

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ
Декан ФУП

УТВЕРЖДАЮ /Н.И. Ларионова/
(Ф.И.О. декана (директора института))

01.03.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б.1.1.18 Государственная и корпоративная социальная политика

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки
(специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Бакалавр

(бакалавр/магистр/специалист)

Направленность

Кадровые технологии и кадровая безопасность

Курс 2, 3

Семестр 3, 4, 5

Распределение учебного времени

Трудоемкость по учебному плану	216 / 6	часов/зачетных единиц
Лекции	12	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	16	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	28	часов
Контактная работа по экзамену	6	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	152	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	30	часов
Экзамен	5	семестр
Зачет	4	семестр
БРК, ДЗ	-	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом

Программу составили:

доцент с ученой степенью кандидата наук	УиП	СОГЛАСОВАНО	Е.Г. Букатина
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина
Кафедра управления и права

22.02.2023	протокол №	4	(наименование кафедры)
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими)
кафедрой(ами).
СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит
выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Юричева Е.Ю., начальник отдела кадров ООО "Европрофиль"

Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 06.03.2023 г.
Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорией, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теорий при решении профессиональных задач.	знания: основных понятий, субъектов, объектов экономической, организационной и управленческой теорий при решении профессиональных задач. умения: обосновать необходимость государственного регулирования социальных процессов; выявлять приоритетные направления корпоративной социальной политики государства. навыки: поиска, обработки и анализа информации по проблемам корпоративной социальной политики.
	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	знания: основных понятий социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач умения: применять знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач навыки: анализа и диагностики состояния социологической и психологической составляющей работы коллектива при решении профессиональных задач
	ОПК-1.3 Применяет российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	знания: основных элементов российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач умения: применять знания о российском законодательстве в части работы с персоналом при решении профессиональных задач навыки: анализа и диагностики российского законодательства
2. ПК-2 Внедрение корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников	ПК-2.1 Анализирует успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ	знания: современных теорий и практик анализа и управления корпоративной социальной культурой в профессиональной сфере умения: диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения государственной корпоративной и социальной политики, направленные на ее улучшение навыки: владения современными технологиями организационно-управленческой работы и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной сфере

ПК-2.2 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	знания: базовых основ межличностных отношений, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов умения: определять и формулировать основные задачи формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов навыки: владения методами управления межличностных отношений, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой
ПК 2.3 Организует взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики	знания: основ взаимодействия с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики умения: взаимодействия на различных уровнях по вопросам реализации корпоративной социальной политики навыки: владения организации и взаимодействия по вопросам реализации корпоративной социальной политики

Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП.

Дисциплина является обязательной

Для продолжения формирования заявленных компетенций необходимы знания предшествующих дисциплин: Теория управления и управленческая экономика (ОПК-1), Организация, нормирование и оплата труда (ОПК-1), Правовое регулирование профессиональной деятельности (ОПК-1), Правовое регулирование профессиональной деятельности (ПК-2), Организационная культура (ПК-2)

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих дисциплинах: Управление персоналом государственной и муниципальной службы (ОПК-1), Лидерство, командообразование и управление персоналом в условиях кризиса (ОПК-1), Лидерство, командообразование и управление персоналом в условиях кризиса (ПК-2); практиках: Преддипломная практика (ОПК-1), Производственная практика. Технологическая (проектно-технологическая) практика (ПК-2); государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (ОПК-1), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (ПК-2)

Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: дискуссионные, лекционные занятия, практические занятия

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: задания, классическая лекция

Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Государственная социальная политика	36	ОПК-1, ПК-2
Лекция. Социальная сфера. Субъекты и объекты социальной политики. Категориальный аппарат предмета социальной политики. Функции социальной политики. Социальные институты. Социальное партнерство. Социальная защита.	2	
Практическое занятие. Социальные индикаторы. Уровень жизни и его измерение. Индекс человеческого развития. Уровень бедности и его измерение. Показатели дифференциации доходов. Индекс Джини. Показатели, используемые для характеристики рынка труда. Индекс стоимости жизни. Индексы потребительских цен. Величина прожиточного минимума. Покупательная способность доходов населения.	2	
Лекция. Правовые основы функционирования социального государства и направления реализации государственной социальной политики.	2	
Практическое занятие. Современная социальная политика государства за рубежом.	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение проработка конспектов лекций; изучение литературы; подготовка к практическим занятиям, выполнение заданий	28	
Иная контактная работа:	0	

4 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Государственная и корпоративная социальная политика	72	ОПК-1, ПК-2
Лекция. Современный опыт управления организацией на основе корпоративной социальной политики	2	
Лекция. Политика социальной ответственности как инструмент формирования имиджа организации	2	
Практическое занятие. Взаимосвязь сфер социальной ответственности и морально-этические аспекты ответственности	2	
Практическое занятие. Взаимосвязь сфер социальной ответственности и морально-этические аспекты ответственности.	2	
Практическое занятие. Динамика и современное состояние государственной социальной политики в России.	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение проработка конспектов лекций; изучение литературы; подготовка к практическим занятиям, выполнение заданий	62	

Иная контактная работа:	0
-------------------------	---

5 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Корпоративная социальная политика	72	ОПК-1, ПК-2
Лекция. Роль ответственности в организации корпоративного типа	2	
Лекция. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности	2	
Практическое занятие. Социальная ответственность бизнеса и спорные явления в социально-ответственном бизнесе.	2	
Практическое занятие. Становление внутренней корпоративной социальной ответственности. Корпоративная социальная ответственность: стиль и лидерство	2	
Практическое занятие. Виды и формы внутренней социальной ответственности	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение проработка конспектов лекций; изучение литературы; подготовка к практическим занятиям, выполнение заданий	62	
Иная контактная работа:	0	
Подготовка к экзамену	30	
Проведение экзамена	6	

Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины Государственная и корпоративная социальная политика рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности.

Занятия лекционного типа дают систематизированные знания по дисциплине Государственная и корпоративная социальная политика, концентрируют внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации.

Подготовка к занятиям семинарского типа включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины Государственная и корпоративная социальная политика.

Содержание самостоятельной работы определяется рабочей программой дисциплины Государственная и корпоративная социальная политика, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины Государственная и корпоративная социальная

политика, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе.

Формами промежуточной аттестации по дисциплине Государственная и корпоративная социальная политика является сдача зачета и экзамена.

Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ		
1.	Низова, Людмила Михайловна. Социальная политика как фактор общественного развития [Текст] : монография / Л. М. Низова; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГБОУ ВО "Поволж. гос. технол. ун-т". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2017. - 235 с. ISBN 978-5-8158-1818-7. Экземпляры: всего 8.	8 / https://portal.volgatech.net/books/Nizova_socialnaia_politika_2017.pdf
2.	Васильева, Варвара Михайловна. Государственная политика и управление [Текст] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. М. Васильева, Е. А. Колеснева, И. А. Иншаков. Москва: Юрайт, 2023. - 440, [1] с. ISBN 978-5-534-04621-2.	https://urait.ru/book/gosudarsvennaya-politika-i-upravlenie-512603
3.	Организационная культура [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / [Ю. В. Воскресенская [и др.]. ; под ред. В. Г. Смирновой; Гос. ун-т упр. Москва: Юрайт, 2018. - 305, [1] с. с. ISBN 978-5-534-01440-2. Экземпляры: всего 20.	20
4.	Кузнецов, И. Н. Эффективный руководитель [Электронный ресурс] : учеб. / И. Н. Кузнецов. Москва: Дашков и К, 2018. - 596 с. ISBN 978-5-394-01615-8.	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=110747
5.	Холостова, Е. И. Социально-ориентированные некоммерческие организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. И. Холостова. Москва: Дашков и К, 2017. - 181 с. ISBN 978-5-394-02776-5.	https://e.lanbook.com/book/94028
6.	Аничкина, О. А. Корпоративное управление [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Аничкина О. А., Фомичев А. Н. Москва: Дашков и К, 2020. - 110 с. ISBN 978-5-394-03663-7.	https://e.lanbook.com/book/173965
ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ		
1.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru

2.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	http://cyberleninka.ru
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ		
1.	Справочно-правовая система Консультант+	http://www.consultant.ru
2.	Информационно-правовой портал Гарант	http://www.garant.ru

6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	508 (I)	ПК RAY B314,3.(клав.,мышь оптич.,пачкорд,ИДТО ,монитор 21,5 " View Sonic VA2248-LEG (2), Проектор мультимедийный Hitachi CP-X 444 (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач

Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
- умение применять теоретические знания при решении практических заданий.

Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий.	удовлетворительно
Продвинутый уровень	Обучающийся твердо знает программный материал, излагает его грамотно и по существу, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно	хорошо

	применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	
Высокий уровень	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, грамотно и логически стройно его излагает, дает исчерпывающие ответы на поставленные вопросы. В ответе тесно увязывается теория с практикой, при этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, показывает знакомство с монографической литературой, периодическими изданиями, правильно обосновывает принятые решения, свободно владеет разносторонними навыками, приемами выполнения практических работ	отлично

7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

Типовые задания оценочного средства «Метод проектов»

0. При осуществлении проектной деятельности во взаимодействии с группой реализуется способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Четко выполненные рекомендации при выполнении задания позволяют овладеть навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности организации, формировать умения анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений. Все это направлено на закрепление теоретических знаний и формирования практических навыков разработки организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций их социальной значимости. Метод проектов является инструментом для практического использования знаний в области управления для эффективной работе в коллективе, учитывая социальные, этнические и конфессиональные различия. Так как итогом Вашей работы является проект, который Вы должны защищать, то необходимо подготовиться к групповому обсуждению тех проблем, которые Вы затронули в своем проекте.

1. Тема проекта: Разработка корпоративного кодекса вуза.

Проведите стратегический анализ корпоративных кодексов ряда вузов РФ и РТ, которые являются важным фактором их конкурентоспособности.

Определите присутствует ли в них раздел о необходимости толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий

2. Тема проекта: Анализ корпоративного кодекса организации (учреждения).

Проведите исследование по предлагаемой теме. На основании проведенного анализа разработайте проект управленческих решений с позиций их социальной значимости

3. Тема проекта: Реализация принципа трипартизма организации (учреждения).

Проведите исследование по предлагаемой теме. Каким образом, в различных направлениях стратегиями компании отражается готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

4. Тема проекта: Взаимоотношения организации (учреждения) с властью.

Проведите исследование по предлагаемой теме. Как в стратегии организации отражается готовность нести ответственность перед органами власти с позиций социальной ответственности.

5. Тема проекта: Исследование реализации принципа ответственности организации (учреждения) перед муниципальным образованием (на примере г. Йошкар-Ола).

Проведите исследование по предлагаемой теме. Как в стратегии организации отражается готовность нести ответственность перед органами власти с позиций социальной ответственности.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Понятие корпоративной социальной политики.
2. Понятие социально-рыночного государства.
3. Взаимодействие бизнеса и общества.
4. Виды социальной ответственности. Модель А. Кэрролла.
5. Современное социальное законодательство.
6. Особенности мотивации российских предприятий.
7. Роль собственников и топ-менеджеров корпораций в реализации социальной политики.
8. Понятие социального партнерства.
9. Преимущества компаний, проводящих активную социальную политику.
10. Бисмаркианская модель социальной политики.
11. Государство всеобщего благоденствия.
12. Законодательство Российской империи, регулирующее социальную ответственность

предприятий.

13. Патернализм в бизнесе.
14. Этапы развития социальной ответственности бизнеса в России.
15. Концепция «корпоративного эгоизма».
16. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке.
17. Интерпретации социальной ответственности.
18. Глобальное корпоративное гражданство.
19. Человеческий капитал, человеческие ресурсы.
20. Социальное доверие.
21. Постэкономические ценности и деловой успех.
22. Понятие социального менеджмента.
23. Факторы эффективности социального инвестирования.
24. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.
25. Благотворительность и социальные инвестиции.
26. Направления социальной политики фирмы.
27. Инструменты социальной политики фирмы.
28. Международные стандарты качества ISO.
29. Типы предприятий по специфике и масштабам социальной политики.
30. Институциональные особенности социальной политики предприятий.

Вопросы к экзамену

1. Обоснуйте связь этики бизнеса и КСО? Приведите пример конкретной организации.
2. Докажите необходимость изучения этики бизнеса? Приведите пример конкретных организаций, которые в своей деятельности придерживаются этики бизнеса.
3. Опишите связь религиозных воззрений и этики бизнеса. Приведете пример и обоснуйте его.
4. Дайте характеристику утилитаризму как подходу к бизнес-этике. Докажите, что такой подход имеет свои достоинства и недостатки.
5. Как Вы понимаете «этику долга»? Приведите пример реализации данной концепции на конкретной организации.
6. Как Вы понимаете «этику справедливости»? Приведите пример реализации данной концепции на конкретной организации.
7. Докажите важность корпоративная ответственность в современном бизнес сообществе? Проиллюстрируйте пример на конкретной организации. Как бы Вы, будучи руководителем, реализовали принципы КСО?.
8. В чем разница между «социальной ответственностью» и «социальным реагированием»? Поясните свой ответ.
9. С чем Вы связываете появление многосторонних приоритетов социальной ответственности?

Приведите пример приоритетов социальной ответственности на конкретной организации.

10. Чем обусловлена необходимость КСО в деятельности организации? Почему КСО является фактором конкурентоспособности организации? Проиллюстрируйте пример на конкретной организации.

11. В чем заключается сущность развития человеческого капитала в рамках КСО? Как, по Вашему мнению, реализуется ответственность организации перед персоналом? Проиллюстрируйте пример на конкретной организации.

12. Почему необходимо изучать этику бизнеса в странах с переходной экономикой. Какова специфика этого процесса в России? Докажите свой ответ, проиллюстрировав его примерами конкретной организации.

13. Каковы причины, побудившие крупные компании обратить более пристальное внимание на политику взаимоотношений с обществом? Как, по Вашему мнению, должна реализовываться ответственность организации перед обществом (муниципальным образованием, на территории которого расположена организация)? Проиллюстрируйте пример на конкретной организации.

14. Какие риски корпорации могут быть связаны с поведением стейкхолдеров? Возможно ли избежать этих рисков? Вы, как будущий управленец, предложите управленческое решение, направленное на своевременное прогнозирование рисков. Проиллюстрируйте пример на конкретной организации

15. Чем определяется социальная стратегия организации? Какие, по Вашему мнению, основные предпосылки для формирования социальной стратегии?

16. Каковы основные элементы, на которые может распространяться социальная стратегия корпорации? Как эти элементы влияют на деятельность организации? Проиллюстрируйте пример на конкретной организации.

17. Перечислите основные компоненты социальной стратегии отечественного предприятия. Приведите пример такой стратегии на конкретном предприятии.

18. Сформулируйте функции отдела по корпоративной социальной ответственности? Как будущий руководитель, обоснуйте выбор этих функций.

19. Какими базовыми признаками характеризуется благотворительная деятельность? Представьте себе, что в Вашей организации никогда не была реализована практика благотворительности. Как бы Вы построили взаимодействие с членами организации для ее реализации?

20. Как Вы считаете, достижению какого блага способствует корпоративная социальная ответственность? Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте его примерами конкретной организации.

21. Раскройте взаимосвязь макрорегуляторов социального развития предприятий и социальной отчетности. Проиллюстрируйте пример на конкретной организации.

22. Раскройте понятие «индексы устойчивого социального развития» — «социальные», Доу-Джонс, Никкей. Как данные индексы влияют на деятельность компании. Обоснуйте свой ответ и проиллюстрируйте его на конкретном примере.

23. Как Вы понимаете принцип добровольности по отношению к социальной сертификации? Проиллюстрируйте пример на конкретной организации

24. Как Вы понимаете сущность трипартизма? Проиллюстрируйте пример на конкретной организации.

25. Какие модели КСО в США Вы считаете наиболее популярными? Почему? Возможно ли перенести опыт США в области КСО на российские предприятия? Обоснуйте свою точку зрения.

26. Какие модели КСО в Европе, по Вашему мнению, наиболее результативные? Почему?
27. Как Вы понимаете концепцию корпоративного эгоизма? Приведите пример реализации данной концепции в конкретной организации. В чем ее достоинства и недостатки?
28. Как Вы понимаете концепцию корпоративного альтруизма? Приведите пример реализации данной концепции в конкретной организации. В чем ее достоинства и недостатки?
29. Как можно реализовать принцип корпоративного гражданства в деятельности организации? Приведите пример реализации данного принципа в конкретной организации. В чем его достоинства?
30. Нужна ли КСО бизнеса сегодня? Как бы Вы построили взаимодействие с членами организации для ее реализации модели КСО в Вашей организации.

Поволжский государственный технологический университет

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 0

по дисциплине «Государственная и корпоративная социальная политика»

Направление 38.03.03 «УП»,

профиль «Кадровые технологии и кадровая безопасность»

1. Как можно реализовать принцип корпоративного гражданства в деятельности организации? Приведите пример реализации данного принципа в конкретной организации. В чем его достоинства?
2. Как Вы понимаете сущность трипартизма? Проиллюстрируйте пример на конкретной организации.

Зав. кафедрой _____ /Т.В. Ялялиева/

« _____ » _____ 202 г.