные в ходе дискуссии, полностью не совпадают. На протяжении ряда таких занятий, добиваясь от студентов концентрации внимания, необходимо вырабатывать умение слышать особенности правовой аргументации собеседника, выделять главное в обсуждаемой теме, правильно задавать вопросы, а в итоге - организовать публичный спор (диспут). Его предполагается использовать как одну из самых активных форм работы со студентами в атмосфере свободного, непринужденного высказывания по острым правовым проблемам технического регулирования в торговле.

Подражание, изображение, совместное с преподавателем обсуждение деловых ситуаций и решение задач, создание различного рода юридических документов как активные средства обучения особенно полезны при проведении практических занятий.

В этом направлении предполагается внедрять в педагогическую практику мастер-классы: семинары с участием известных действующих специалистов в указанной области.

Заключительная тема курса обсуждается на последнем семинаре, где студенты, могут дать развернутое изложение каждого из вопросов семинарского занятия по данной теме (доклад). На этом же занятии подводятся общие итоги, что может быть проведено в форме тестирования или коллоквиума. Именно эти формы более всего отвечают выявлению итогового уровня подготовленности как каждого студента, так и группы в целом и зависимости от посещения аудиторных занятий и участия в них.

### Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения

#### Очная форма – 4 года

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов	% учебного времени
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	Концепция КСО и стратегическое управление	СЗ	Кейс-метод	2	100%
2	Управление социальными программами компании	СЗ	Кейс-метод	2	100%
3	Стандартизация корпоративной социальной ответственности	СЗ	Дискуссии и	2	100%
4	Социально ответственный бизнес в системе коммуникаций	СЗ	Деловая игра	2	100%
<b>Итого</b>					<b>22%</b>

#### Заочная форма – 5 лет

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов	% учебного времени
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	Концепция КСО и стратегическое управление	СЗ	Кейс-метод	2	100%
2	Управление социальными программами компании	СЗ	Кейс-метод	2	100%
3	Социально ответственный бизнес в системе коммуникаций	СЗ	Деловая игра	2	100%
<b>Итого</b>					<b>22%</b>

## **Тема «Концепция КСО и стратегическое управление»**

**Вид аудиторного занятия** – семинарское занятие

**Метод интерактивного обучения** – Кейс-метод

**Цель** – освоение объема знаний по изучаемой дисциплине.

**Задачи:**

1. Развитие вариативного и многолинейного мышления;
2. Стимулирование творческой деятельности;
3. Освоение навыков ведения дискуссии и обоснования собственного мнения.

**Ход занятия:**

**Критерии оценки уровня знаний студентов:**

1. Степень обоснованности предлагаемой альтернативы;
2. Четкая причинно-следственная связь между событиями;
3. Качество информации, приводимой в качестве аргументов.
4. Владение навыками ведения дискуссии.

**Кейс:**

2 мая 1985 г. Уолл-Стрит впал в состояние шока, узнав, что пятая в США по величине брокерская фирма «Э.Ф. Хаттон энд Ко.» признана виновной в 2000 подделок почтовых и телеграфных отправок. Фирма согласилась уплатить штраф в размере 2 млн. долл., возместить издержки в связи с государственным расследованием и возместить убытки банкам, ставшим жертвами мошенничества. Фирма призналась в систематическом завышении остатков на своих счетах в 400 банках и получении таким путем для краткосрочного использования 10 млрд. долл. без выплаты процентов. Фирма избежала продолжительного судебного процесса, признав себя виновной. Однако широко распространившаяся информация о случившемся повредила прекрасной до того времени репутации фирмы. Вскоре после признания своей вины она начала терять клиентов.

В дополнение к обвинениям в уголовном преступлении, гражданская жалоба была направлена и против процедур, которые, по мнению министерства юстиции, были незаконными и широко применяемыми другими компаниями тоже. Это стало ясным предупреждением министерства юстиции другим компаниям — недопустимо выписывать чеки на неинкассированные суммы.

Министерство юстиции в своих обвинительных материалах не назвало по имени ни одного виновного, хотя, по словам прокурора, в мошенничестве участвовали 25 работников фирмы. По сообщениям, государство решило не наказывать конкретных лиц, поскольку потребовался бы длительный судебный процесс и



действовал скорее «корпоративный механизм», а не группа сговорившихся между собою преступников.

Фирма наняла бывшего министра Гриффина Белла для анализа своей практики контроля и регулирования денежных операций. Его отчет был, однако, раскритикован многими сторонними наблюдателями. Отчет, как показалось, дополнительно запутал ответ на вопрос, кто же конкретно в руководящем звене отвечает за злоупотребления. Высшее руководство фирмы побуждало начальников отделений увеличивать доходы от системы контроля и регулирования денежных операций. Тех, кто добивался этого, хвалили. Однако в период расследования высшее руководство утверждало, что начальники отделений действовали так без ведома высшего звена. Внутренняя документация показала, что руководители высшего уровня, в том числе президент фирмы Джордж Болл, могли знать о крупных овердрафтах. Однако в отчете Белла утверждалось, что Болла нельзя считать за это ответственным, поскольку контроль и регулирование денежных операций не были в его ведении, а сам он не сделал ничего противозаконного. Ревизорская фирма «Артур Андерсен энд Ко.» ранее проанализировала систему контроля и регулирования денежных операций на фирме «Э. Ф. Хаттон» и запросила письменное мнение относительно легальности такой системы у поверенного фирмы. От имени компании тот отказал в ответе, но настаивал на законности указанных действий. У многих возникли сомнения в правоте министерства юстиции, обвинившего фирму в целом, но не ее конкретных работников. Помощник генерального прокурора США Элберт Мюррей, выполнявший длительное расследование для министерства юстиции, сказал: «Оказалось исключительно трудно доказать, что люди из главной конторы знали о происходившем, поскольку руководители региональных и отраслевых отделений наделены значительной свободой в выборе способов ведения своих операций». Он указал также, что не хотел формирования ситуации, в которой «несколько человек понесли бы наказание за методы, ставшие результатом распространившейся в компании философии». Некоторые специалисты министерства считают, что сотрудников корпорации нельзя обвинять в преступлениях, если они не имеют личной выгоды от незаконных операций. Другие же полагают, что таким путем министерство юстиции хочет заключить сделку с теми, кто совершает серьезные корпоративные преступления. Профессор права Ллойд Уэйнреб из Гарвардского университета заявил: «Есть смысл в том, чтобы не судить такие дела слишком сурово, когда их проворачивают люди в тройках и дорогих галстуках». Дело фирмы «Э.Ф. Хаттон» показывает, что общество обращает внимание и на этику, и на жесткое соблюдение законов, и потому руководителям корпораций следует придерживаться наивысших стандартов ответственности.

## Вопросы

1. Сотрудники министерства юстиции решили обвинить только фирму «Э.Ф. Хаттон», а не хотя бы одного из ее конкретных работников в преступлениях. Согласны вы с таким решением или считаете, что конкретные виновники должны отвечать за свои действия? Поясните свой ответ. Что фактически сообщает принятое решение работникам фирмы «Э.Ф. Хаттон» и других компаний?
2. Согласны ли вы с тем, что Болла нельзя считать ответственным, поскольку контроль и регулирование денежных операций находились вне его ведома и он не контролировал бухгалтерско-ревизорскую систему? Поясните свой ответ.
3. Когда ревизорской фирме было отказано в ответе на запрос о законности установившейся системы, что она могла бы предпринять?
4. По словам Болла, отчет Белла показал, что он ничего не знал о противозаконных действиях. Означает ли это, что отсутствовали неэтичные действия? Какова разница между теми и другими?
5. Какие, хотя бы отдельные, *добровольные* действия могла бы предпринять фирма «Э.Ф. Хаттон», чтобы стать более социально ответственной организацией?

## Тема «Управление социальными программами компании»

**Вид аудиторного занятия** – семинарское занятие

**Метод интерактивного обучения** – Кейс-метод

**Содержание кейс-метода:** проанализировать отраслевую структуру мирового хозяйства

**Цель** – освоение объема знаний по изучаемой дисциплине.

### **Задачи:**

1. Развитие вариативного и многолинейного мышления;
2. Стимулирование творческой деятельности;
3. Освоение навыков ведения дискуссии и обоснования собственного мнения.

### **Ход занятия:**

#### **Критерии оценки уровня знаний студентов:**

1. Степень обоснованности предлагаемой альтернативы;
2. Четкая причинно-следственная связь между событиями;
3. Качество информации, приводимой в качестве аргументов.
4. Владение навыками ведения дискуссии.

Карл Тромпедде, генеральный менеджер по развитию восточных рынков Prinston Computers, сидел в зале ожидания аэропорта Алма-Аты и ждал начала посадки на рейс в Египет. Ознакомительная поездка в Казахстан закончилась – Карл только два месяца назад получил новое назначение, и сейчас объезжал

подотчетные территории. В зону ответственности Карла попали Ближний Восток, Восточная Европа и страны бывшего СССР. Мысли Карла Тромпеде в настоящий момент были заняты ситуацией в Казахстане: ему очень понравился директор казахстанского подразделения, Саламбек – исполнительный, образованный, инициативный. Другое дело – московский шеф Саламбека, директор по развитию Prinston Computers в странах СНГ Александр Бриль, который показался Карлу строптивым, чересчур авторитарным, «зажимающим» идеи своих подчиненных.

Карл подумал, что, может быть, лучше переподчинить казахстанское направление – передать его от московского офиса дубайскому? Москва и так контролирует слишком большую территорию, это нелогично. Алма-Ата в будущем может стать форпостом Prinston Computers в Средней Азии, тем более что и поставки техники и инвестиции идут в регион из Эмиратов и Индии. Если за Саламбека взяться, он со временем сможет возглавить это направление. Или вообще объединить Среднюю Азию и Кавказ под руководством Турции? Географически это оправдано, да и языки у них, говорят, похожи...

Александр Бриль, возвращаясь из Алма-Аты в Москву, тоже думал о прошедшем визите, в ходе которого он везде сопровождал нового начальника Карла Тромпеде (третьего за пять лет!). Александр с раздражением вспоминал суетливость своего подчиненного Саламбека Акашева, директора казахстанского офиса. Тот только что не заглядывал в рот новому начальству, рапортовал об успехах, выдавая желаемое за действительное. Да и Карл хорош! На презентации в Ресурсном банке выдал правлению: «Скоро мы научим вас добиваться оперативного возврата инвестиций». После таких заявлений нам еще полгода придется обхаживать банкиров, злился Бриль. Хотя, проработав в компании не один год, он уже понял, что каждому новому начальнику-иностранцу приходится объяснять, что Восток – дело тонкое.

До этого Александру никогда не приходилось краснеть за своих подчиненных. Отвечая за продажи в странах СНГ, ему удалось создать мощную команду молодых менеджеров, наладить систему дистрибуции. Бриль также отвечал за взаимодействие с европейской штаб-квартирой, за что его очень ценили и уважали в регионах. Бриль негодовал: Саламбек его подвел, подставил перед Карлом, причем так неожиданно. Александр решил, что как только он прилетит в Москву, позвонит Акашеву и расставит точки над *i*.

Саламбек Акашев пришел в Prinston Computers в середине 1990-х, и буквально за несколько лет хваткий менеджер поднялся до директора филиала, доказав Брилю свою профессиональную состоятельность. После визита Карла Тромпеде Саламбек пребывал в состоянии эйфории. Он чувствовал, что понравился новому начальнику, и опека Бриля раздражала его как никогда раньше. Саламбек

уважал Александра – но это же не повод быть у него всю жизнь на подхвате! Может, воспользовавшись благосклонностью Карла, попытаться добиться независимости от Москвы и стать самостоятельной единицей? Саламбака одолевали сомнения: так, Карл попросил предоставить ему полугодовой отчет по продажам, минуя Александра Бриля, а это явно против правил – подобные отчеты всегда шли через Москву. Кроме того, Саламбек собирался поехать на конференцию по вопросам управления в Вену, в которой примут участие ведущие менеджеры Prinston Computers, в том числе глава фирмы – Элистер Дрейк. Бриль высказался резко против, сказав, что Саламбаку там нечего делать, это пустая трата времени и денег фирмы. Чувствовалось, что московский руководитель понял: Акашев тянет одеяло на себя. А Карл, хоть и сдержанно, поддержал Саламбака.

Вопрос: Как поступить Александру Брилю? Проанализируйте интересы сторон в данной конфликтной ситуации и сделайте свой прогноз развития событий.

### **Тема «Стандартизация корпоративной социальной ответственности»**

**Вид аудиторного занятия** – семинарское занятие

**Метод интерактивного обучения** – Дискуссии

**Цель** – освоение объема знаний по изучаемой дисциплине.

#### **Задачи:**

1. Развитие вариативного и многолинейного мышления;
2. Стимулирование творческой деятельности;
3. Освоение навыков ведения дискуссии и обоснования собственного мнения.

#### **Ход занятия:**

Компания Юнион-Консалт является одним из наиболее известных и успешных в регионе поставщиков консультационных услуг в сфере экономики, бухгалтерского учета, менеджмента и юриспруденции, работая на данном рынке почти 10 лет. 20 мая Юнион-Консалт проводит крупную PR-акцию: межрегиональную конференцию по проблемам развития консалтингового бизнеса в России. Среди участников мероприятия – руководители и сотрудники родственных фирм из различных городов страны, клиенты, в том числе потенциальные, представители прессы. К такому важному для Юнион-Консалта мероприятию приурочено еще одно событие – выпуск первого номера собственного журнала компании, который среди прочих материалов конференции должен получить каждый ее участник; предполагается, что новый журнал «произведет впечатление», окажет мощное рекламное и имиджевое воздействие. Успешное проведение конференции, а также выпуск журнала – задачи первостепенной важности для Юнион-Консалта.

За подготовку и выпуск издания отвечает руководитель отдела рекламы и связей с общественностью. За 10 дней до начала конференции был заключен договор с типографией «АРТель» на издание 1000 экз. журнала, сумма заказа составила 50 000 руб., получение заказа – 19 мая (в прошлом фирмы успешно сотрудничали). Однако за 2 дня до запланированного срока директор «АРТели» позвонил в отдел и сообщил, что по причине форс-мажора (отключение электроэнергии) тираж журнала будет готов никак не ранее 21 мая, что, конечно, категорически не устраивает Юнион-Консалт. Руководитель отдела договорился о встрече с директором типографии и поехал «разбираться».

## **Роль 2. – Директор типографии «АРТель»**

Общество с ограниченной ответственностью «АРТель» в течение последних двух лет – с самого момента создания – вело усиленную борьбу за «место под солнцем» в сфере полиграфических услуг. Заказчиками фирмы в основном были представители мелкого бизнеса, которых в первую очередь привлекала низкая стоимость услуг, требования к качеству были невысокими. «АРТель» такая ситуация не слишком устраивала, и не так давно фирма закупила новое оборудование, позволившее вывести продукцию на качественно новый уровень.

Чтобы вложения окупились, требовалось привлечение крупных клиентов; первым успехом стало заключение договора с ЗАО «Эмпилс» на изготовление рекламных буклетов (сумма заказа – 250 000 руб., готовую продукцию необходимо предоставить 18 мая). Как на зло, 15-16 мая город отключил типографии электроэнергию, из-за чего на 17.05.2004 было напечатано только 30% рекламных буклетов. Если обязательства не будут выполнены в срок, по условиям договора типография должна будет заплатить ЗАО «Эмпилс» пеню в размере 10 000 руб., что для «АРТели» при ее сложном финансовом положении нежелательно, кроме того, любые «трения» при работе с первым крупным заказчиком могут разрушить перспективы их дальнейшего сотрудничества. Поэтому все силы типографии 17-18 мая планируется бросить на печать рекламных буклетов ЗАО «Эмпилс», пусть даже в ущерб другим, более мелким заказам. Среди последних директора волнует лишь договор с компанией «Юнион-Консалт», по договору с которой на 19 мая запланировано получение тиража первого номера собственного журнала компании (тираж – 1000 экз., сумма заказа – 50 000 руб.).

Фирмы в прошлом успешно сотрудничали, и директор типографии решил, что 2 дня отсрочки по данному заказу «погоды не сделают». Однако, после того как 17 мая он позвонил в отдел рекламы и связей с общественностью «Юнион-Консалта» и сообщил, что получение тиража журнала в силу форс-мажорных

обстоятельств переносится на 21 число, руководитель отдела остался очень недоволен, и договорился о немедленной встрече с директором «АРТели», на которой теперь требуется как-то разрешить сложившуюся ситуацию.

## **Тема «Социально ответственный бизнес в системе коммуникаций»**

**Вид аудиторного занятия** – семинарское занятие

**Метод интерактивного обучения** – деловая игра

**Цель** – Оценка поведения людей в различных ситуациях

**Задачи:**

1. Развитие вариативного и многолинейного мышления;
2. Стимулирование творческой деятельности;
3. Освоение навыков ведения дискуссии и обоснования собственного мнения.

**Ход занятия:**

Оцените поведение людей в указанных ситуациях как "совершенно правильное", "несколько сомнительное", "неправильное, но допустимое при некоторых обстоятельствах", "неправильное при любых обстоятельствах".

**Задание для группы 1.**

1.1 Илона Ивановна — член профессорско-преподавательского коллектива крупного университета. Поскольку она курирует работу заочного отделения, ей приходится общаться со студентами, живущими в отдаленных районах, и она должна иметь возможность звонить им со своего рабочего номера. Кроме того, она использует эту возможность для личных междугородних звонков в рабочее время.

1.2 Брайан, австралийский бизнесмен, хочет открыть офис в России. Он понимает, что закон этой страны запрещает организациям брать взятки за предоставление подрядов иностранным компаниям. Однако человек, представляющий его интересы в России, уверяет его, что он не получит никаких подрядов, пока не заплатит каждой компании, с которой намеревается вести дела. Брайан проверяет, не нарушает ли он каких-нибудь австралийских законов, затем дает необходимые взятки через своего представителя.

1.3 Михаил Петрович — частный водопроводчик, он устанавливает оборудование, производит ремонт и прочие работы в домах заказчиков. Он никак не регистрирует свой "бизнес", не подает налоговую декларацию. Это дает ему ежегодный доход в 120 000 рублей, не облагаемый налогом.

1.4 Наталья — студентка, которая отчаянно нуждается в средствах к существованию и потому устроилась подрабатывать на кухню в местное кафе. Она рада этой работе, так как найти работу поближе к дому – задача не из легких. Однако кухня очень грязная, а по продуктам бегают тараканы. Она махнула наукой, но однажды услышала разговоры студентов, которые говорили, что отравились в этом

ресторане. После некоторых колебаний, Наташа решила ничего не говорить ни студентам, ни своему начальству в ресторане.

### **Задание для группы 2.**

2.1 Илона Ивановна — член профессорско-преподавательского коллектива крупного университета. Она собрала у группы студентов деньги на подарок заведующему кафедрой, отмечающему юбилей. Каждый студент пожертвовал по 500 рублей из своего скромного бюджета, однако подарок, купленный Илоной Ивановной, выглядит дороже, чем есть на самом деле. Из сэкономленных денег она могла бы вернуть студентам по 100 рублей каждому. Однако она встречается с ними нерегулярно, а разыскивать их ей некогда, поэтому она оставляет деньги себе.

2.2 Брайан, австралийский учитель, занимает руководящий пост в департаменте школьного образования Нового Южного Уэльса. К Рождеству он получает дорогой кожаный портфель: подарок от поставщика бумаги, с которым он заключил крупный контракт в истекшем году.

2.3 Михаил Петрович — частный водопроводчик, он устанавливает оборудование, производит ремонт и прочие работы в домах заказчиков. В основном ему платят наличными, и он очень мало занимается документацией, но из налоговых соображений зарегистрировал фирму и устроил себе в гараже маленький офис, секретаршей которого является его дочка-подросток. Эти меры значительно снижают сумму дохода, облагаемого налогом.

2.4 Наталья одна растит троих маленьких детей. Ей очень трудно с жильем, но большинство домовладельцев не хотят сдавать дома многодетным родителям. Она отправляется к агенту по недвижимости в другой район, заявляет, что у нее нет детей, и получает возможность снять двухкомнатную квартиру по разумной цене. Она оставляет детей у своей матери на несколько дней, переезжает, а после спокойно забирает их в новый дом.

### **Задание для группы 3.**

3.1 Илона Ивановна — член профессорско-преподавательского коллектива престижного и дорогого института, занимающегося бизнес-образованием, ориентированным на топ-менеджеров. Институт регулярно организует встречи новых групп менеджеров, выпускные вечера и прочие мероприятия. Еда и спиртное там всегда очень высокого качества, и Илона Ивановна взяла за правило посещать каждое мероприятие независимо от того, участвуют в нем ее студенты или нет.

3.2. Брайан, австралийский бизнесмен, заключил контракт на строительство нескольких особняков. Все расчеты были одобрены местным советом. Однако работы заняли больше времени, чем предполагалось, и к моменту ее завершения были утверждены уже новые правила, предписывающие выделить больше парковочных мест, чем в свое время разрешалось Брайану. Он отправляется к сотруднице городской администрации и предлагает ей годовую бесплатную аренду

одного из домов в случае, если она поставит дату окончания строительства задним числом — до принятия новых правил.

3.3. Михаил Петрович не имеет официального заработка и регулярно получает пособие по безработице. Когда чиновник биржи труда направляет его на собеседования, Михаил Петрович нарочно одевается так бедно и преподносит себя в столь невыгодном свете, что вряд ли когда-либо получит работу. В то же время он, так как в прошлом работал в ЖЭУ, от случая к случаю "шабашит" в соседних домах слесарно-водопроводными работами. Ему платят наличными, и он нигде не показывает этот доход, чтобы не лишиться пособия.

3.4 Наталья учится в университете и работает, так как весьма стеснена в средствах. Из-за этого она так устает, что не успевает написать курсовую работу. Преподаватель – человек очень строгий, поэтому Наталья берет курсовую своего приятеля, написанную на похожую тему у другого научного руководителя, меняет титульный лист и сдает как свою.

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

При реализации дисциплины используются следующие образовательные технологии:

п/п	Вид занятий	Краткая характеристика
1	Лекция	<p>Лекции построены на основе использования активных форм обучения: - <b>лекция-беседа</b> (преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов),</p> <p>- <b>проблемная лекция</b> (с помощью проблемной лекции обеспечивается достижение трех основных дидактических целей: усвоение студентами теоретических знаний; развитие теоретического мышления; формирование познавательного интереса к содержанию учебного предмета и профессиональной мотивации будущего специалиста),</p> <p>-<b>лекция с заранее запланированными ошибками</b> (Эта форма проведения лекции необходима для развития у студентов умений оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, вычленять неверную или неточную информацию).</p> <p>На каждой лекции применяется сочетание этих форм обучения в зависимости от подготовленности студентов и вопросов, вынесенных на лекцию.</p> <p>Присутствие на лекции не должно сводиться</p>



п/п	Вид занятий	Краткая характеристика
		<p>лишь к автоматической записи изложения предмета преподавателем. Более того, современный насыщенный материал каждой темы не может (по времени) совпадать с записью в тетради из-за разной скорости процессов мышления и автоматической записи. Каждый студент должен разработать для себя систему ускоренного фиксирования на бумаге материала лекции. Поэтому, лектором <b>рекомендуется формализация записи</b> посредством использования общепринятых логико-математических символов, сокращений, алгебраических (формулы) и геометрических (графики), системных (схемы, таблицы) фиксации изучаемого материала. Овладение такой методикой, позволяет каждому студенту не только ускорить процесс изучения, но и повысить его качество, поскольку успешное владение указанными приемами требует переработки, осмысления и структуризации материала.</p>
2	Семинарские занятия	<p>Приступая к изучению данного курса, следует особое внимание обратить на подбор учебных изданий по предмету, предполагающих активные формы обучения. В рамках каждой темы в соответствии с рабочей программой предлагается план изучения темы, подкрепленный рядом проблемных вопросов для самостоятельной подготовки и индивидуального ответа.</p> <p>Вопросы составлены таким образом, чтобы акцентировать внимание на отдельных важных аспектах изучаемой проблемы. Выполнение заданий формируют навыки выделения важных моментов в большом объеме нового материала, стимулирует активный поиск полного ответа на сформулированную кратко учебную проблему.</p>
3	Подготовка к зачету	<p>Подготовка к зачету предполагает изучение рекомендуемой литературы и других источников, конспектов лекций, повторение материалов практических занятий.</p>

### Методические указания к практическим и/или семинарским занятиям

**Практическое занятие** – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности учащихся и приобретение умений и навыков.

Практические занятия по отдельным дисциплинам рекомендуется проводить *в форме семинаров*, что позволяет студентам привить практические навыки самостоятельной работы с научной литературой, получить опыт публичных выступлений.

**Семинар** - составная часть учебного процесса, групповая форма занятия при активном участии студентов. Семинары способствуют углублённому изучению наиболее сложных проблем дисциплины и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы студентов. На семинарах студенты учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, вести полемику, убеждать, доказывать, опровергать, отстаивать свои убеждения, рассматривать ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Всё это помогает приобрести навыки и умения, необходимые современному специалисту. Подготовка к семинару зависит от формы, места проведения семинара, конкретных заданий и поручений. Это может быть написание доклада, эссе, реферата (с последующим их обсуждением).

### **Методические указания по организации самостоятельной работы студентов**

Самостоятельная работа начинается до прихода студента на лекцию. Целесообразно использование «системы опережающего чтения», т.е. предварительного прочтения лекционного материала, содержащегося в учебниках и учебных пособиях, закладывающего базу для более глубокого восприятия лекции. Работа над лекционным материалом включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующую работу над лекционным материалом. Под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо (устного выступления – речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника – документа, статьи, книги и т.п.).

В процессе организации самостоятельной работы большое значение имеют консультации с преподавателем, в ходе которых можно решить многие проблемы изучаемого курса, уяснить сложные вопросы. Беседа студента и преподавателя может дать многое - это простой прием получения знаний. Самостоятельная работа носит сугубо индивидуальный характер, однако вполне возможно и коллективное осмысление проблем науки.

### **Методические указания по написанию реферата**

Реферат — письменная работа объемом 10-18 печатных страниц, выполняемая студентом в течение длительного срока (от одной недели до месяца).

Реферат (от лат. *referre* — докладывать, сообщать) — краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу.

Реферат отвечает на вопрос — что содержится в данной публикации (публикациях).

Общая структура работы следующая: титульный лист, оглавление, введение, основная часть работы, заключение список использованной литературы.

При оформлении текста реферата следует учитывать, что открывается работа титульным листом, где указывается полное название учебного заведения, кафедры, название учебного предмета, тема реферата, фамилии автора и преподавателя, место и год написания. На следующей странице, которая нумеруется внизу по правому краю или по центру номером 2, помещается оглавление с точным названием каждой главы и указанием номера начальных страниц.

Общий объем реферата не должен превышать 15-20 страниц для печатного варианта. Поля страницы: левое - 3 см., правое - 1,5 см., нижнее 2 см., верхнее - 2 см. до номера страницы. Текст печатается через 1,5 интервала. Если текст реферата набирается в текстовом редакторе Microsoft Word, рекомендуется использовать шрифты: Times New Roman, размер шрифта - 12 пт, а названия оглавлений- 14 пт. Каждая структурная часть реферата (введение, главная часть, заключение и т.д.) начинается с новой страницы. Расстояние между главой и следующей за ней текстом, а также между главой и параграфом составляет 2 интервала.

После заголовка, располагаемого посередине строки, не ставится точка. Не допускается подчеркивание заголовка и переносы в словах заголовка. Страницы реферата нумеруются в нарастающем порядке. Номера страниц ставятся в правом нижнем углу листа.

Титульный лист реферата включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется (это не относится к содержанию реферата).

*Процедура защиты реферата:* Не позднее чем за два дня до защиты реферат представляется студентом на рецензию преподавателю. Защита реферата происходит в течение 10 минут на семинарском занятии или во время дежурства преподавателя на кафедре. Важно, чтобы защищающий реферат мог рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах. Таким образом, совершается отход от механического пересказа реферата к научному обоснованию проблемы, после чего задаются вопросы по представленной проблеме.

<i>Структура доклада</i>	<i>Структура реферата</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Титульный лист</li> <li>2. Содержание (план)</li> <li>3. Основная часть (необходимо рассматривать минимум 3 вопроса)</li> <li>4. Список литературы</li> <li>5. Объем – минимум 10 страниц</li> <li>6. Нумерация страниц – правый нижний угол (ил по центру внизу) страницы.</li> <li>7. Разметка страниц: слева – 3 см, сверху и снизу – 2 см, справа – 1,5 см</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Титульный лист</li> <li>2. Содержание (план)</li> <li>3. Введение</li> <li>4. Основная часть (необходимо рассматривать минимум 3 вопроса)</li> <li>5. Заключение</li> <li>6. Список литературы</li> <li>7. Объем – минимум 20 страниц</li> <li>8. Нумерация страниц – правый нижний угол (ил по центру внизу) страницы</li> <li>8. Разметка страниц: слева – 3 см, сверху и снизу – 2 см, справа – 1,5 см</li> </ol>

### *Оформление документа*

1. Шрифт	Times New Roman
2. Размер	12, 14
3. Междустрочный интервал	1,5 пт
4. Интервал перед, после абзаца	0 пт.
5. Выравнивание	по ширине
6. Отступ первой строки	1,25 см.
7. Выделение определений	полужирный курсив
8. Нумерация страниц (нумерация начинается со 2 стр)	внизу справа (допускается по центру)

### **11.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

1. Использование электронных ресурсов для подготовки к занятиям и зачету (см. пп. 8);
2. Консультирование студентов посредством электронной почты.
3. Использование информационно-справочных систем:
  - автоматизированная система управления - база данных «Университет»
  - электронные библиотечная система: Университетская библиотека on-line ([www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)).

- тестовый доступ: American Institute of Physics, Znanium.com, Casc, Редакция журналов BMJ Group, БиблиоРоссика, электронная коллекция книг и журналов Informa Healthcare, Polpred, Science Translational Medicine, коллекция журналов BMG Group.

#### **11.4. Особенности организации образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Образовательный процесс для лиц с ограниченными возможностями здоровья организован в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ, утвержденными 08.04.2014 г. № АК-44/058н и разделом 7, п. 7.1, пп. 22 «Методические рекомендации по работе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья», устанавливающими специальные требования к условиям изучения дисциплин для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в Институте обеспечивается:

1. Для слепых: материалы для обучения оформлены в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых. Письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специальным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются. При необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей.
2. Для слабовидящих: учебные материалы и задания для контроля оформлены увеличенным шрифтом, обеспечено индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс. При необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся.
3. Для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи: обеспечено наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования. По желанию глухих и слабослышащих обучающихся экзаменационные мероприятия производятся в письменной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей): для выполнения письменных заданий используется надиктовка их на технические средства обучения. По желанию обучающегося письменные занятия заменяются устными.

#### **11.5. Практикум по дисциплине**

**Задание 1.** Покажите сущность и выделите этапы развития корпоративной социальной ответственности

Проанализируйте три довода в пользу принятия международных трудовых норм, выдвинутые Оуэном в обращении к правительствам европейских стран с предложениями принять международные законы об условиях труда на заводах и фабриках, рудниках и шахтах.

**Задание 2.** На практике покажите ключевые аспекты корпоративного управления.

Проанализируйте, что гласят принципы структуры управления исходя из того, что интересам корпорации отвечает признание интересов заинтересованных лиц и их вклада в долгосрочный успех корпорации.

**Задание 3.** Рассмотрите основные методики определения уровня корпоративной социальной ответственности

Три группы критериев качественной оценки социальных инвестиций.

Структура отчета GRI на примере корпоративной структуры организации

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

**Задание 4.** Разработайте основных направления государственного участия в совершенствовании корпоративной социальной ответственности

Классификация функциональных обязанностей членов комитета по социальной ответственности в совете директоров

Проанализировать схему аккумулирования и распределения ресурсов.

Выделить один из двух путей развития корпоративной социальной ответственности бизнеса при условии, что государство, постепенно снимает с себя часть социальной ответственности.

**Задание 5.** Механизм повышения корпоративной социальной ответственности как фактор эффективности корпоративного управления

Проанализировать возможности проявления социальной ответственности и последствия, к которым она ведет.

Проанализировать развитие социальной ответственности бизнеса в России

Выделить влияние на деятельности компаний социально ответственного бизнеса.

**Задание 6.** Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире.

Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы согласились, а с которым категорически нет, обоснуйте Ваш ответ.

- «Корпоративная социальная ответственность - это жесткое бизнес-решение. Не потому что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать, а потому, что это хорошо для нашего бизнеса»

(Н. Фицджеральд, Президент, Unilever);

- «С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы»

(Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell);

- «Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности»

(Андерс Далвиг, Президент ИКЕА).

**Задание 7.** Прокомментируйте письменно подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией (для одного из нижеследующих примеров). Какого рода преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продажи товаров и т.д.)?

#### 1. Nike

Американские подростки стали совершать преступления, чтобы достать денег на кроссовки Nike. Хотя сама компания не была в этом виновата, Nike приняла эту беду близко к сердцу и инициировала партнерство с Boys Clubs of America (BCA). В ходе их совместной кампании Nike жертвовала BCA по 1 тыс. долл. за каждое очко, добытое Майклом Джорданом в игре всех звезд NBA. Деньги пошли на финансирование антикриминальных молодежных программ в городах Америки.

#### 2. Gillette

В поисках новых путей продвижения линии дезодорантов Natural Plus компания Gillette вступила в партнерство с Международным фондом дикой природы (WWF). Компания выделила WWF 100 тыс. фунтов. Gillette предложила своим покупателям помочь делу защиты животных. К каждой упаковке Natural Plus предлагалась майка WWF, приобретая которую, покупатель добавлял WWF 1 фунт. Gillette укрепила свою репутацию заботящейся об экологии компании, к тому же добилась невиданного роста продаж нового продукта.

#### 3. Procter&Gamble.

В 1991 г. Procter&Gamble задумала привлечь внимание к вопросам охраны окружающей среды, а заодно и к своей продукции. С этой целью P & G подружилась с национальной некоммерческой организацией «Сохраним Америку прекрасной» (Keep America Beautiful, КАВ). Для начала была анонсирована программа, в рамках которой часть денег от продажи отдельных брендов P&G поступала КАВ. Чтобы активизировать кампанию, Procter&Gamble с помощью своих региональных менеджеров провела экологический шопинг для своих покупателей. Двум командам покупателей предлагалось в течение 3 минут найти в магазине экологически чистые товары (имелась в виду не только чистота самого продукта, но и отсутствие негативного влияния на природу при его производстве). Частью развлечения стала еще одна игра - тем же командам нужно было наполнить свои тележки товарами, упаковка которых была сделана из переработанных материалов. Озабоченным экологическими проблемами американцам игра понравилась. Procter&Gamble увеличила продаж и укрепила имидж корпоративного гражданина.

**Задание 8.** Объясните письменно, почему приведенный ниже в кавычках текст является препятствием для развития проекта «Святой источник».

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

**Задание 9.** Рассмотрите пример проекта социально значимого маркетинга, реализованного дочерней компанией ОАО «Мобильные ТелеСистемы» - ЗАО «Амурская сотовая связь» в Амурской области весной 2004 г.

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

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

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

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

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

**Задание 10.** Программа корпорации Avon«Вместе против рака груди» реализуется на территории нескольких стран мира. Часть средств от продажи косметики и парфюмерии марки Avon перечисляется в фонд, который финансирует медицинские исследования рака груди, а также диагностику и лечение женщин, страдающих этим заболеванием. Какой из принципов внедрения корпоративной социальной ответственности в маркетинговые стратегии прослеживается в вышеописанном примере:

- 1) «Делайте то, что говорите» - базовый принцип бизнес-этики и демонстрация уважения к потребителю;
- 2) реклама должна быть честной и не преувеличивать свойства товаров или услуг;
- 3) маркетинговые материалы должны быть прозрачны и правдивы;
- 4) предлагайте специальные этические продукты или услуги;
- 5) осваивайте производство «зеленых» продуктов.

**Задание 11.** Международный благотворительный Фонд "Дети Мира" и компания "Кимберли Кларк" провели совместную благотворительную акцию "Из добрых рук с любовью - Кимберли Кларк детям сиротам" в рамках широкомасштабного общероссийского проекта "Не оттолкни меня!" ("Антибезразличие"). Была осуществлена безвозмездная передача необходимых гигиенических средств детям из детских домов, школ-интернатов, приютов и больниц Москвы и Подмосковья.

Укажите направление социальной программы Компании "Кимберли Кларк":

- 1) развитие местного общества;
- 2) развитие персонала;
- 3) социально ответственное инвестирование;
- 4) природоохранная деятельность и ресурсосбережение;
- 5) добросовестная деловая практика.

**Задание 12.** Напишите эссе, отразив в нем один из следующих вопросов (по выбору):

1. Какие выгоды для основной деятельности компаний приносит следование практике социальной ответственности?
2. В какой мере бизнес ответственен за решение социальных проблем страны?
3. Обладает ли бизнес правом на стратегическую инициативу, насколько самостоятельным он может быть в определении приоритетов своих социальных программ?
4. Эффективность социальных инвестиций и КСО – для бизнеса или для общества?
5. Кто и как может оценивать эффективность КСО?
6. Как связаны корпоративная социальная ответственность и брендинг?
7. Как связаны корпоративная социальная ответственность и корпоративная культура?

**Задание 13.** Напишите эссе по одному из нижеследующих вопросов:

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

**Задание 14.** Этический кодекс компании «Кока-Кола» состоит из пяти разделов. Первый регулирует выполнение обязательств по бухгалтерским счетам и отчетам компании. Во втором описаны потенциальные конфликты, которые



могут возникнуть в результате столкновения интересов служащих компании. Третий регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками. В четвертой части регламентируется участие служащего в деятельности политических партий и других компаний. Пятый раздел содержит указания по реализации правил кодекса

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

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

**Задание 15.** Сеть ресторанов быстрого питания McDonalds перешла на упаковочные материалы из небеленой бумаги вторичного производства и тем самым на 30% снизила объем своих твердых отходов.

Какая из составляющих концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса реализуется в вышеописанном примере наиболее ярко?

- 1) милосердие;
- 2) экология;
- 3) Менеджмент;
- 4) социальная сфера;
- 5) благотворительность.

**Задание 16.** В каком из вариантов приведен пример, указывающий на то, что организация использует технологию массового вида социального инвестирования:

- 1) специально к праздникам фирма Puma выпустила специальную серию велосипедов. К каждому велосипеду прилагается соответствующая по дизайну обувь, сумка и другие аксессуары (ремень, кошелек и т.д.). Такая предпринимательская идея способствовала резкому увеличению спроса на продукцию фирмы Puma;
- 2) транспортная компания ООО «Автокомфорт-2000» осуществляет по низким тарифам обслуживание инвалидов в рамках службы «Социальное такси». Инвалиды оплачивают 50% действующих тарифов. Оставшаяся часть компенсируется за счет средств бюджета города;
- 3) Организация «Добро» осуществляет розничную продажу продуктов питания и сопутствующих товаров через магазин, который аккредитован

при Правительстве Москвы как социальный. Более половины оборота магазина приходится на льготные категории граждан - ветеранов Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов и многодетные семьи;

4) «Совет ветеранов спорта» выделил средства на издание и распространение специального журнала и учебнометодической литературы о ветеранском спорте, а также на разработку и поддержание сайта "Ветеран спорта России";

5) компания «Ситимаркет» планирует расширение сети магазинов «шаговой» доступности и обеспечение населения товарами повседневной необходимости по низким ценам. В магазинах сети действует социальная карта москвича, предоставляющая социально незащищенным категориям гражданам 5% скидку на весь ассортимент товаров.

**Задание 17.** В силу исторических традиций ведущая роль в развитии корпоративной социальной ответственности должна принадлежать государству. В условиях российской действительности, также как и в других странах, должны быть объединены усилия бизнес-сообщества и государства.

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

**Задание 18.** Ознакомьтесь с текстом международного стандарта IC CSR-08260008000 СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ. ТРЕБОВАНИЯ, приведенного в Приложении 1 и охарактеризуйте его основные положения

## **11.6. Тестовые задания для самоконтроля знаний студентов по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»**

### **Теории корпоративного управления**

1. Какие четыре группы корпораций выделяют в США:

- а) полупубличные;
- б) полуполегалы;
- в) публичные;
- г) конгломераты;
- д) предпринимательские;
- е) общественные;
- ж) не предпринимательские.

2. В немецкой модели корпоративного управления в Наблюдательный совет входят представители:

- а) трудового коллектива;
- б) акционеров;
- в) банков;
- г) Правительства.

3. Временное объединение корпораций, банков и других самостоятельных хозяйствующих субъектов, создающееся для решения конкретных задач, таких как, совместное проведение крупных финансовых операций, осуществление наукоемких или капиталоемких проектов и т.д., это:

- а) концерн;
- б) ФПГ;
- в) синдикат;
- г) холдинг;
- д) консорциум;
- е) трест.

4. ФПГ бывают следующих типов:

- а) горизонтально-интегрированная;
- б) диверсифицированная;
- в) вертикально-интегрированная
- г) транснациональная;
- д) региональная.

5. В каком национальном законодательстве не предусмотрено голосование акционеров по размеру дивидендов, предлагаемому Советом директоров:

- а) японском;
- б) немецком;
- в) английском;
- г) американском;
- д) французском;
- е) российском.

6. В настоящее время в мире насчитывается свыше

- а) 40 тыс. ТНК;
- б) 250 тыс. ТНК;
- в) 1 млн. ТНК.

7. В японской модели корпоративного управления представители Правительства входят в состав

- а) Правления корпорации;
- б) Совета директоров;
- в) Наблюдательного совета;
- г) акционеров

8. Кем являются аутсайдеры?

- а) независимыми директорами корпорации;
- б) контрагентами корпорации;
- в) иностранными инвесторами корпорации;

г) неудачниками.

9. «Кейрецу» является составной частью

- а) англо-американской модели корпоративного управления;
- б) японской модели корпоративного управления;
- в) немецкой модели корпоративного управления.

10. В состав информации, являющейся обязательной к раскрытию для акционеров в Англо-американской модели корпоративного управления, входят:

- а) отчет о движении капитала корпорации;
- б) ежеквартальная финансовая отчетность корпорации;
- в) данные о 50 крупнейших акционерах корпорации;
- г) данные о компании-аудиторе корпорации;
- д) финансовая отчетность дочерних компаний;
- е) размеры зарплаты (вознаграждения), выплачиваемой исполнительным директорам (высшее руководство), а также сведения о выплате вознаграждения каждому из пяти наиболее высокооплачиваемых руководителей.

11. Выделяются следующие типы холдингов:

- а) ассоциативные;
- б) государственные;
- в) смешанные;
- г) отраслевые;
- д) чистые;
- е) не законные.

12. Региональная ФПГ может иметь следующие льготы и преимущества:

- а) освобождение от налогов на имущество;
- б) освобождение от налога на прибыль;
- в) освобождение от таможенных сборов;
- г) льготная аренда или передача в безвозмездное пользование имущества, являющегося собственностью региона;
- д) предоставление государственных субвенций;
- е) предоставление инвестиционного налогового кредита.

13. Глобальные компании реализуют на международных рынках

- а) однородные универсальные продукты.
- б) дифференцированные продукты, адаптированные к национальным рынкам;

14. Первым законодательным актом по антимонопольному регулированию считается:

- а) Федеральный закон «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках»;

- б) Закон Клейтона;
- в) Закон Робинсона-Пэтмэна;
- г) Закон Шермана.

15. Государственные корпорации – это:

- а) корпорации, где государство владеет блокирующим пакетом акций;
- б) корпорации, где государство владеет контрольным пакетом акций;
- в) корпорации, где государство владеет 100%-ым пакетом акций;
- г) особая организационно-правовая форма, разрешенная Гражданским кодексом.

### **Миссия и цели организации, корпоративная культура, служба управления персоналом, кадровая политика и стратегия, кадровое планирование**

1. Миссия организации - это .....

2. Выберите из предложенных вопросы, которые может включать в себя миссия организации:

- а) история фирмы;
- б) целевые ориентации предприятия;
- в) сроки выполнения планов работы;
- г) стиль руководства;
- д) режим работы предприятия;
- е) принципы работы с покупателем.

3. Выберите из предложенных критерии SMART (характеристики целей).

Цель должна быть:

- а) конкретная;
- б) измеримая;
- в) не ограничена во времени;
- г) конфиденциальная;
- д) уместная в данных условиях;
- е) направленная на получение прибыли;
- ж) рассчитанная по срокам достижения;
- з) достижимая;
- и) состоять из множества альтернатив.

4. Метод управления МВО основан на (выберите правильные варианты):

- а) постановке четких и ясных целей, которые предстоит работнику достигнуть; цели, поставленные перед работником, должны быть увязаны с целями подразделения и организации в целом, способствовать раскрытию потенциальных возможностей работников, мотивировать их на эффективный труд;
- б) описании основных качеств работника, которые определяют

эффективную или неэффективную деятельность, выявлении качеств работника, которые нуждаются в совершенствовании;

в) поощрении признания и поддержке одними членами коллектива других, создании доброжелательных отношений в группе.

5. Корпоративная культура это (выберите правильный вариант):

а) совокупность достижений работников в производственном, общественном, социальном и умственном отношении;

б) принимаемые большей частью сотрудников организации философия и идеология управления, ценностные ориентации, верования, ожидания, нормы;

в) уровень развития организации, творческих сил и способностей работников, выраженный в типах и формах организации производственной деятельности и деятельности людей, в их взаимоотношениях.

6. Назовите три уровня корпоративной культуры (по Э. Шайну).

1) 2) 3)

7. Субкультура это (выберите правильный вариант):

а) культура, преобладающая во всей организации;

б) "локальная" культура с ценностями, противоречащими ценностям доминирующей культуры;

в) "локальная" культура с ценностями, не конфликтующими с ключевыми ценностями.

8. Основные функции кадровой службы современного предприятия (выберите один вариант):

а) найм и увольнение рабочей силы, ведение делопроизводства;

б) планирование, организация, координирование, стимулирование, контроль, выработка кадровой политики, текущая работа с кадрами;

в) расчет численности, организация, нормирование и оплата труда, планирование затрат на рабочую силу, организация соц. обеспечения.

9. Перечислите основные задачи подразделения развития персонала, входящего в СУП.

10. Превентивная кадровая политика характеризуется (выберите правильный вариант):

а) руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала; отсутствует прогноз кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации;

б) руководство предприятия осуществляет контроль над симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса; кадровая служба предприятия располагает средствами диагностики существующей ситуации, однако отсутствует система среднесрочного

прогнозирования;

в) руководство фирмы имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, однако не имеет средств для влияния на нее; кадровая служба располагает средствами диагностики

персонала, средствами прогнозирования кадровой ситуации, однако не разрабатываются целевые программы;

г) руководство имеет не только прогноза, но и средства воздействия на ситуацию.

11. Выберите из предложенных основные характеристики открытой кадровой политики:

а) организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне;

б) применяется набор персонала на ведущие должности с рынка труда при наличии у кандидата необходимой квалификации;

в) организация ориентируется на внутренний найм из числа своих сотрудников или их рекомендации для новых сотрудников;

г) организация тщательно сохраняет такую корпоративную атмосферу, которая позволяет в отсутствие детальной регламентации процедур работы с персоналом управлять им через систему правил и норм;

д) постоянное инновационное воздействие со стороны новых сотрудников.

12. Цели кадрового планирования (выберите правильные варианты):

а) обеспечение производственного процесса организации персоналом с учетом необходимой численности и качества;

б) эффективная организация работы с персоналом как в краткосрочном (комплектование персонала), так и в долгосрочном (развитие персонала) аспектах;

в) организация работы службы управления персоналом.

13. Назовите виды кадрового планирования.

14. Назовите основные этапы процесса кадрового планирования:

### **Психологические и социальные аспекты управления персоналом**

1. Совокупность личных и социальных отношений, никак не определяемых формальной организацией, возникающих спонтанно как результат взаимодействия сотрудников, это (выберите правильный вариант):

а) временная группа;

б) долговременная группа;

в) команда;

г) неформальная группа.

2. Малая группа, обладающая высоким уровнем сплоченности, имеющая общую цель, которую разделяет каждый из ее членов, групповые нормы и традиции это (выберите

правильный вариант):

- а) временная группа;
- б) долговременная группа;
- в) команда;
- г) неформальная группа.

3. Отнесите перечисленные характеристики *а, б* формальных и неформальных групп в соответствующие колонки *I, II*:

- 1) а неофициальные;  
б официальные;
- 2) а делегируется руководством;  
б исходит от группы;
- 3) а правила;  
б нормы.

4. Позиция или место личности в обществе или группе, связанные с определенными правами и обязанностями это:

- а) статус;
- б) роль.

5. Функция социального положения человека, норматив но одобренная модель поведения это:

- а) статус;
- б) роль.

6. Изменение поведения или убеждений в результате реального или воображаемого давления группы, возникающее из конфликта между мнением индивида и мнением группы

это:

- а) конформизм;
- б) групповая поляризация;
- в) сплоченность группы.

7. Какой тип конфликта характеризуется следующей ситуацией участвующие в ней стороны по-разному видят желаемое состояние объекта в будущем:

- а) конфликт цели;
- б) конфликт взглядов;
- в) конфликт чувств.

8. Охарактеризуйте пять уровней конфликтов:

- 1)



2) 3) 4) 5)

9. Конфликт между уровнями управления в организации:

- а) вертикальный;
- б) горизонтальный;
- в) линейно-функциональный.

10. Назовите основную причину возникновения ролевого конфликта.

11. Менеджеры всех звеньев управления организацией для эффективного ее функционирования и развития должны применять различные меры по полному устранению конфликтных ситуаций:

- а) верно;
- б) неверно.

12. Охарактеризуйте стили разрешения межличностных конфликтов.

13. Охарактеризуйте методы разрешения межгрупповых конфликтов.

14. Охарактеризуйте три основных стиля управления.

15. Назовите пять функций управления.

16. Назовите основные роли менеджера.

17. Лидер, который в силу своих личностных качеств, личностной привлекательности, вызывающих поддержку и признание, способен оказывать глубокое воздействие на последователей:

- а) неформальный лидер;
- б) формальный лидер;
- в) харизматический лидер.

18. Расположите определения видов коммуникаций в соответствии с их характеристикой:

- 1) вербальные коммуникации;
- 2) вертикальные коммуникации;
- 3) горизонтальные коммуникации;
- 4) внутренние коммуникации;
- 5) невербальные коммуникации;
- 6) неформальные коммуникации;
- 7) формальные коммуникации.

- а) передача информации с помощью словесных сообщений (устная и письменная речь);
- б) коммуникации между начальниками и подчиненными;
- в) коммуникации между людьми равными по положению, находящимися на одном уровне в иерархии организации;
- г) связь между сотрудниками организации; при этом сообщении имеют отправителя и получателя в пределах организации;
- д) передача информации с помощью мимики, движений, предметов и др. несловесных средств.
- е) обмен информацией между людьми, которые, будучи формально не связаны, общаются по телефону, в обществе или при случайных встречах;
- ж) сообщения, переданные по формальным каналам организации, созданным ее руководством;
- з) взаимодействие со множеством людей или групп, находящихся за пределами организации.

19. Охарактеризуйте основные коммуникационные барьеры.

### **Организационная культура**

1. Система материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации и отражающих ее индивидуальность — это:
  - а) корпоративная культура; б) миссия организации; в) имидж; г) философия организации.
2. К материальным проявлениям корпоративной культуры относятся:
  - а) ритуалы; б) мифы; в) расположение офиса; г) коммуникации.
3. Понятие корпоративная культура возникло:
  - а) в эпоху Тейлоризма; б) в 30-50 годы XX века; в) в постиндустриальном обществе; г) в индустриальном обществе.
4. Корпоративная культура выполняет функцию:
  - а) идентификации; б) рекламную; в) маркетинговую; г) управленческую.
5. К элементам организационной коммуникации относят:
  - а) церемонии; б) легенды; в) обряды; г) артефакты.
6. Основная цель организации, характеризующаяся социальной полезностью и предназначенная для широкой общественности, прописана в:
  - а) уставе; б) философии; в) миссии; г) этическом кодексе.
7. Корпоративная культура в организации определяет и регламентирует:
  - а) объем производства; б) затраты на рекламу; в) поведение сотрудников; г) объем сбыта.
8. Формализованная корпоративная культура, которой присущи такие черты как стремление к долговременному сотрудничеству, медленный карьерный рост в одном узком направлении, первостепенная роль документов свойственна:
  - а) шоу-бизнесу; б) правительственным подразделениям; в) университетам; г) розничной торговле.

9. Корпоративная культура, которая возникает в ситуации необходимости выживания, нет гарантии постоянной работы, но уверенные в себе менеджеры могут быстро сделать карьеру, выведя компанию из кризиса, называется:
- а) клубная; б) академическая; в) оборонная; г) клановая.
10. Позитивная корпоративная культура характеризуется такими чертами как:
- а) способствует саморазвитию сотрудников; б) основана на манипулировании; в) функционально ориентирована; г) лично ориентирована.
11. Организация растет, обрывает людьми и технологиями, становится похожей на армию. Основной девиз: делай так, как написано в инструкции. Это происходит на этапе существования организации:
- а) до 5 лет; б) от 5 до 10 лет; в) от 10 до 15 лет; г) старше 15 лет.
12. Делят корпоративную культуру на 4 типа, используя в качестве анализируемых параметров уровень риска и скорость получения обратной связи:
- а) М. Бурке; б) Д. Зонненфельд; в) Т. Дейл и А. Кеннеди; г) Р. Рюттингер.
13. Тип корпоративной культуры, который возникает в ситуации необходимости выживания, когда нет гарантии постоянной работы, однако те, кто справились со сложной ситуацией получали признание:
- а) бейсбольная команда; б) клубная; в) академическая; в) оборонная.
14. Выделяет восемь типов корпоративной культуры по параметрам: взаимодействие с внешней средой, размер и структура организации, мотивация персонала:
- а) М. Бурке; б) Дж. Зонненфельд; в) Т. Дейл и А. Кеннеди; г) Р. Рюттингер.
15. Формированием корпоративной культуры в организации занимаются:
- а) PR-специалист; б) HR-менеджер; в) совместно PR и HR-менеджеры; г) генеральный директор.
16. Изменение корпоративной культуры облегчают такие факторы, как:
- а) недостаток информации; б) недовольство переменами; в) смена руководства; г) кризис.
17. Изменение корпоративной культуры начинается с:
- а) диагностики корпоративной культуры; б) выяснения, что необходимо изменить; в) составления плана действий; г) разрушения старой культуры.
18. Инициировать изменение корпоративной культуры необходимо, если:
- а) старая надоела; б) конкуренты начали изменение; в) изменилась форма собственности; г) для мотивации сотрудников.
19. Причиной сопротивления изменениям может быть:
- а) страх перед неизвестностью; б) смена руководства; в) кризис; г) молодая организация.
20. Довести до сотрудников основные ценности, которые хотели бы сформировать, лучше с помощью:
- а) приказов; б) слухов; в) корпоративных СМИ; г) менеджеров.
21. Модель процесса изменений, основанную на организации дисбаланса между движущими и сдерживающими силами, разработал:
- а) Р. Куинн; б) Д. Зонненфельд; в) К. Левин; г) Р. Уотерман.

22. Группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов — это:  
а) команда; б) социальная группа; в) коллектив; г) корпорация.
23. Совместимость, которая основывается на взаимодействии особенностей темперамента, потребностей индивида:  
а) социологическая; б) психологическая; в) психофизиологическая; г) личностная.
24. Система норм и ценностей, моделей поведения, отличающих группу от большинства, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры:  
а) философия; б) субкультура; в) миссия; г) коллектив.
25. Состояние межличностных и групповых связей в коллективе, преобладающая в коллективе эмоциональная атмосфера, включающая настроения, переживания людей, их отношения друг к другу, к работе и пр.:  
а) социально-психологический климат; б) корпоративная культура; в) система мотивации; г) дружеская обстановка.
26. Поставьте в соответствующем порядке этапы групповой динамики:  
а) конфликтная стадия; б) образование; в) распад; г) сплочение.
27. Содержанием конфликтной стадии групповой динамики являются:  
а) разногласия; б) структурирование; в) отказ подчиняться; г) развал.
28. Перечислите, какие роли могут быть в команде у участников:
29. Фаза работоспособности, которая характеризуется постепенным приспособлением организма к наиболее экономному, оптимальному режиму выполнения конкретной работы через сбои и ошибки:  
а) мобилизации; б) вработываемости; в) декомпенсации; г) срыва.
30. К санитарно-гигиеническим условиям труда относятся:  
а) тяжесть труда; б) чистота воздуха; в) оформление интерьера; г) отношения в коллективе.
31. К эстетическим условиям труда относятся:  
а) освещение; б) дизайн; в) утомляемость; г) режим труда.
32. Отражает восприятие людьми условий труда и жизни в организации:  
а) психология работников; б) тяжесть труда; в) утомление; г) качество трудовой жизни.
33. Совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда:  
а) психология работников; б) тяжесть труда; в) утомление; г) условия труда.
34. К психофизиологическим условиям труда относятся:  
а) напряженность труда; б) шум, вибрация; в) озеленение; г) отношения в коллективе.
35. Из перечисленных ниже характеристик к руководителю относится:  
а) определяется стихийно; б) не имеет системы санкций; в) назначается или избирается; г) положение неустойчиво.

36. Руководитель оказывает существенное влияние на корпоративную культуру через:
- а) приказы; б) собственные ценности; в) наказания; г) своих заместителей.
37. Эффективное планирование рабочего времени для достижения целей, нахождение временных ресурсов, расстановка приоритетов и контроль выполнения запланированного — это:
- а) управление; б) планирование карьеры; в) тайм-менеджмент; г) мотивация.
38. Принцип управления, при котором руководство осуществляется группой лиц, обладающих равными правами и обязанностями:
- а) авторитаризм; б) демократизм; в) коллегиальность; г) анархизм.
39. Процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности — это лидерство:
- а) формальное; б) неформальное; в) ситуативное; г) демократическое.
40. Процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения авторитета или других ресурсов — это лидерство:
- а) формальное; б) неформальное; в) ситуативное; г) демократическое.
41. Работник, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности аппарата управления с целью обеспечения эффективного труда производственного коллектива:
- а) президент; б) лидер; в) руководитель; г) бригадир.
42. Состояние нужды в объективных условиях, объектах, то, что побуждает человека к поисковой активности по нахождению предмета — это:
- а) мотив; б) стремление; в) потребность; г) необходимость.
43. Иерархическую структуру потребностей, выделив 5 уровней, обосновал:
- а) Маслоу; б) Соненфельд; в) Мак Клелланд; г) Герцберг.
44. К нематериальным факторам мотивации относится:
- а) премия; б) повышение зар. платы; в) оплата спортзала; г) гибкий график работы.
45. Теория Х-У, представляющая собой два противоположных взгляда на природу человека: принципиально негативный (теория Х) и принципиально позитивный (теория У) разработана:
- а) Герцбергом; б) Адамсом; в) Мак Грегором; г) Маслоу.
46. Побудительная причина поведения и действий человека, возникающая под воздействием его потребностей и интересов и представляющая собой образ желаемого человеком блага:
- а) мотив; б) стремление; в) желание; г) необходимость.
47. Функция управления — процесс создания у членов организации внутреннего побуждения к действиям для достижения целей организации в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразно с планом:
- а) мотив; б) стремление; в) мотивация; г) необходимость.
48. Потребность, принявшая конкретную форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида; и историческими, географическими и другими факторами страны или региона:
- а) мотив; б) стремление; в) желание; г) необходимость.

49. Построение профиля корпоративной культуры является сутью метода:  
а) анкетирования; б) ОКАИ; в) тестирования; г) Джонсона.
50. Для изучения мнения персонала о корпоративной культуре чаще используют метод:  
а) тестирования; б) анкетирования; в) глубинного интервью; г) Джонсона.
51. Для работы с топ-менеджерами с целью выяснить их представления о корпоративной культуре в организации используют метод:  
а) наблюдения; б) опроса; в) Джонсона; г) эксперимента.
52. Диагностику корпоративной культуры могут проводить:  
а) PR-специалист; б) HR-менеджер; в) приглашенный специалист; г) совместно PR, HR-менеджеры и приглашенный специалист.
53. Для успешной диагностики корпоративной культуры необходимо:  
а) пригласить специалиста; б) выделить критерии; в) провести анкетирование; г) назначить ответственного.
54. Структуру предпочтений в коллективе можно выявить с помощью метода:  
а) наблюдения; б) опроса; в) социометрии; г) эксперимента.
55. Диагностику корпоративной культуры проводят:  
а) перед началом изменений; б) регулярно; в) во время кризиса; г) по приказу.

## **Управление персоналом**

### **1. Персонал — это...**

- А) личный (штатный) состав организации, объединенный по профессиональным или другим признакам, выполняющий производственные или управленческие функции;
- Б) трудоспособная часть населения страны;
- В) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции;
- Г) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая только производственные операции;

### **2. В практическое управление персоналом в любой организации включены:**

- А) только служба управления персоналом;
- Б) все работники и все службы на предприятии;
- В) только линейные менеджеры;
- Г) все лица и все службы на предприятии, несущие ответственность за работу с персоналом.

### **3. Определите правильную последовательность работы с персоналом в организации:**

#### **Вариант А:**

1. Собрать информацию о персонале.
2. Определить цели планирования производства.
3. Спланировать потребность в персонале.
4. Спланировать использование персонала.
5. Спланировать расходы на персонал организации.

#### **Вариант Б:**

1. Спланировать потребность в персонале.
2. Спланировать использование персонала.
3. Определить цели планирования производства.
4. Собрать информацию о персонале.
5. Спланировать расходы на персонал организации.

**Вариант В:**

1. Спланировать расходы на персонал организации.
2. Спланировать использование персонала.
3. Определить цели планирования производства.
4. Собрать информацию о персонале.
5. Спланировать потребность в персонале.

**Вариант Г:**

1. Спланировать использование персонала.
2. Определить цели планирования производства.
3. Собрать информацию о персонале.
4. Спланировать расходы на персонал организации.
5. Спланировать потребность в персонале.

**4. Современные концепции управления персоналом базируются ...**

- А) в основном на принципах и методах административного управления;
- Б) только на возрастающей роли личности работника;
- В) с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности;
- Г) в большей мере на необходимости директивного управления персоналом.

**5. Планирование человеческих ресурсов - это...**

- А) процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия;
- Б) процесс выбора методов планирования;
- В) совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала;
- Г) совокупность различных планов.

**6. Должностная инструкция:**

- А) перечень выполняемых задач, описание рабочих требований к исполнению, права, ответственность работника;
- Б) перечень функций работника;
- В) описание рабочего места и требований к работнику,
- Г) только описание рабочего места.

**7. К внешнему движению персонала относят...**

- А) текучесть кадров;
- Б) квалификационное;
- В) межцеховое;
- Г) все выше перечисленное.

**8. Набор персонала - это...**

- А) совокупность методов работы с персоналом;
- Б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;

- В) отбор из некоторого числа претендентов;
- Г) определение источников покрытия потребности в персонале.

**9. Компетенция персонала:**

- А) знания, навыки, способность к общению;
- Б) уровень общих знаний;
- В) способности к работе;
- Г) уровень интеллекта

**10. Суть делегирования состоит:**

- А) передаче ответственности на более низкий уровень управления;
- Б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена;
- Б) в установлении приоритетов;
- Г) в доверии к своим подчиненным.

**11. Профессиограмма...**

- А) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;
- Б) это «портрет» идеального сотрудника;
- В) тоже, что и должностная инструкция;
- Г) все выше перечисленное.

**12. Маркетинг персонала включает:**

- А) выбор путей покрытия потребности в персонале;
- Б) уточнение данных, представленных претендентом на вакансию;
- В) проведение тестирования;
- Г) проведение кадрового интервью.

**13. Методы построения системы управления персоналом:**

- А) системный анализ, метод сравнений, декомпозиции и т. д.;
- Б) поисков и решений;
- В) «разделяй и властвуй»;
- Г) ничего из выше перечисленного.

**14. Стадии организационного проектирования системы управления персоналом:**

- А) проектная подготовка, организационный общий проект, организационный рабочий проект;
- Б) миссия, цели, задачи, проект;
- В) проектная подготовка, проектирование, внедрение;
- Г) все выше перечисленное.

**15. Какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе профессионального развития персонала?**

- А) ротация, использование инструкций, копирование, наставничество, делегирование полномочий;
- Б) ротация, ролевые игры, учебные ситуации;
- В) копирование, деловые игры, моделирование, ротация;
- Г) деловые и ролевые игры.



**16. В результате собеседования руководителя кадровой службы и претендента на занятие вакантной должности руководителя отдела рекламы, фирмы по торговле устройствами малой полиграфии, определены такие характеристики претендента:**

1. Возраст — 35 лет, мужчина;
2. Высшее образование в области станкостроения;
3. Опыт практической работы в качестве оператора ПЭВМ - 7 лет;
4. Опыт работы на руководящих должностях отсутствует;
5. Высокое умение работать на компьютере (на системном уровне);
6. Уровень коммуникабельности выше среднего;
7. Логическое мышление.

**Определить возможные действия руководителя кадровой службы совместно с линейным менеджером в отношении претендента.**

- А) необходимо взять на работу с испытательным сроком;
- Б) необходимо пригласить на работу, выполнив большинство встречных требований претендента;
- В) необходимо взять на работу без испытательного срока;
- Г) отказать в приеме, но занести данные в базу данных для дальнейшего сотрудничества.

**17. Трудовые ресурсы как экономическая категория это...**

- А) физические и интеллектуальные способности в соответствии с условиями воспроизводства;
- Б) отражают отношения по поводу населения в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы;
- В) цена труда;
- Г) стоимость рабочей силы.

**18. Рациональный режим труда:**

- А) научно обоснованное чередование труда и отдыха;
- Б) жесткий распорядок дня;
- В) гибкий график работы;
- Г) минимальная загруженность работника в рабочее время.

**19. Ключевые факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства:**

- А) заработная плата, отношения с начальством;
- Б) имидж организации, должность;
- В) взаимоотношения с коллегами и подчиненными.
- Г) иерархическая структура, культура, рынок;

**20. Составляющие стратегии управления персоналом:**

- А) отбор, оценка, стимулирование, развитие персонала;
- Б) идеи, мысли, правила, процедуры;
- В) миссия, цели, задачи;
- Г) генеральная стратегия управления организацией.

**21. Расходы на персонал:**

- А) интегральный показатель, включающий все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора; Б) один из показателей по труду;
- В) заработная плата;
- Г) государственные дотации.

**22. Источники покрытия потребности в персонале:**

- А) незаконная коммерческая деятельность;
- Б) «свои» люди и зарубежные партнеры;
- В) биржи труда, учебные заведения, сотрудники организации;
- Г) обязательное государственное распределение молодых специалистов.

**23. Содержательные теории мотивации основываются на:**

- А) концепции потребностей работника;
- Б) оценке соотношения усилий и получаемого результата;
- В) анализе процесса выполнения работы;
- Г) представлении о справедливости вознаграждения.

**24. Процессуальные теории мотивации основываются на:**

- А) представлении, что человек по природе своей ленив;
- Б) иерархии потребностей;
- В) концепции значимости для человека процесса и выполнения работы;
- Г) концепции «гигиенических факторов».

**25. Процесс воздействия на человека в целях побуждения его к определенным действиям путем побуждения в нем определенных мотивов называется...**

- А) мотивированием;
- Б) поощрением;
- В) манипулированием;
- Г) стимулированием.

**26. Согласно теории «Х», менеджер должен:**

- А) принуждать подчиненных к работе;
- Б) быть внимательным к подчиненным;
- В) понять их и стимулировать их работу;
- Г) уважать подчиненных.

**27. Согласно теории «У»:**

- А) работа не противна природе человека;
- Б) работа не дает людям удовлетворение;
- В) работники пытаются получить от компании все, что можно;
- Г) работники не могут влиться в организацию.

**28. Ваш сотрудник отличается большой работоспособностью, активностью, может работать «запоем». Обычно, вслед за подъемом активности наступает период депрессии, упадка сил. Особенно, когда его усилия не подкрепляются успехом. Во взаимоотношениях с коллегами может быть вспыльчивы, прямолинеен, однако умеет влиять на окружающих. Скорее всего, Вы будете поручать ему работы:**

- А) работы с ярко выраженной цикличностью;
- Б) спокойные, монотонные работы;

- В) всегда активные, требующие постоянной работы с людьми;
- Г) однообразные, не требующие частой перестройки с одних заданий на другие.

**29. Методами управления персоналом выступают...**

- А) организационно-распорядительные, демократические, либеральные;
- Б) административно-командные, демократические;
- В) организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические;
- Г) все выше перечисленное.

**30. Корпоративная культура основана на:**

- А) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
- Б) особенностях производства;
- В) принятых в обществе формах поведения;
- Г) правилах, определяемых только руководством организации.

**Организационная культура**

**Задание №1**

Вопрос 1. Важнейший признак организации:

1. организационная культура;
2. сплоченность субъектов;
3. информированность членов структуры;
4. функциональность подходов в принятии решения.

Вопрос 2. Самые эффективные способы передачи организационной культуры:

1. информация, традиции, символы и язык;
2. авторитетность, коллективизм, целеполагание и реализм.

Вопрос 3. Образование субкультур в организации – это:

1. форма оппозиционности;
2. форма дезорганизации;
3. форма разрешения проблем и ситуаций.

Вопрос 4. Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации это :

1. организационная культура;
2. организационная структура;
3. организационный дизайн.

Вопрос 5.. Что подразумевается под понятием «культура организации»?

1. Экономическое состояние организации.
2. Позиции, точки зрения, манера поведения.
3. Структура организации.
4. Авторитет руководителя.
5. Степень конфликтности организации.

## Задание №2

Вопрос 1. Какие ценности, влияющие на уровень культуры организации, становятся менее актуальными в настоящее время?

1. Власть, карьера.
2. Творчество.
3. Раскрытие личности.
4. Децентрализация.
5. Коллектив.

Вопрос 2. Какие ценности, влияющие на уровень культуры организации, становятся более актуальными в настоящее время?

1. Экономическое благополучие.
2. Достижения.
3. Централизация.
4. Карьера.
5. Ориентирование на потребности.

Вопрос 3. Сколько видов характеристик содержит понятие «культура организации»?

1. Три.
2. Четыре.
3. Пять.
4. Шесть.
5. Девять.

Вопрос 4. Каким государствам присуща высокая степень индивидуализма?

1. Япония.
2. Россия.
3. Китай.
4. Скандинавские страны, США.
5. Гонконг.

Вопрос 5. К поведенческим чертам личности можно отнести:

1. властность,
2. самоуверенность,
3. внешность,
4. состояние здоровья;

## Задание №3

Вопрос 1. Назовите цель трудового стимулирования:

1. побудить человека выходить на работу;
2. побудить человека работать;
3. побудить человека хорошо работать ;
4. побудить человека работать лучше, чем предусмотрено трудовым

соглашением;

5. побудить человека работать с полной отдачей.

Вопрос 2. Система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала в организации, стиля руководства, показателей

удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития это:

1. организационное проектирование;
2. имидж организации;
3. организационная культура.

Вопрос 3. Эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений проводил:

1. Джордж Келли;
2. Альберт Бандура;
3. Элтон Мэйо.

Вопрос 4. Мотивация это:

1. достижение желаемого результата;
2. процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
3. достижение личных целей через достижение общих целей.

Вопрос 5. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней предложил:

1. Ренсис Лайкерт;
2. Абрахам Маслоу;
3. Фредерик Тейлор.

Задание №4

Вопрос 1. Содержательные теории мотивации:

1. объясняют как человек делает свой выбор;
2. объясняют что побуждает людей к определенным поступкам;
3. выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека.

Вопрос 2. Причинами объединения людей в группы могут быть:

1. стиль руководства;

2. потребность в общении;
3. получение определенного общественного статуса.

Вопрос 3. Общепризнанные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это:

1. групповая динамика;
2. групповые нормы;
3. роли.

Вопрос 4. Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации это:

1. неформальные группы;
2. формальные группы;
3. управленческие группы.

Вопрос 5. Конфликт, способствующий улучшению взаимоотношений сотрудников, взаимопонимания, доверия, это:

1. внутриличностный конфликт;
2. конструктивный конфликт;
3. деструктивный конфликт.

#### Задание № 5

Вопрос 1. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели это:

1. конфликтность;
2. лидерство;
3. полномочия.

Вопрос 2. Власть может иметь разнообразные формы:

1. власть основанная на принуждении;
2. законная власть;
3. коммерческая власть.

Вопрос 3. Конфликтная ситуация – это:

1. случайные столкновения интересов субъектов;
2. накопившиеся противоречия деятельности;
3. противоборство по выяснению отношений.

Вопрос 4. Инцидент – это:

1. стечение обстоятельств, как повод для конфликта;
2. истинная причина конфликта;
3. накопившиеся противоречия.

Вопрос 5. Причина конфликта – это:

1. противоположные мотивы субъектов взаимодействия;
2. стечение обстоятельств, которые вызывают конфликт;
3. события, ситуации, которые предшествуют конфликту.

Задание №6

Вопрос 1. Для каких конфликтов характерны причины: нарушение групповых норм; низкая подготовка; неадекватность внутренней установки статусу:

1. конфликт между администрацией и персоналом;
2. конфликт между рядовым сотрудником и коллективом;
3. конфликт между подразделениями внутри организации.

Вопрос 2. Основными причинами конфликта между руководителем и коллективом являются:

1. стиль управления, низкая компетентность;
2. влияние микрогрупп и их лидеров;
3. негативная оценка руководителя со стороны вышестоящего руководства

Вопрос 3. Чтобы побудить человека сделать что-либо, необходимо прежде всего:

1. создать условия для выполнения работы;
2. убедить его захотеть сделать это;
3. проявить доброту и дружеский подход.

Вопрос 4. Для привлечения кого-либо на свою сторону необходимо прежде всего:

1. убедить его, что являюсь искренним другом;
2. создать у него впечатление своей значимости;
3. дать возможность человеку "сохранить лицо".

Вопрос 5. Выражение, которое не способствует диалогу в беседе:

1. вам будет интересно узнать...
2. я хочу с Вами переговорить...
3. я хочу с Вами побеседовать...

Задание №7

Вопрос 1. Анализируя свои отношения с подчиненными, руководитель должен:

1. установить, как подчиненный реагирует на авторитарные приказания;
2. проследить за развитием отношений;
3. пригласить квалифицированного консультанта.

Вопрос 2. Если на планерке выяснилось, что план не выполнен, то руководителю следует:

1. попросить подчиненных внести свои предложения;

- 2.поставить их в известность о намеченных мерах по выправлению положения;
- 3.уволить наиболее отстающих.

Вопрос 3.Двусторонний контакт между начальником и подчиненным очень важен, потому что:

- 1.начальник может проверить, правильно ли поняты его распоряжения;
- 2.подчиненный может задать вопрос и уточнить информацию;
- 3.без этого люди не будут работать.

Вопрос4. Подход, позволяющий оценить конфликт, обсудить и найти удовлетворяющее всех решение предполагает:

- 1.сглаживание конфликта;
- 2.обострение конфликта до открытой конфронтации;
- 3.привлечение третьей стороны.

Вопрос 5. Руководитель, заметивший, что подчиненный выказывает то или иное стремление (например, активно стремится общаться с окружающими), должен:

- 1.наказать его;
- 2.поместить в условия, затрудняющие общение;
- 3.поместить в условия, где подобное поведение входит в процесс работы.

Задание №8

Вопрос 1Между людьми объективно возникают личные взаимоотношения.

Можно утверждать, что:

- 1.здоровые отношения способствуют достижению целей организации;
- 2.характер личных взаимоотношений никак не связан с успешной работой;
- 3.личные отношения надо строго ограничивать.

Вопрос 2.Чтобы побудить человека сделать что-либо, необходимо прежде всего:

- 1.создать условия для выполнения работы;
- 2.убедить его захотеть сделать это;
- 3.проявить доброту и дружеский подход

Вопрос 3. Как называется стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой активности?

1. трудовая активность;
- 2.. мотивированная деятельность;
3. мотив труда;
- 4.мотивация труда;
5. трудовое поведение.

Вопрос 4. Кто определяет форму и меру действий работника в мотивированной деятельности?

1. сам работник;



2. руководитель предприятия;
3. непосредственный начальник;
4. коллектив;
5. профсоюзный комитет.

Вопрос 5. Как называется понятие, когда речь идет о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности?

1. стимул труда;
2. мотив труда;
3. труженик;
4. потребность в труде;
5. трудовой интерес.

### **Корпоративное право**

Вопрос 1. Назовите институт, с рождением которого связано появление права:

1. производство;
2. государство;
3. промышленность;
4. община;
5. племя.

Вопрос 2. Назовите объективные факторы, обусловившие появление права:

1. социальные;
2. культурные;
3. психологические;
4. экономические, политические, международные;
5. демографические.

Вопрос 3. Чем отличаются юридические нормы?

1. формальной определенностью;
2. обоснованностью;
3. субъективностью;
4. характерностью;
5. объективностью.

Вопрос 4. Сколько слоев насчитывается в структуре права?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять;
5. шесть.

Вопрос 5. Как именуются правила поведения, вырабатываемые корпорациями и распространяющиеся на их коллективы?

1. принципы права;
2. договорные нормы;
3. корпоративные нормы;
4. правила поведения;
5. этикет.

=====

Вопрос 1. Чем является совокупность элементов, находящихся во взаимосвязи и поэтому образующих определенную целостность?

1. структурой;
2. иерархией;
3. системой;
4. совокупностью;
5. зависимостью.

Вопрос 2. В связи с чем возникает интеграция правового регулирования бизнеса?

1. с перспективой роста;
2. с потребностью комплексного регулирования предпринимательства;
3. с антимонопольными мерами;
4. с динамикой развития;
5. с налоговым регулированием;

Вопрос 3. Назовите количество блоков отношений, составляющих предмет предпринимательского права:

1. один;
2. два;
3. три;
4. четыре;
5. пять.

Вопрос 4. Назовите блоки отношений, составляющих предмет предпринимательского права:

1. корпоративные, между предпринимателями и государством, отношения с контрагентами;
2. внутрифирменные;
3. партнерские;
4. имущественные;
5. внешнеэкономические.

Вопрос 5. Что является внешней формой предпринимательского права?

1. договоры;
2. соглашения;
3. инвестиционные договоры;

4. корпоративные акты;
5. контракты.

=====

Вопрос 1. До какого времени товарищества в странах Запада не признавались юридическими лицами и не включались в понятие «корпорации»?

1. до 1983 г.;
2. до 1984 г.;
3. до 1985 г.;
4. до 1986 г.;
5. до 1987 г.

Вопрос 2. Какие виды организаций более всего нуждаются в детальном и объемном юридическом корпоративном регулировании?

1. товарищества;
2. акционерные общества;
3. кооперативы;
4. институты;
5. научные учреждения.

Вопрос 3. Сколько блоков норм корпоративного права можно выделить?

1. один;
2. два;
3. три;
4. четыре;
5. пять.

Вопрос 4. Назовите блоки корпоративных норм:

1. информационные;
2. финансово-правовые, административно-правовые, трудовые, гражданско-правовые;
3. нормативные;
4. коммерческие;
5. акционерные.

Вопрос 5. Кем издаются корпоративные нормы?

1. коллективом;
2. администрацией;
3. общим собранием;
4. советом учреждений;
5. органами управления корпорации.

=====

Вопрос 1. Чем обеспечиваются корпоративные нормы в случае их нарушения?

1. разъяснением;
2. информацией;
3. судом;
4. принуждением;
5. санкциями.

Вопрос 2. С существованием каких производственных единиц нельзя напрямую связывать корпоративное право?

1. государственных;
2. основанных на совместном (коллективном) труде;
3. акционерных;
4. сельскохозяйственных;
5. финансовых.

Вопрос 3. От чего зависит массив корпоративного права?

1. от централизации;
2. от политической системы;
3. от вида собственности;
4. от уровня свободы;
5. от приватизации.

Вопрос 4. С какого времени началось изучение корпоративного права в России?

1. с 80-х годов;
2. с 90-х годов;
3. с 70-х годов;
4. с 60-х годов;
5. с 50-х годов.

Вопрос 5. Какая сфера является предметом правового регулирования?

1. политика;
2. Менеджмент;
3. общественные отношения;
4. социальная сфера;
5. быт.

=====

Вопрос 1. На сколько групп (отраслей) подразделяются общественные отношения?

1. одну;
2. две;
3. три;
4. четыре;
5. пять.

Вопрос 2. Назовите группы (области) общественных отношений:

1. духовные;
2. политические, экономические, социальные;
3. материальные;
4. моральные;
5. психологические.

Вопрос 3. Какая сфера общественных отношений регулируется корпоративным правом?

1. экономическая;
2. социальная;
3. политическая;
4. материальная;
5. культурная.

Вопрос 4. На какие виды делятся корпорации?

1. промышленные;
2. акционерные;
3. открытые общества;
4. коммерческие и некоммерческие;
5. закрытые общества.

Вопрос 5. Сколько основных видов предпринимательства выделяют по сферам экономики?

1. один;
2. два;
3. три;
4. четыре;
5. пять.

=====

Вопрос 1. Назовите основные виды предпринимательства:

1. производственное и торговое;
2. производственное, торговое, финансовое, консультационное;
3. торговое, финансовое, консультационное;
4. производственное, торговое, консультационное;
5. торговое, финансовое, консультационное.

Вопрос 2. Назовите наиболее распространенные формы предпринимательской деятельности:

1. домашние;
2. семейные;
3. торговые;

4. индивидуальная частная фирма, товарищество, хозяйственное общество;
5. коммерческие.

Вопрос 3. Как называется корпорация, которая принадлежит небольшому количеству собственников и управляется ими на основе согласия?

1. товарищество;
2. общество;
3. фирма;
4. предприятие;
5. кооператив.

Вопрос 4. Как именуется фирма, принадлежащая одному человеку?

1. общество;
2. товарищество;
3. индивидуальная частная фирма;
4. предприятие;
5. кооператив.

Вопрос 5. Назовите оптимальное количество участников, объединяемых товариществом как корпорацией:

1. 15 чел.;
2. 20 чел.;
3. 30 чел.;
4. 40 чел.;
5. до 10 чел.

=====

Вопрос 1. Сколько стадий развития современных корпораций выделяет А. Берли?

1. одну;
2. две;
3. три;
4. четыре;
5. пять.

Вопрос 2. Назовите характерную черту четвертой стадии развития корпораций:

1. полный контроль держателей капиталов;
2. отделение собственности от управления;
3. контроль администрации;
4. контроль органов управления;
5. рабочий контроль.

Вопрос 3. Назовите характерную черту первой стадии развития корпорации:

1. рабочий контроль;

2. контроль управления;
3. полный контроль администрации держателями капиталов;
4. отделение собственности от управления;
5. контроль акционеров.

Вопрос 4. Какой закон дает классификацию юридических лиц?

1. Гражданский кодекс РФ;
2. Уголовный кодекс РФ;
3. Уголовно-процессуальный кодекс РФ;
4. Конституция РФ;
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ.

Вопрос 5. Назовите количество критериев юридических лиц в соответствии с Гражданским кодексом (часть первая):

1. один;
2. два;
3. три;
4. четыре;
5. пять.

=====

Вопрос 1. Назовите первый критерий классификации юридических лиц по Гражданскому кодексу РФ:

1. характер прав на имущество участников юридических лиц;
2. средства деятельности;
3. характер деятельности;
4. результат деятельности;
5. цель деятельности.

Вопрос 2. Назовите второй критерий классификации юридических лиц по Гражданскому кодексу РФ:

1. средства деятельности;
2. состав прибыли;
3. цель деятельности;
4. результат деятельности;
5. характер прав.

Вопрос 3. Кто составляет группу юридических лиц, в отношении которых их участники имеют обязательственные права?

1. предприятие, учреждение;
2. товарищества, общества, производственные и потребительские кооперативы;
3. учреждения, предприятия, товарищества;
4. коммерческие структуры;
5. организации.

Вопрос 4. Как называются юридические лица, преследующие в своей деятельности цель извлечения прибыли?

1. некоммерческие;
2. бизнесмены;
3. коммерческие;
4. менеджеры;
5. предприниматели.

Вопрос 5. Как называются организации, не преследующие в качестве основной цели деятельности получения прибыли, а сосредотачивают свое внимание на удовлетворении тех или иных нематериальных потребностей?

1. коммерческие;
2. благотворительные;
3. спонсорские;
4. некоммерческие;
5. хозрасчетные.

=====

Вопрос 1. Что означает термин «коммандитные товарищества»?

1. полные;
2. товарищества по вере;
3. неполные;
4. смешанные;
5. учредительные.

Вопрос 2. На сколько видов делятся товарищества?

1. один;
2. два;
3. три;
4. четыре;
5. пять.

Вопрос 3. Назовите виды деления товариществ:

1. полные и неполные;
2. потребительские и торговые;
3. потребительские и кооперативные;
4. полные и коммандитные;
5. неполные и коммандитные.

Вопрос 4. Какое минимальное количество людей может объединять товарищество?

1. один;
2. два;
3. три;



4. четыре;
5. пять.

Вопрос 5. Какое максимальное количество людей может объединять товарищество?

1. 100;
2. 200;
3. 300;
4. неограниченное;
5. 500.

=====

Вопрос 1. Назовите характер объединения людей в товарищество:

1. обязывающий;
2. солидарный;
3. добровольный;
4. товарищеский;
5. принудительный.

Вопрос 2. Назовите статьи Гражданского кодекса РФ, регламентирующие договорное объединение в товарищество:

1. 70 и 83;
2. 71 и 84;
3. 72 и 85;
4. 73 и 86;
5. 74 и 87.

Вопрос 3. Как называют товарищество по вере?

1. торговым;
2. купеческим;
3. товарным;
4. коммандитным;
5. оптовым.

Вопрос 4. Каков главный отличительный признак коммандитного товарищества?

1. характер ответственности участников;
2. процент участия в прибыли;
3. солидарность;
4. недолговечность;
5. характер учредительных сумм.

Вопрос 5. На основе чего возникает товарищество по вере?

1. согласия;
2. письменного договора;

3. устного договора;
4. учредительного взноса;
5. учредительного договора.

=====

Вопрос 1. Как называется корпорация, первоначальный капитал которой представлен в виде определенных долей участников, несущих ответственность, ограниченную этими долями?

1. товарищество;
2. кооператив;
3. общество с ограниченной ответственностью;
4. предприятие;
5. фирма.

Вопрос 2. Назовите время появления первых обществ с ограниченной ответственностью в мировой практике:

1. начало XIX в.;
2. конец XIX в.;
3. середина XIX в.;
4. XIX в.;
5. конец XVIII в.

Вопрос 3. Назовите самую распространенную организационно-правовую форму корпораций в России в настоящее время:

1. товарищества;
2. кооперативы;
3. фирмы;
4. общества с ограниченной ответственностью;
5. акционерные общества.

Вопрос 4. Назовите главный корпоративный акт общества с ограниченной ответственностью:

1. устав;
2. кодекс;
3. договор;
4. декларация;
5. протокол о намерениях.

Вопрос 5. Назовите учредительные документы общества с ограниченной ответственностью:

1. протокол собрания;
2. декларация;
3. бизнес-план;
4. акции;
5. устав и учредительный договор.

