

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Вишневский Дмитрий Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.04.2025 11:55:50
Уникальный программный ключ:
03474917c4d01228e5ad996a48a5e0b18d505f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ДонГТУ»)

Факультет	экономики, управления и лингвистического сопровождения
Кафедра	менеджмента



УТВЕРЖДАЮ
И.о. проректора
по учебной работе
Д.В. Мулов

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура и социальная ответственность
(наименование дисциплины)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления)

Менеджмент организаций

(профиль подготовки)

Квалификация	бакалавр (бакалавр/специалист/магистр)
Форма обучения	очная, очно-заочная (очная, очно-заочная, заочная)

Алчевск, 2024

1 Цели и задачи изучения дисциплины

Цели дисциплины. Целью изучения дисциплины «Корпоративная культура и социальная ответственность» является рассмотрение теоретических аспектов корпоративной культуры; анализ современных методов управления корпоративной культурой и получения навыков их приложения; изучение особенностей управления корпоративной культурой в контексте осуществления предприятием хозяйственной деятельности; формирование у менеджеров-управляющих ключевых компетенций, необходимых для успешного управления предприятием на основе корпоративной социальной ответственности.

Задачи изучения дисциплины:

- углубленное изучение основных понятий, принципов и типов корпоративной культуры;
- рассмотрение теоретических аспектов управления корпоративной культурой;
- обоснование концепции развития и изменения корпоративной культуры;
- изучение особенностей диагностики и оценивания корпоративной культуры на конкретном предприятии;
- представление современных подходов до формирования корпоративной культуры в зарубежной практике;
- изучение принципов, методов и способов управления предприятием на основе социальной ответственности с учетом особенностей, присущих предприятиям различной отраслевой принадлежности, формы собственности и стадии жизненного цикла.

Дисциплина направлена на формирование профессиональной компетенции ПК-6 выпускника.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Логико-структурный анализ дисциплины: курс входит в Элективные дисциплины (модули) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организаций». Дисциплина реализуется кафедрой менеджмента Основывается на базе дисциплин «Менеджмент», «Концепция эффективного управления организацией», «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративный менеджмент», «Социальный менеджмент» и др.

Является основой для формирования компетенций необходимых для осуществления профессиональной деятельности, для подготовки ВКР.

Виды контроля по дисциплине: текущий контроль, промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2,0 зачетные единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (36 ч.), практические (18 ч.) занятия и самостоятельная работа студента (18 ч.).

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет.

Для очно-заочной формы обучения программой дисциплины предусмотрены лекционные (10 ак.ч.), практические (10 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (52 ак.ч.).

Дисциплина изучается для очно-заочной формы обучения на 5 курсе в 10 семестре. Форма промежуточной аттестации – зачет.

3 Перечень результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Процесс изучения дисциплины «Корпоративная культура и социальная ответственность» направлен на формирование компетенции, представленной в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, обязательные к освоению

Содержание компетенции	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, и осуществлять диагностику организационной культуры.	ПК-6	ПК-6.1. Знает содержание основных понятий и категорий теории мотивации, механизмы выдвижения в лидеры и особенности командной работы, роль менеджмента в особенностях формирования власти в организациях; ПК-6.2. Организует командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом и проводит аудит человеческих ресурсов; ПК-6.3. Использует теоретические знания для формирования лидерских качеств и формирует взаимоотношения в коллективе и корпоративную этику; ПК-6.4. Организует и проводит мероприятия по оценке персонала; ПК-6.5. Руководит формированием эффективной команды для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики;

4 Объём и виды занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 2 зачётные единицы, 72 ак.ч.

Самостоятельная работа студента (СРС) включает проработку материалов лекций, подготовку к практическим занятиям, текущему контролю, выполнение индивидуального задания, самостоятельное изучение материала и подготовку к зачету.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине используются формы и распределение бюджета времени на СРС для очной формы обучения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Распределение бюджета времени на СРС

Вид учебной работы	Всего ак.ч.	Ак.ч. по семестрам
		8
Аудиторная работа, в том числе:	54	54
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Курсовая работа/курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	18	18
Подготовка к лекциям	2	2
Подготовка к лабораторным работам	-	-
Подготовка к практическим занятиям / семинарам	4	4
Выполнение курсовой работы / проекта	-	-
Расчетно-графическая работа (РГР)	-	-
Реферат (индивидуальное задание)	2	2
Домашнее задание	2	2
Подготовка к контрольной работе	2	2
Подготовка к коллоквиуму	-	-
Аналитический информационный поиск	2	2
Работа в библиотеке	2	2
Подготовка к зачету	2	2
Промежуточная аттестация – зачет	3(2)	3(2)
Общая трудоемкость дисциплины		
ак.ч.	72	72
з.е.	2	2

5 Содержание дисциплины

С целью освоения компетенции, приведенной в п.3 дисциплина разбита на 9 тем:

- тема 1 (Корпоративная социальная ответственность (КСО): понятие, сущность, значение. Нормативно-правовая база корпоративной социальной ответственности отечественных предприятий);
- тема 2 (Эволюция корпоративной социальной ответственности, этапы развития);
- тема 3 (Корпоративная социальная политика и менеджмент. Современные особенности формирования институтов корпоративной социальной ответственности на различных уровнях);
- тема 4 (Формы, виды, направления деятельности социальной деятельности корпораций);
- тема 5 (КСО и социально-трудовые отношения);
- тема 6 (Построение системы корпоративной социальной ответственности предприятия. Методы стимулирования социальной ответственности предприятий и организаций);
- тема 7 (Корпоративная культура организации как необходимое условие КСО);
- тема 8 (Роль государства в развитии КСО. Оптимальные модели взаимодействия институтов бизнеса и власти. Государственно-частное предпринимательство);
- тема 9 (Макрорегуляторы социальной ответственности предприятий. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности).

Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов для очной и заочной формы приведены в таблице 3 и 4 соответственно.

Таблица 3 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Корпоративная социальная ответственность (КСО): понятие, сущность, значение. Нормативно-правовая база корпоративной социальной ответственности отечественных предприятий	Суть и значение корпоративной социальной ответственности. Концепция менеджмента заинтересованных сторон. Организационное богатство как основной актив. Преимущества корпоративной социальной ответственности. Международные инициативы как фактор формирования и развития КСО (Глобальный договор ООН). Нормативно-правовая база корпоративной социальной ответственности отечественных предприятий.	4	Корпоративная социальная ответственность (КСО): понятие, сущность, значение. Нормативно-правовая база корпоративной социальной ответственности отечественных предприятий.	2		
	Эволюция корпоративной социальной ответственности, этапы развития	История развития корпоративной социальной ответственности. Модели корпоративной социальной ответственности (американская, европейская, японская и др.).	4	Эволюция корпоративной социальной ответственности, этапы развития.	2		
3	Корпоративная социальная политика и менеджмент. Современные особенности формирования институтов корпоративной социальной ответственности на	Отечественный опыт становления КСО. Принципы формирования информационной политики КСО. Построение системы коммуникаций по КСО. Консультации с заинтересованными сторонами на различных этапах разработки и внедрения стратегии КСО и механизм обратной связи с ними.	4	Корпоративная социальная политика и менеджмент. Современные особенности формирования институтов корпоративной социальной ответственности на различных уровнях.	2		

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемк ость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкост ь в ак.ч.	Тема лабораторн ых занятий	Трудоемко сть в ак.ч.
	различных уровнях.	Ресурсы в сфере социальной отчетности. Социальная ответственность СМИ: влияние на поведенческие модели в обществе. Социальная ответственность образования и науки. Сотрудничество бизнеса и образования. Корпоративные социальные отчеты: сущность, задачи и структура. Особенности социальной отчетности отечественных компаний.					
4	Формы, виды, направления деятельности социальной деятельности корпораций.	Формы, виды, направления деятельности социальной деятельности корпораций. Экологические аспекты КСО: суть и значение ответственного отношения организаций к окружающей среде, превентивный подход к решению экологических проблем, программы по контролю загрязнения и защиты окружающей среды. Международные документы по окружающей среде и стандарты экологического менеджмента (серия ISO 14000). Законодательство ЛНР об охране окружающей среды. Международный и отечественный опыт внедрения	4	Формы, виды, направления деятельности социальной деятельности корпораций.	2		

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		принципов экологической ответственности.					
5	КСО и социально-трудовые отношения.	Права человека и трудовые практики как предмет КСО. Международные стандарты прав человека. Стандарты МОТ и принципы Глобального Договора в сфере труда. Достойный труд как предмет КСО. Европейские стандарты в сфере труда. Особенности европейской модели внутренней КСО. Законодательство страны в сфере труда как основа КСО в отношениях с работниками. Социальный диалог и КСО. Лучшие трудовые практики и показатели внутренней КСО: отечественный и зарубежный опыт. Вопрос профессиональной этики.	4	КСО и социально-трудовые отношения.	2		
6	Построение системы корпоративной социальной ответственности предприятия. Методы стимулирования социальной ответственности предприятий и организаций.	КСО как составляющая стратегии управления и фактор повышения конкурентоспособности организации. Модели анализа заинтересованных сторон. Внедрение КСО в практику и процедуры компании. Угрозы и пути минимизации рисков КСО. Организация деятельности по КСО. Этические кодексы. Структурные подразделения и	4	Построение системы корпоративной социальной ответственности предприятия. Методы стимулирования социальной ответственности предприятий и организаций.	2		

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемк ость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкост ь в ак.ч.	Тема лабораторн ых занятий	Трудоемко сть в ак.ч.
		Комитеты компаний в сфере КСО. Статус, основные функции, квалификация, типовые обязанности, профессиональные стандарты менеджера по КСО в компаниях. Методы стимулирования социальной ответственности предприятий и организаций.					
7	Корпоративная культура организации как необходимое условие КСО.	Понятие корпоративной культуры. Взаимосвязь корпоративной культуры организации и корпоративной социальной ответственности: формирование корпоративной культуры организации, структура корпоративной культуры, внешние проявления корпоративной культуры. Организационная культура предприятия.	4	Корпоративная культура организации как необходимое условие КСО.	2		
8	Роль государства в развитии КСО. Оптимальные модели взаимодействия институтов бизнеса и власти. Государственно-частное предпринимательство.	Роль государства в развитии КСО: исторические аспекты привлечения и развития общин. Влияние общества на работу компаний и ответственность компаний перед населением. Ответственность государства и устойчивое развитие. Международный опыт государственного регулирования КСО. Оптимальные модели	4	Роль государства в развитии КСО. Оптимальные модели взаимодействия институтов бизнеса и власти. Государственно-частное предпринимательство.	2		

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемк (в ак.ч.)	Темы практических занятий	Трудоемк в ак.ч.	Тема лабораторн ых занятий	Трудоемк в ак.ч.
		взаимодействия институтов бизнеса и власти. Развитие партнёрства с местными властями и обществом. Участие компаний в жизнедеятельности общин. Государственно-частное предпринимательство. Сотрудничество бизнес-структур с неправительственными организациями.					
9	Макрорегуляторы социальной ответственности предприятий. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.	Проект международного стандарта по социальной ответственности ISO 26000. Стратегия корпоративной социальной ответственности. Макрорегуляторы социальной ответственности предприятий. Понятие и принципы добросовестной конкуренции. Социально-ответственный маркетинг. Концепция ответственного управления цепями поставок. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности. Международные стандарты отчетности.	4	Макрорегуляторы социальной ответственности предприятий. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.	2		
Всего аудиторных часов			36		18		

Таблицы 4 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Корпоративная социальная ответственность (КСО): понятие, сущность, значение. Нормативно-правовая база корпоративной социальной ответственности отечественных предприятий.	Суть и значение корпоративной социальной ответственности. Концепция менеджмента заинтересованных сторон. Организационное богатство как основной актив. Преимущества корпоративной социальной ответственности. Международные инициативы как фактор формирования и развития КСО (Глобальный договор ООН). Нормативно-правовая база корпоративной социальной ответственности отечественных предприятий.	2	Корпоративная социальная ответственность (КСО): понятие, сущность, значение. Нормативно-правовая база корпоративной социальной ответственности отечественных предприятий.	2	-	
2	Корпоративная социальная политика и менеджмент. Современные особенности формирования институтов корпоративной социальной ответственности на различных уровнях.	Отечественный опыт становления КСО. Принципы формирования информационной политики КСО. Построение системы коммуникаций по КСО. Консультации с заинтересованными сторонами на различных этапах разработки и внедрения стратегии КСО и механизм обратной связи с ними. Ресурсы в сфере социальной	2	Корпоративная социальная политика и менеджмент. Современные особенности формирования институтов корпоративной социальной ответственности на различных уровнях.	2	-	-

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоем кость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкос ть в ак.ч.	Тема лабораторн ых занятий	Трудоем кость в ак.ч.
		отчетности. Социальная ответственность СМИ: влияние на поведенческие модели в обществе. Социальная ответственность образования и науки. Сотрудничество бизнеса и образования. Корпоративные социальные отчеты: сущность, задачи и структура. Особенности социальной отчетности отечественных компаний.					
3	Формы, виды, направления деятельности социальной деятельности корпораций.	Формы, виды, направления деятельности социальной деятельности корпораций. Экологические аспекты КСО: суть и значение ответственного отношения организаций к окружающей среде, превентивный подход к решению экологических проблем, программы по контролю загрязнения и защиты окружающей среды. Международные документы по окружающей среде и стандарты экологического менеджмента (серия ISO 14000).	2	Формы, виды, направления деятельности социальной деятельности корпораций.	2	-	-

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоем кость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкос ть в ак.ч.	Тема лабораторн ых занятий	Трудоем кость в ак.ч.
		Законодательство ЛНР об охране окружающей среды. Международный и отечественный опыт внедрения принципов экологической ответственности.					
4	КСО и социально- трудовые отношения.	Права человека и трудовые практики как предмет КСО. Международные стандарты прав человека. Стандарты МОТ и принципы Глобального Договора в сфере труда. Достойный труд как предмет КСО. Европейские стандарты в сфере труда. Особенности европейской модели внутренней КСО. Законодательство страны в сфере труда как основа КСО в отношениях с работниками. Социальный диалог и КСО. Лучшие трудовые практики и показатели внутренней КСО: отечественный и зарубежный опыт. Вопрос профессиональной этики.	2	КСО и социально-трудовые отношения.	2	-	-
5	Построение системы корпоративной социальной	КСО как составляющая стратегии управления и фактор повышения	2	Построение системы корпоративной социальной ответственности	2	-	-

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоем кость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкос ть в ак.ч.	Тема лабораторн ых занятий	Трудоем кость в ак.ч.
	ответственности предприятия. Методы стимулирования социальной ответственности предприятий и организаций.	конкурентоспособности организации. Модели анализа заинтересованных сторон. Внедрение КСО в практику и процедуры компании. Угрозы и пути минимизации рисков КСО. Организация деятельности по КСО. Этические кодексы. Структурные подразделения и Комитеты компаний в сфере КСО. Статус, основные функции, квалификация, типовые обязанности, профессиональные стандарты менеджера по КСО в компаниях. Методы стимулирования социальной ответственности предприятий и организаций.		предприятия. Методы стимулирования социальной ответственности предприятий и организаций.			
Всего аудиторных часов			10		10		

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1 Критерии оценивания

В соответствии с Положением о кредитно-модульной системе организации образовательного процесса ФГБОУ ВО «ДонГТУ» (https://www.dstu.education/images/structure/license_certificate/polog_kred_modul.pdf) при оценивании сформированности компетенций по дисциплине используется 100-балльная шкала.

Перечень работ по дисциплине и способы оценивания знаний приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень работ по дисциплине и способы оценивания знаний

Вид учебной работы	Способ оценивания	Количество баллов
Выполнение практических работ	Предоставление отчетов	30 - 40
Прохождение тестов (контрольная работа)	Более 50% правильных ответов	30 - 50
Выполнение индивидуального задания	Предоставление материалов индивидуального задания (презентации, рефераты и т.д.)	0 - 5
Выполнение домашнего задания	Предоставление материалов домашнего задания	0 - 5
Итого	—	60 - 100

Зачёт проставляется автоматически, если студент набрал в течении семестра не менее 60 баллов и отчитался за каждую контрольную точку. Минимальное количество баллов по каждому из видов текущей работы составляет 60% от максимального.

Зачёт по дисциплине «Корпоративная культура и социальная ответственность» проводится по результатам работы в семестре. В случае, если полученная в семестре сумма баллов не устраивает студента, во время зачетной недели студент имеет право повысить итоговую оценку либо в форме устного собеседования по приведенным ниже вопросам (п.п. 6.5), либо в результате тестирования.

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6.

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Шкала оценивания знаний

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по национальной шкале зачёт/экзамен
0-59	Не зачтено/неудовлетворительно
60-73	Зачтено/удовлетворительно
74-89	Зачтено/хорошо
90-100	Зачтено/отлично

6.2 Домашнее задание

В качестве домашнего задания студенты выполняют:

– работу над составлением конспекта изученного материала.

Задание 1.

Заполнить таблицу 1.1 применительно к характеристике принципов социальной ответственности Глобального Договора ООН.

Таблица 1.1 - Форма для заполнения

Принципы	Характеристика
Права человека	
Стандарты труда	
...	...
Окружающая среда	
...	...
Борьба с коррупцией	
...	...

1.1. Заполнить таблицу 1.2.

Таблица 1.2 - Аргументы «за» и «против» социальной ответственности

Аргументы в пользу социальной ответственности бизнеса	Аргументы против социальной ответственности бизнеса
...	...
...	...

1.3. Разграничить направления внутренней и внешней социальной ответственности, поставив отметку «+» в необходимом колонке (табл. 1.3).

Таблица 1.3 - Направления внутренней и внешней ответственности

Направления социальной ответственности	Внутренняя социальная ответственность	Внешняя социальная ответственность
1. Спонсорство и корпоративная благотворительность 2. Безопасность труда 3. Стабильность заработной платы 4. Содействие охране окружающей среды 5. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников 6. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации 7. Оказание помощи работникам в критических ситуациях 8. Взаимодействие с местными сообществом и местной властью 9. Готовность участвовать в кризисных ситуациях 10. Ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров) 11. Поддержание социально значимой заработной платы		

1.4. Исправить ошибки и заполнить таблицу, располагая их элементы в логически завершенном порядке (табл. 1.4).

Таблица 1.4 - Направления внешней и внутренней активности КСО

Направления внешней КСО активности	Направления внутренней КСО активности
Программы по взаимодействию с органами местного самоуправления, филантропические программы	Медицинское обслуживание сотрудников на предприятии
Программы по здравоохранению и внедрение бережливых технологий	Социально-культурный сервис: предоставление жилья; создание собственных творческих (научных) коллективов из числа рабочих; формирование программ отдыха

	персонала и т.д.
Программы по поддержке культуры и искусства	Мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенических условий труда
Экологические программы	Программы развития персонала

Ситуационное задание 2.

Фирма «Джонсон энд Джонсон» приняла решение об отказе от производства капсул «Тайленол», в которых были обнаружены следы цианида. Данное решение обошлось компании в 50 млн. долларов. Джеймс Е.Берк, руководитель фирмы, изъявил желание сообщить о полном изъятии из продажи «Тайленол» с самого начала инцидента. Во время первой связанной с «Тайленол» кризиса в 1982 г. Берк заявил: «Важно продемонстрировать, что мы организуем все возможные шаги для защиты людей и больше сделать мы просто не в силах». Другие же фирмы, обвинявшиеся органами правосудия или государственными регулирующими учреждениями в нечестности, пытались с ними бороться.

Задание:

1. В чём проявилась социальная ответственность указанной компании?
2. Согласны ли Вы с решением руководства фирмы? Ответ обоснуйте.

Ситуационное задание 3.

Крупное предприятие, которое специализируется на производстве строительных материалов (ориентированное на потребителей со средним и выше среднего уровнем доходов), имеет возможность заключить на выгодных условиях несколько контрактов. Среди них есть контракты:

— на закупку составляющих строительных материалов в одной из зарубежных стран. Получена информация, что, возможно, эту ткань производят, используя принудительный труд и труд детей;

— на закупку составляющих строительных материалов на отечественном предприятии, расположенном в другом городе. Поступила информация, что составляющие строительных материалов произведены из сырья низкого качества;

— построить еще одну фабрику в одной из зарубежных стран, где, согласно местным традициям, в состав руководителей предприятия нецелесообразно включать женщин, поскольку контрагенты не захочет иметь с ними дела. Вместе с тем следует учитывать, что длительное время в этой компании руководителями нескольких отделов есть женщины, которые успешно выполняют свои профессиональные обязанности.

Задания и вопросы для обсуждения:

1. Целесообразно покупать сырье по самой выгодной цене, не обращая внимания на то, как и кем оно произведено?

2. Чем должен руководствоваться вице-президент, принимая решение третьего предложения?

3. Какие решения приняли бы вы, находясь на месте руководителя отдела стратегического планирования?

Задание 4.

Заполнить таблицу (графу «Характеристика», то есть, наименование, суть соответствующего раздела стандарта), руководствуясь международными документами по окружающей среде и стандартами экологического менеджмента (серия ISO 14000).

Таблица 4.1 – Система экологических стандартов

Система экологических стандартов	Характеристика
ISO-14001	
ISO-14004	
ISO-14010	
ISO-14011	
ISO-14012	
ISO-14040	
ISO-14050	

Задание 5.

Заполнить таблицу (графу «Характеристика»: на что направлен этот стандарт? Что он обеспечивает?), руководствуясь международными стандартами в сфере систем менеджмента профессиональной безопасности, антипринудительного труда, систем управления качеством, системы экологического менеджмента.

Таблица 5.1 – Характеристика систем менеджмента

Системы менеджмента		Характеристика
Шифр	Название	
OHSAS 18000	Системы менеджмента профессиональной безопасности	
SA 8000	Система антипринудительного труда	
ISO 9000	Системы управления качеством	
ISO 14000	Системы экологического менеджмента	

6.3 Темы для рефератов (презентаций) – индивидуальное задание

1) Сущность и составляющие организационной культуры.

- 2) Зарубежный и отечественный опыт изучения организационной культуры.
- 3) Язык и символы культуры. Функции культуры.
- 4) Культура и личность. Личность как субъект культуры.
- 5) Организационная культура и поведение организации.
- 6) Роль организационной культуры в управлении организацией.
- 7) Основные компоненты организационной культуры: ценности, коммуникационные системы.
- 8) Основные компоненты организационной культуры: внешний вид персонала.
- 9) Основные компоненты организационной культуры: трудовая этика и мораль.
- 10) Подарки деловому партнеру, коллеге, руководителю.
- 11) Служебный этикет. Этика делового общения.
- 12) Конфликты на работе, поведение секретаря в конфликтных ситуациях.
- 13) Этика ведения телефонных переговоров.
- 14) Этикет поведения за столом во время деловых встреч (сервировка стола).
- 15) Стил ь одежды современного сотрудника офиса.
- 16) Этика ведения деловых переговоров.
- 17) Этика ведения телефонных переговоров.
- 18) Этика делового общения (взаимоотношения в коллективе).
- 19) Подготовка и проведение деловой встречи (деятельность секретаря).
- 20) Подготовка и проведение деловой встречи (деятельность руководителя).
- 21) Психология подбора персонала и найма на работу.
- 22) Методы подбора персонала.
- 23) Национальные особенности делового этикета (США, Германия, Франция, Великобритания и др. страны Западной Европы, Япония, Арабские страны, Китай и др.).
- 24) Типы и модели организационной культуры.
- 25) Типологии организационных культур, характеристика основных типов.
- 26) Сравнительный анализ моделей организационной культуры (У. Оучи, Г. Хофстеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано).
- 27) Уровни и элементы организационной культуры.
- 28) Проблемы единства, национальных особенностей и формирования организационной культуры компании.

- 29) Самооценка компании.
- 30) Корпоративный кодекс компании. Назначение и структура.
- 31) Сильная и слабая организационные культуры: основные признаки, факторы формирования.
- 32) Понятие и виды субкультур.
- 33) Субкультуры и контркультуры. Причины возникновения и способы взаимодействия.
- 34) Корпоративная религия.
- 35) Технология управления организационной культурой.
- 36) Особенности организационной культуры российских предприятий.
- 37) Особенности организационной культуры российских учебных заведений.
- 38) Методы отбора персонала: анализ российского и зарубежного опыта.
- 39) Влияние организационной культуры на методы привлечения, отбора и адаптации персонала.
- 40) Теории лидерства. Обзор основных концепций.
- 41) Классические теории лидерства.
- 42) Современные теории лидерства.
- 43) Макровзгляд на лидерство.
- 44) Классификация теорий и проблемное поле лидерства.
- 45) Место лидерства в организации.
- 46) Лидерство и власть.
- 47) Какой стиль руководства лучше выбрать.
- 48) Лидер в организации: процесс индивидуального принятия решений.
- 49) Лидерство и лидеры в системе организационной культуры.
- 50) Факторы, определяющие стиль руководства.
- 51) Типы руководителей.
- 52) Варианты стилей управленческой деятельности.
- 53) Морально-психологический климат коллектива.
- 54) Взаимодействие руководителя и группы.
- 55) Формирование стилей мышления в рамках совершенствования
- 56) управленческой деятельности.
- 57) Выбор стиля руководства. Организация связей между частями
- 58) организации.
- 59) Организация и структура власти.
- 60) Диагностика стилей мышления.
- 61) Свойства практического мышления.
- 62) Методы разрешения конфликтов.

6.4 Оценочные средства для самостоятельной работы и текущего контроля успеваемости

Тесты

1) При разработке КСО-стратегии к какой сфере деятельности относится необходимость осознания имеющихся стратегических приоритетов развития компании, того, каким образом деятельность компании влияет на интересы общества, каким образом данное влияние отражается на бизнесе (один ответ)?

- a) Стратегия развития бизнеса;
- b) Поощрение знаний;
- c) Совершенствование деятельности;
- d) Разработка концепции лидерства.

2) Какими способами можно поддерживать развитие социальной инфраструктуры (выбрать несколько)? К таким способам относится:

- a) Увеличение ставок налогообложения для предприятий, не развивающих социальную инфраструктуру;
- b) Деятельность предприятий различных форм собственности и отраслевой принадлежности в рамках развития их социальной ответственности;
- c) Деятельность негосударственных институтов (международных и отечественных фондов, неправительственных организаций и т.п.);
- d) Отказ в предоставлении лицензий на интересующий вид деятельности для предпринимателей, не вносящих вклад в развитие социальной инфраструктуры.

3) Какие показатели должен включать документ по реализации комплексной программы КСО (выбрать несколько)?

- a) цели программы КСО;
- b) временной период;
- c) прибыль от программы для компании;
- d) информацию о руководителе предприятия;
- e) бюджет.

4) Как называется отчёт компании, содержащий не только информацию о результатах экономической деятельности, но и социальные и экологические показатели (выбрать несколько)?

- a) экологический отчёт;
- b) социальный отчёт;
- c) публичный отчёт;
- d) нефинансовый отчёт.

5) Что представляет собой интегрированный отчет компании (выбрать один)?

- a) отчёт компании, содержащий информацию о результатах экономической деятельности;
- b) отчёт компании, содержащий информацию о социальных и экологических показателях;
- c) отчёт компании, содержащий информацию о результатах экономической деятельности и о социальных и экологических показателях;
- d) совокупность показателей как финансового, так и нефинансового характера в ежегодном отчете компании.

6) Для какой модели КСО характерным является восприятие предприятия как «производственной семьи», а работника - как её члена (один ответ):

- a) для европейской модели;
- b) для американской модели;
- c) для азиатской модели;
- d) для африканской модели.

7) Социальная ответственность - это ответственность компании за влияние ее решений и действий на общество, окружающую среду путем прозрачного и этичного поведения, которое (выберите 1 вариант):

- a) содействует устойчивому развитию, в т.ч. здоровью и благосостоянию общества;
- b) учитывает ожидания заинтересованных сторон;
- c) отвечает действующему законодательству и международным нормам поведения;
- d) интегрировано в деятельность организации и практикуется в ее отношениях с другими;
- e) все ответы верны.

8) Какие экономические показатели могут быть включены в нефинансовый отчёт компании (выбрать несколько)?

- a) используемая для производства энергия;
- b) инвестиции в интеллектуальный капитал;
- c) использование земли;
- d) компенсации сотрудникам;
- e) взаимоотношения с коренными народами.

9) Какие социальные показатели могут быть включены в нефинансовый отчёт компании (выбрать несколько)?

- a) используемая для производства энергия;
- b) инвестиции в интеллектуальный капитал;
- c) трудовые отношения;
- d) компенсации сотрудникам;
- e) взаимоотношения с коренными народами.

10) На какой ключевой вопрос всегда отвечает нефинансовый отчет (выбрать один)?

- a) каковы инвестиции компании в местные общины;
- b) какова прибыль предприятия и дивиденды для её стейкхолдеров;
- c) насколько хорошо компания знает своих стейкхолдеров;
- d) каковы взаимоотношения компании с коренными народами.

11) Какой международный стандарт представляет руководство по принципам, которые лежат в основе социальной ответственности, основным темам и проблемам, касающимся социальной ответственности, и способам интеграции социальной ответственного поведения в стратегии, системы, практики и процессы организации (выбрать один)? Международный стандарт:

- a) ISO 14001 - «Система экологического менеджмента - спецификация и руководство по использованию»;
- b) OHSAS 18001- «Системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем»;
- c) ISO 26000: 2010 «Руководство по социальной ответственности»;
- d) ISO 9000 – «Системы управления качеством».

12) Что является отличительной чертой корпоративной культуры (выбрать один)?

- a) относительный порядок её базовых положений, определяющих политику и принципы организации;

- b) наличие объектов и предметов внимания со стороны менеджера;
- c) стиль управления кризисными или конфликтными моментами;
- d) наличие определённых образцов поведения организации в различных ситуациях.

13) Какие сферы охватывают конвенции Международной организации труда (МОТ) (выбрать несколько):

- a) Свобода объединений и право на ведение коллективных переговоров;
- b) ликвидация безвозмездного труда;
- c) ликвидация дискриминации на рабочем месте;
- d) противодействие использованию женского труда.

14) Выберите утверждения, характеризующие профсоюзы (выбрать несколько):

- a) профессиональные союзы создаются на основе предварительного разрешения;
- b) профессиональные союзы создаются без предварительного разрешения;
- c) профессиональные союзы создаются на основе свободного выбора их членов;
- d) различные профессиональные союзы имеют различные права.

15) Согласно модели КСО А. Кэрлла какой уровень ответственности побуждает фирму к действиям, направленным на поддержку и развитие благосостояния общества через добровольное участие в реализации социальных программ (выбрать 1 ответ):

- a) экономическая ответственность;
- b) правовая ответственность;
- c) этическая ответственность;
- d) филантропическая ответственность.

16) В каком стандарте описаны Принципы привлечения и развития общин (выбрать 1 ответ)?

- a) ISO 14001 - «Система экологического менеджмента - спецификация и руководство по использованию»;
- b) OHSAS 18001- «Системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем»;

- c) ISO 26000: «Руководство по социальной ответственности»;
- d) ISO 9000 – «Системы управления качеством».

17) Назвать группы, в которые объединены принципы Глобального Договора ООН по КСО (выбрать несколько):

- a) права человека и трудовые отношения;
- b) окружающая среда и борьба с коррупцией;
- c) интересы стейкхолдеров.
- d) все ответы верные.

18) Глобальный Договор ООН по КСО — это ... (выбрать несколько верных ответов):

- a) добровольная инициатива, которая базируется на общественной позиции корпораций;
- b) инициатива, предусматривающая включение Глобального Договора и его принципов в стратегию развития корпораций на формальном уровне;
- c) инициатива, предусматривающая создание условий для развития сотрудничества между основными заинтересованными сторонами с помощью формирования партнерских отношений ради достижения общих глобальных целей;
- d) обязательная к исполнению инициатива, предусматривающая создание условий для развития сотрудничества между собственниками предприятий и обществом.

19) В чём выражается социальная ответственность представителей органов государственной власти (один ответ):

- a) ответственность государства перед обществом, жителями региона;
- b) ответственность перед обществом за качество своей работы и услуг;
- c) обеспечение достаточного жизненного уровня жителей региона; развитие социального партнерства и устойчивое социальное развитие общества;
- d) все варианты верны.

20) Выберите правильные утверждения (несколько ответов):

- a) КСО не выходит за пределы обязательств для бизнеса по уплате налогов, созданию рабочих мест и аккумулярованию прибыли;
- b) КСО включает всех членов местного сообщества: бизнес, СМИ, власть, население, инвесторов и тому подобное;
- c) КСО — это возможность для бизнеса участвовать в развитии среды, в которой он работает;
- d) КСО является синонимом благотворительности.

6.5 Вопросы для подготовки к зачету (тестовому коллоквиуму)

- 1) Охарактеризуйте понятия культура, бизнес- культура, корпоративная культура.
- 2) В чем сущность ККСО и ее роль в деятельности организации?
- 3) Что является предметом ККСО?
- 4) Дайте определения понятиям- культура, корпоративная культура, организационная культура?
- 5) Перечислите методы и подходы к формированию организационной культуры.
- 6) Каковы основные элементы ККСО?
- 7) Охарактеризуйте понятия субкультуры и контркультуры в организации.
- 8) Каковы основные предпосылки формирования ККСО?
- 9) Перечислите основные функции ККСО.
- 10) Опишите этапы развития и эволюцию подходов к ККСО.
- 11) В чем заключается концепция базовых представлений Э.Шейна?
- 12) Опишите уровни организационной культуры по Э.Шейну.
- 13) Проанализируйте особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.
- 14) Опишите типологию ККСО по Харрису и Морану.
- 15) Охарактеризуйте модель ККСО по Коулу.
- 16) Перечислите основные элементы внутренней среды организации.
- 17) Охарактеризуйте модель их взаимодействия с элементами ККСО.
- 18) Перечислите известные вам стили лидерства, как они могут воздействовать на ККСО?
- 19) Какие субкультуры формируются в организациях?
- 20) Что такое сильная и слабая, позитивная и негативная корпоративная культура?
- 21) Являются ли нормы и правила внутреннего делового этикета частью корпоративной культуры?

- 22) Назовите методы формирования ценностных ориентаций у сотрудников компании.
- 23) Перечислите уровни организационной культуры.
- 24) Дайте определение поверхностному уровню организационной культуры.
- 25) Каковы подходы к типологии культур?
- 26) Дайте характеристику типологии культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов.
- 27) Назовите типы организационных культур.
- 28) Что такое контркультура и ее значение для развития организации?
- 29) Перечислите способы формирования миссии компании.
- 30) Какова цель организационной культуры в совокупности локальных субкультур?
- 31) Дайте определение формальной и неформальной структуры организации.
- 32) Что такое доминирующая субкультура?
- 33) Перечислите типы субкультур.
- 34) Назовите содержательные характеристики организационной культуры.
- 35) Какова связь организационной культуры с успешной деятельностью компании?
- 36) Какая роль лидера в создании организационной культуры?
- 37) Что такое командообразование? Его роль в формировании организационной культуры.
- 38) Миссия – философия организации. Назовите основные причины ее существования.
- 39) Каковы внешние и внутренние функции миссии? Перечислите классификации миссий.
- 40) Каково влияние миссии на стиль ведения бизнеса?
- 41) Перечислите элементы внешней среды, оказывающие прямое и косвенное воздействие на организацию.
- 42) Укажите каналы взаимодействия ККСО организации с внешней средой.
- 43) Опишите формы взаимодействия организации с государством, инвесторами, потребителями, окружающей средой.
- 44) Что такое корпоративный имидж?
- 45) В чем суть и важность PR?
- 46) Являются ли нормы и правила деловой этики и социальной ответственности организаций частью ее корпоративной культуры?
- 47) Перечислите основные кластеры формирования ККСО.
- 48) В чем заключаются сложности управления ККСО в многонациональной организации в условиях глобализации?

- 49) Перечислите основные методы и инструменты диагностики ККСО.
- 50) Перечислите основные методы и критерии оценки ККСО.
- 51) Оцените влияние ККСО на организационную эффективность.
- 52) Охарактеризуйте методы изменения ККСО.
- 53) С чего начинать формирование ККСО в организации?
- 54) Опишите этапы разработки плана изменений КК в организации.
- 55) Как избежать негативного отношения к предстоящим изменениям?

6.6 Курсовые работы/проекты

Рабочим учебным планом курсовая работа не предусмотрена.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Каримова, С. А. Корпоративная социальная ответственность как источник социального капитала организации: монография / С. А. Каримова. — Москва: Первое экономическое издательство, 2020. — 208 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/202334> (дата обращения: 27.08.2024).
2. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. - 5-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 248 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2082986> (дата обращения: 27.08.2024).
3. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / В. В. Бондаренко, Е. В. Кузнецова, М. А. Танина [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 304 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1233664> (дата обращения: 27.08.2024).

Дополнительная литература

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура: учебник / Т. Н. Персикова. - Москва: Логос, 2020. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212400> (дата обращения: 27.08.2024).
2. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие / Т. Н. Персикова. - Москва: Логос, 2020. - 224 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212426> (дата обращения: 27.08.2024).
3. Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие / составители М. В. Быкова, И. В. Савина. — Тула: ТГПУ, 2021. — 40 с.— Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — <https://e.lanbook.com/book/230198> (дата обращения: 27.08.2024).

4. Асташкин, Р. С. Корпоративная социальная ответственность: методические указания / Р. С. Асташкин, Д. Р. Горгодзе. — Самара: СамГАУ, 2020. — 24 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143455> (дата обращения: 27.08.2024).

5. Кульназарова, А. В. Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие / А. В. Кульназарова, М. В. Нестерова. — Санкт-Петербург: СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2021. — 35 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/279416> (дата обращения: 27.08.2024).

7.2 Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Научная библиотека ДонГТУ: официальный сайт. — Алчевск. — URL: library.dstu.education. — Текст: электронный.

2. Научно-техническая библиотека БГТУ им. Шухова: официальный сайт. — Белгород. — URL: <http://ntb.bstu.ru/jirbis2/>. — Текст: электронный.

3. Консультант студента: электронно-библиотечная система. — Москва. — URL: <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. — Текст: электронный.

4. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red. — Текст: электронный.

5. IPR BOOKS: электронно-библиотечная система. — Красногорск. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/>. — Текст: электронный.

7.3 Интернет-ресурсы

1. Центр креативных технологий: библиотека. Менеджмент. [Электронный ресурс]. Режим доступа - <http://www.inventech.ru/lib/management/>

2. А.И. Орлов, Менеджмент: Учебник. М.: Издательство "Изумруд", 2015. <http://www.aup.ru/books/m151/>

3. Электронно-библиотечная система "AgriLib". [Электронный ресурс]. Режим доступа - <http://ebs.rgazu.ru/>

3. Электронно-библиотечная система "Elibrary". [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://elibrary.ru/>

4. Электронно-библиотечная система "E.Lanbook". [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://e.lanbook.com/>
5. Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>
6. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>
7. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>
8. Государственный комитет статистики ЛНР - <https://www.gkslnr.su/>
9. Министерство экономического развития ЛНР - <https://merlnr.su/>
10. Министерство промышленности и торговли ЛНР - <https://minpromlnr.su/>
11. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики - <https://minobr.su>
12. Народный совет Луганской Народной Республики - <https://nslnr.su>
13. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - <http://fgosvo.ru>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническая база обеспечивает проведение всех видов деятельности в процессе обучения, соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение представлено в таблице 7.

Таблица 7- Материально-техническое обеспечение

Наименование оборудованных учебных кабинетов	Адрес (местоположение) учебных кабинетов
Предметная аудитория с мультимедийным оборудованием: персональный компьютер, проектор VIVITEL D508, колонки звуковые GENIUS, проекционный экран с учебной мебелью (столы; стулья; доска ученическая).	Корпус 6 Аудитория 412 предметная аудитория (мультимедийная)
Специальные помещения: Лаборатория имитационного моделирования и реинжиниринга бизнес-процессов кафедры менеджмента с мультимедийным оборудованием: набором демонстрационного оборудования для представления информации (проектор LG DS 125, мультимедийный экран), учебной мебелью (столы компьютерные; столы; стулья; доска ученическая), периферийными устройствами компьютерами с неограниченным доступом к сети Интернет.	Корпус 6. Лаборатория имитационного моделирования и реинжиниринга бизнес-процессов -220

Лист согласования РПД

Разработал

ст.преподаватель кафедры менеджмента

(должность)

(подпись)

И.В.Третьяк

(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

И.о. заведующий кафедрой менеджмента

(подпись)

Е.В.Кобзева

(Ф.И.О.)

Протокол №__1__ заседания кафедры
менеджмента

от 30.08.2024г.

И.о. декана факультета экономики,
управления и лингвистического
сопровождения

(подпись)

Э.Р.Самкова

(Ф.И.О.)

Согласовано

Председатель методической
комиссии по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

(подпись)

Е.В.Кобзева

(Ф.И.О.)

Начальник учебно-методического центра

(подпись)

О.А.Коваленко

(Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения изменений	
ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:	ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:
Основание:	
Подпись лица, ответственного за внесение изменений	

