

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 24.09.2024 10:42:54

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе
О.Г. Локтионова
« 18 » 09 2024г.



КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

методические указания по выполнению самостоятельной работы
для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление
персоналом»

Курск 2024

УДК 331.104

Составители Е.А. Бессонова, И.А. Козьева

Рецензент

доцент кафедры экономики, управления и аудита ЮЗГУ, к.т.н.,
Томакова Ирина Александровна

Корпоративная социальная политика: методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Е.А. Бессонова, И.А. Козьева Курск, 2024. 28 с.

Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся включают описание целей и задач изучения дисциплины «Корпоративная социальная политика», содержание разделов курса, рекомендации по организации самостоятельной работы, термины и вопросы для самостоятельного изучения, задачи для решения и тестовые задания.

Адресуется обучающимся по программам бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *17.09.24*. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ.л. 1,61 Уч.-изд.л. 0,95 Тираж 100 экз. Заказ *954*.
Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет.
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

Содержание

Введение.....	4
1 Рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплине «Корпоративная социальная политика».....	5
2 Содержание разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика» в соответствии с темами лекционных занятий.....	6
3 Вопросы, отведенные на самостоятельное обучение по отдельным блокам разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика».....	7
4 Практические задачи по отдельным блокам разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика» для самостоятельного решения	9
5 Тестовые задания по отдельным блокам разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика» для проверки вопросов, отведенных на самостоятельное изучение.....	9
6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Корпоративная социальная политика».....	29

Введение

Целями освоения дисциплины «Корпоративная социальная политика» является подготовка выпускников к участию в проектной, исследовательской и информационно-аналитической деятельности, связанной с взаимодействием с современными организациями в качестве медиаторов, экспертов, аналитиков.

Основными **задачами** изучения дисциплины «Корпоративная социальная политика» являются:

- планировать и проводить экспертизу социальных проектов, инициированных бизнес-организациями с точки зрения их воздействия на общество и реализации государственных программ;
- участвовать в разработке социальных программ и проектов, ориентированных на создание устойчивых взаимодействий всех заинтересованных сторон: бизнеса, государства, общества.

Устанавливаемые в качестве результатов обучения по дисциплине «Корпоративная социальная политика» знания, умения, навыки (ЗУН) являются компонентами закрепленных за дисциплиной компетенций и раскрывают их содержание.

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной) следующие:

ПК – 8 – Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики;

Проверка результатов освоения дисциплины «Корпоративная социальная политика» производится посредством такой формы контроля, как зачет.

1 Рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплине «Корпоративная социальная политика»

Самостоятельная работа студентов является неотъемлемым элементом образовательного процесса наряду с лекционными и практическими занятиями и предполагает изучение учебной и дополнительной литературы по осваиваемой дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Корпоративная социальная политика» содержит в себе несколько основных этапов:

- подготовка к лекционным занятиям и практическим занятиям по дисциплине «Корпоративная социальная политика»;
- самостоятельное освоение некоторых вопросов, входящих в программу изучения дисциплины «Корпоративная социальная политика»;
- самостоятельное решение практических задач по отдельным блокам разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика»;
- решение тестовых заданий по отдельным блокам разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика» для проверки вопросов, отведенных на самостоятельное изучение;
- подготовка к зачету по дисциплине «Корпоративная социальная политика».

Организация самостоятельной работы студентов по вышеперечисленным этапам направлена на расширение и закрепление теоретических знаний и практических умений и навыков по дисциплине «Корпоративная социальная политика».

2 Содержание разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика» в соответствии с темами лекционных занятий

Тема 1. Корпоративная социальная политика: цели и инструменты.

Понятие социальной политики, цели и принципы социальной политики, понятие корпоративной культуры, системы социальных гарантий организации, анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов, анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.

Тема 2. Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования

Содержание понятий корпоративная социальная ответственность предприятия, основные модели корпоративной ответственности на зарубежных и российских предприятия направления реализации корпоративной социальной ответственности, современные подходы к формированию социальной ответственности предприятий, методы оценки корпоративной социальной ответственности.

Тема 3. Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики

Экономические и правовые основы работы с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики, принципы взаимодействия бизнеса с внешними заинтересованными сторонами, теории заинтересованных сторон и корпоративного гражданства.

Тема 4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством

Основы взаимодействия государства и предприятий в рамках корпоративной социальной политики, поддержка корпоративной социальной политики государством.

3 Вопросы, отведенные на самостоятельное обучение по отдельным блокам разделов дисциплины «Корпоративная социальная политика»

Тема 1. Корпоративная социальная политика: цели и инструменты.

- 1 Понятие социальной политики.
- 2 Цели социальной политики.
- 3 Виды и направления социальной политики.
- 4 Принципы социальной политики
- 5 Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности по разработке социальной политики.

Тема 2. Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования

- 1 Содержание понятий корпоративная социальная ответственность предприятия.
- 2 Основные модели корпоративной ответственности на зарубежных и российских предприятиях.
- 3 Направления реализации корпоративной социальной ответственности.
- 4 Современные подходы к формированию социальной ответственности предприятий.
- 5 Сравните типологические модели социального государства в зависимости от механизма реализации социальной политики.
- 6 Каково предназначение социальной политики организации?
- 7 В чем проявляется взаимосвязь кадровой и социальной политики?
- 8 Охарактеризуйте типы и виды социальной политики.
- 9 Раскройте направления социальной политики организации.
- 10 Проанализируйте различные нормативные акты, имеющиеся в организации, выявив их структуру и содержание.
- 11 Каким принципам необходимо следовать при разработке нормативных актов?
- 12 Каково назначение коллективного договора и социального кодекса организации? В чем сходство и отличие данных документов?
- 13 Раскройте основное содержание коллективного договора организации.

Тема 3. Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики

1 Экономические и правовые основы работы с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики.

2 Принципы взаимодействия бизнеса с внешними заинтересованными сторонами.

3 Теории заинтересованных сторон и корпоративного гражданства

4 Проанализируйте источники информации, лежащие в основе содержания социального паспорта организации.

5 В чем заключается сущность социальных технологий?

6 Опишите технологию разработки социальных программ

7 Охарактеризуйте процесс создания системы управления социальным развитием

Тема 4. Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством

1 Понятие внутренней корпоративной социальной политики

2 Понятие внешней корпоративной социальной политики

3 Формирование принципиальных различий между внутренней и внешней корпоративной социальной политикой

4 Выявление направлений социального партнерства бизнеса и власти

4 Практические задачи по отдельным блокам разделов дисциплины для самостоятельного решения

Производственная задача № 1

Руководство компании дало задание отделу управления персоналом пересмотреть наполнение социального пакета: выбрать необходимые льготы на основе ранжирования с учетом пожеланий персонала компании. Отделу необходимо составить план последовательных действий по выбору приоритетных льгот и заполнить следующую таблицу.

Производственная задача № 2

Составьте схему составляющих и показателей эффективности системы управления социальным развитием организации. К показателям социальной эффективности системы управления следует отнести такие критерии, как

- ответственное отношение работников к порученному делу;
- снижение текучести кадров;
- повышение удовлетворенности условиями труда работников;
- снижение профессиональной заболеваемости и производственного травматизма;
- рост удовлетворенности «социальным пакетом»;
- рост уровня материального благосостояния персонала;
- повышение уровня обеспеченности жильем;
- отсутствие конфликтов, жалоб и претензий работников к руководству,
- уменьшение в целом социальной напряженности в коллективе.

Производственная задача № 3

Прочтите тезисы «Возникновение концепции социальной ответственности».

Составьте схему этапов формирования концепции социальной ответственности.

Возникновение концепции социальной ответственности

Понятие «корпоративной социальной ответственности» сформировалось сравнительно недавно, около 20 лет назад. До этого периода существовали разрозненные стандарты в различных областях корпоративного управления, касающиеся политики взаимоотношений с работниками, корпоративной этики, подходов к охране окружающей среды. В сфере социальной политики компаний стандарты и правила не были выработаны вообще, преобладал «случайный» подход: работа по обращениям, ответ на просьбы местных властей или требования профсоюзов.

Однако уже с конца семидесятых годов прошлого века ведущие компании США и Великобритании начали приходить к необходимости объединить разрозненные элементы корпоративной политики, связанные с взаимоотношениями компании с внешней средой, и выработать целостные подходы к взаимодействию с обществом. Такая политика, с одной стороны, должна быть связана с философией компании, ее маркетинговой стратегией, с другой стороны, отвечала бы ожиданиям общества. Среди причин, побудивших крупные компании обратить более пристальное внимание на политику во взаимоотношениях с обществом, можно выделить:

- усилившееся давление со стороны государства, которое в Великобритании и других странах Западной Европы выдвинуло более жесткие стандарты в сфере трудового законодательства, охране окружающей среды. В США роль государства была значительно ниже, однако и здесь постепенно ужесточались нормы экологической безопасности, усложнялось трудовое право;
- давление профсоюзов, прежде всего в сфере охраны труда и в социальной политике;
- значительно возросшую взаимосвязь между общественным мнением и уровнем продаж. Отношение к тому или иному товару или бренду определялось теперь не только качеством самого товара, эффективностью рекламы, но на поведение потребителей влиял и общий имидж компании, в том числе ответственность ее поведения в отношении партнеров, работников, окружающей среды, общества в целом.

К началу XXI века большинство крупных компаний США и Западной Европы сформировали собственную политику корпоративной социальной ответственности (КСО). Были созданы объединения компаний, целью которых стало развитие и продвижение концепции корпоративной социальной ответственности, эта тема начала разрабатываться исследователями и экспертами, работающими в области корпоративного управления, а изучение концепции корпоративной социальной ответственности вошло во все учебные курсы по корпоративному

менеджменту ведущих экономических вузов.

Производственная задача №4

Изучите тезисы «Сущность понятия корпоративной социальной ответственности». Составьте схему, отражающую сущность и содержание понятия концепции социальной ответственности.

Сущность понятия корпоративной социальной ответственности

Ведущее объединение корпораций США, занимающееся развитием и продвижением концепции КСО, Business for Social Responsibility – Бизнес за социальную ответственность – определяет корпоративную социальную ответственность как

«Достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде» (Business for social responsibility.

«Overview of Corporate social responsibility», 2003).

Политика корпоративной социальной ответственности согласно Business for Social Responsibility – это взаимосвязанный набор политик, практики и программ, которые интегрированы в процесс бизнеса, цепочки поставок, процедуры принятия решений на всех уровнях компании и включают ответственность за текущую и прошлую деятельность и будущее влияние деятельности компании на внешнюю среду. Концепция КСО в компаниях разного уровня, различных сфер бизнеса включает разные компоненты. Но самая широкая трактовка КСО включает в это понятие:

- корпоративную этику;
- корпоративную социальную политику в отношении общества;
- политику в сфере охраны окружающей среды;
- принципы и подходы к корпоративному управлению;
- вопросы соблюдения прав человека в отношениях с поставщиками, потребителями, персоналом;
- политику в отношении персонала.

Европейский союз определяет корпоративную ответственность как «... Концепцию, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес операции и их взаимоотношения со всем кругом, связанных с компанией организаций и людей». Такой подход принят большинством стран Европейского союза.

Таким образом, не существует единого общемирового определения корпоративной социальной ответственности. Однако все представленные подходы едины в одном: корпоративная социальная ответственность – это ответственность компании перед всеми людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, и перед обществом в целом. Все объединения предпринимателей и исследователи включают в нее:

- ответственность компании во взаимоотношениях с партнерами;
- ответственность в отношении потребителей;
- ответственную политику в отношении работников;
- экологическую ответственность;
- ответственность компании перед обществом в целом.

В России также внедряется концепция КСО, которая содержит все пять вышеперечисленных элементов, хотя пока особое внимание уделяется в российских компаниях отношениям с работниками и взаимодействию с обществом.

Производственная задача № 5

На крупном металлургическом комбинате занято около 30 тыс. человек. Служба управления персоналом совместно с другими структурными подразделениями комбината составляют план социального развития на предстоящие 5 лет. Характеристика условий деятельности комбината на этот период, а также нынешнего состояния его трудового потенциала представлена ниже.

1. Технологии основного производства останутся совместимыми с применяемыми. Электросталеплавильное производство будет качественно развиваться в результате внедрения новых современных мощностей.

2. Объем производства в течение ближайших пяти лет, несмотря на имеющиеся возможности и внедрение новых производственных комплексов, снизится, а затем незначительно повысится и будет зависеть от экспортных поставок металла.

3. Жесткая конкуренция на рынке черных металлов и превышение предложения над спросом приведут к снижению мировых цен.

4. Рынок рабочей силы в перспективе на ближайшие пять лет полностью обеспечит потребности предприятия в основных категориях производственного и управленческого персонала. Дефицит предложения затронет сегмент рынка специалистов управленческого звена в возрасте до 35 лет с опытом работы 5–8 лет по современным специальностям.

Текущее состояние трудового потенциала

1. Демографическая структура персонала: средний возраст производственного персонала превышает 45 лет, персонала аппарата управления производством – 49 лет, руководящего персонала общекорпоративного управления – 37 лет.

2. В профессионально-квалификационных структурах производственного персонала значителен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.

3. Корпоративная культура предприятия не характеризуется целенаправленным управляемым развитием и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования (на уровне производства), и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений (на уровне предприятия).

4. Социальный статус персонала предприятия характеризуется оценкой в 3 балла (по пятибалльной шкале).

5. Управление персоналом в целом находится в стадии совершенствования и внедрения современных технологий управления персоналом. Существует потребность в дальнейшем развитии системы управления персоналом.

Постановка задачи

Исходя из предполагаемых условий деятельности комбината и нынешнего состояния трудового потенциала разработайте план социального развития этого предприятия на пятилетний период, отразив в нем желаемое состояние трудового потенциала через 5 лет по всем пяти разделам, характеризующим его текущее состояние: демографическая и профессионально-квалификационная структуры персонала, уровень корпоративной культуры, социальный статус персонала, состояние системы управления персоналом.

Производственная задача №6

Оцените отчет компании о социальной деятельности. Составьте аналитическую справку о направлениях социальной политики компании. Докажите, что организация социального партнерства, в частности профсоюза, является одной из главных задач достижения бизнес-целей компании. (Студентам предлагается для анализа публичный отчет о социальной деятельности любой крупной компании, например, ОАО «Российские железные дороги».)

5 Тестовые задания по отдельным блокам разделов дисциплины для проверки вопросов, отведенных на самостоятельное изучение

Тест по теме «Социальная ответственность бизнеса: концепции, программы, исследования»

- 1 Что является объектом гуманизации?
 - 1.1 социальная жизнь конкретного общества;
 - 1.2 жизнь человека в структуре общественных отношений;
 - 1.3 жизнь человека в структуре трудовых отношений;
 - 1.4 все ответы верны;
 - 1.5 все ответы неверны.

- 2 Принципы концепции гуманизации труда?
 - 2.1 принцип безопасности;
 - 2.2 принцип справедливости;
 - 2.3 принцип демократии;
 - 2.4 принцип развития личности;
 - 2.5 все ответы верны.

- 3 Какие группы включает в себя трудовая мотивация?
 - 3.1 осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость труда;
 - 3.2 получение определенных материальных благ для себя и своей семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей;
 - 3.3 удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении и самореализации;
 - 3.4 все ответы верны;
 - 3.5 все ответы неверны.

- 4 Что такое социальная среда организации?
 - 4.1 это часть окружающего мира, состоящая из людей, а также общественных и государственных структур, организаций;
 - 4.2 сфера жизнедеятельности людей в организации;
 - 4.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
 - 4.4 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
 - 4.5 нет правильных ответов.

5 С точки зрения Т.Ю Базарова, в состав любой организации, какие входят компоненты?

5.1 цель, структура, ресурсы, персонал, технологии, управление; 18.2 цель, структура, ресурсы, язык общения, трудовая этика;

18.3 взаимоотношения людей, адаптивность, мотивация;

18.4 мир, свобода, человеческое достоинство;

18.5 верных ответов нет.

6 Что представляет собой социально-психологический климат?

6.1 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;

6.2 устойчивый психический настрой коллектива, складывающийся из отношений людей к труду и их отношения друг к другу;

6.3 централизованное решение социальных вопросов;

6.4 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации.

7 Какие факторы можно отнести к социокультурным?

7.1 политические и демографические;

7.2 географические и климатические условия;

7.3 религиозные верования;

7.4 культуру и менталитет народа;

7.5 религиозное верования, культуру и менталитет народа.

8 По способу воздействия на социальную среду какие различают факторы?

8.1 сетевые, социальные, психологические;

8.2 макроэкономические, микроэкономические, мезоэкономические;

8.3 социальные;

8.4 психологические;

8.5 макроэкономические.

9 Как еще называют внешние факторы?

9.1 локальные;

9.2 объективные;

9.3 мегафакторы;

9.4 нанофакторы.

10 На какие компоненты качества жизни, в широком смысле,

указывает Далиль Олио?

- 10.1 мир, свобода, человеческое достоинство;
- 10.2 взаимоотношения людей, адаптивность, мотивация;
- 10.3 оба ответа верны;
- 10.4 оба ответа неверны.

11 Что такое уровень жизни?

- 11.1 форма выражения социальной политики государства, направленная на материальное обеспечение определённой категории граждан;
- 11.2 степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей в смысле обеспеченности потребительскими благами;
- 11.3 это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;
- 11.4 социальная жизнь конкретного общества;
- 11.5 верных ответов нет.

12 Кто наиболее точно дал определение «удовлетворенность трудом»?

- 12.1 М. Вебер;
- 12.2 А.Л. Свенцицкий;
- 12.3 А. Маслоу;
- 12.4 К.Маркс;
- 12.5 Г.Спенсер.

Тест по теме «Работа с заинтересованными сторонами в рамках корпоративной социальной политики»

1 Примером первого применения метода системного анализа в практике планирования и управления принято считать:

- 1.1 план ГОЭЛРО;
- 1.2 военные планы СССР;
- 1.3 пятилетние планы развития СССР;
- 1.4 экономическая программа «500 дней» или план перехода плановой экономики Советского Союза на рыночную экономику;
- 1.5 план «Основные направления» экономической реформы Л. Абалкина.

2 Термин «системный анализ» появился в работах американской корпорации RAND: 2.1 в 1948 г.;

- 2.2 в 1954 г.;
- 2.3 в 1991 г.;
- 2.4 в 1967 г.;
- 2.5 в 1971 г.

3 Реальное противоречие, требующее своего разрешения это:

- 3.1 модель;
- 3.2 валидация;
- 3.3 проблема;
- 3.4 периферия;
- 3.5 анализ.

4 Желательное конкретное состояние отдельных характеристик организации, над достижение которых направлена ее деятельность?

- 4.1 миссия;
- 4.2 цель;
- 4.3 задача;
- 4.4 стратегия развития;
- 4.5 план.

5 Выберите наиболее точное определение понятия «системный анализ»:

- 5.1. это процесс, обеспечивающий максимальную типизацию технологии решения задач управления, целью которого является повышение эффективности функционирования объекта;

5.2 исследование, цель которого помочь руководителю, принимающему решение, в выборе курса действий путем систематического изучения его действительных целей,

5.3 исследование, целью которого является количественное сравнение затрат эффективности и риска работы;

5.4 методология выявления проблем организации;

5.5 подход, основывающийся на концепции, согласно которой управление есть непрерывная серия взаимосвязанных действий или функций.

6 Какие компоненты включает в себя система управления социальным развитием организации?

6.2 информационное обеспечение;

6.3 организационное обеспечение;

6.4 материальное обеспечение;

6.5 нормативно-правовое обеспечение;

6.6 все ответы верны.

7 На какие основные подсистемы делится сложная система управления социальным государством?

7.2 управляющая, управляемая;

7.3 открытая, закрытая;

7.4 управляющая, открытая;

7.5 управляемая, закрытая;

7.6 верных ответов нет.

8 Что такое субъект управления?

8.2 отдельные люди или группы, а также социальные процессы и отношения;

8.3 структурно обозначенные объединения людей и руководители на персональном уровне;

8.4 адаптивность к условиям и факторам;

8.5 совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей.

9 Что такое объект управления?

9.2 отдельные люди или группы, а также социальные процессы и отношения;

9.3 структурно обозначенные объединения людей и руководители на персональном уровне;

9.4 адаптивность к условиям и факторам;

9.5 совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей;

9.6 социальная жизнь конкретного общества.

Тест по теме «Корпоративная социальная политика: цели и инструменты»

- 1 Что такое коллективный договор:
- a это соглашение между физическим лицом и другим физическим лицом или юридическим лицом, либо между юридическим лицом и другим юридическим лицом определяющее возникновение, изменение или прекращение правоотношений;
 - 2
 - b это локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;
 - c адресная поддержка тех сотрудников, чья деятельность является высоко результативной;
 - d верных ответов нет.
- 2 Что представляет собой патерналистская модель социальной политики:
- a дифференциация выполнения организацией социальных функций в отношении различных категорий персонала;
 - b жесткое нормирование и определение поведения человека в социальной среде;
 - c адресная поддержка тех сотрудников, чья деятельность является высоко результативной;
 - d вид социально ориентированной деятельности с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание.
- 3 Укажите типы и виды социальной политики:
- a. закрытая;
 - b. открытая;
 - c. активная;
 - d. пассивная;
 - e. реактивная;
 - f. все ответы верны.
- 4 Что собой представляют социальные программы:
- a. деятельность общества и государства, направленная на удовлетворение материальных и духовных потребностей;

- b. вид социально ориентированной деятельности с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание;
- c. это совокупность способов и приемов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.
- d. дифференциация выполнения организацией социальных функций в отношении различных категорий персонала.

5 Укажите организационно- правовые формы социальной защиты:

- a. социальное страхование;
- b. социальная помощь;
- c. социальная поддержка;
- d. социальное обеспечение персонала;
- e. все ответы верны.

6 На что направлена кадровая политика организации:

- a. на социальные потребности персонала и их социальное положение;
- b. на профессионально-квалификационные характеристики персонала;
- c. на формирование для воспроизводства и поддержания человека достойных условий его жизнедеятельности;
- d. верных ответов нет.

7 В чем роль кадровой политики:

- a. трудовая деятельность человека должна быть наиболее полно востребована как в интересах организации, так и в интересах самого работника;
- b. формирование для воспроизводства и поддержания человека достойных условий его жизнедеятельности;
- c. социальные потребности персонала и их социальное положение;
- d. адресная поддержка тех сотрудников, чья деятельность является высокорезультативной;
- e. верных ответов нет.

8 На каком уровне рассматривается система правового регулирования деятельности организации в сфере социально-трудовых отношений:

- a. международном, на уровне организации;
- b. международном, государственном;
- c. международном, государственном, на уровне организации;

d. на уровне организации.

9 Что из перечисленного составляет государственный уровень нормативно-правового регулирования деятельности организации:

- a. Конституция РФ;
- b. Трудовой кодекс РФ;
- c. другие законодательные акты;
- d. все ответы верны.

10 Что такое социальная ответственность бизнеса:

- a. это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью;
- b. вид социально ориентированной деятельности с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание;
- c. создание условий, в которых люди могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить положенные им социальные льготы и гарантии;
- d. верных ответов нет.

11 Что относится к направлению социальных программ организации, которые осуществляются по ее инициативе с целью сокращения вредного воздействия на окружающую среду:

- a. развитие местного сообщества;
- b. природоохранная деятельность и ресурсосбережение;
- c. добросовестная деловая практика;
- d. все ответы верны.

12 Что понимается под управлением социальной ответственностью:

- a. непрерывно протекающий процесс регулирования деятельности по реализации социальных обязательств;
- b. добровольно осуществляемая организацией деятельность в социальной, экономической и экологической сферах;
- c. создание условий, в которых люди могут в максимальной мере проявить свои возможности и получить положенные им социальные льготы и гарантии;
- d. верных ответов нет.

13 Что такое кодекс поведения в социальной политике организации:

- a. официально сформулированная позиция компании в отношении своей социальной политики;
- b. формальное изложение ценностей и принципов деловых отношений организации, а иногда и ее поставщиков и бизнес-партнеров;
- c. непрерывно протекающий процесс регулирования деятельности по реализации социальных обязательств;
- d. письменное или устное сообщение по конкретному вопросу, которое основано на документальных данных.
- e. верных ответов нет.

14 Социальный отчет компании это:

- a. инструмент коммуникации социальной ответственности компании;
- b. письменное или устное сообщение по конкретному вопросу, которое основано на документальных данных;
- c. формальное изложение ценностей и принципов деловых отношений организации, а иногда и ее поставщиков и бизнес-партнеров;
- d. все ответы верны.

Тест по теме «Корпоративная социальная политика как инструмент взаимодействия с государством»

1 Кто из ученых предложил шкалу оценки корпоративной социальной деятельности:

- 1.1 Р. Марр;
- 1.2 Г. Шмидт;
- 1.3 М. Кларксон;
- 1.4 Т. Парсонса;
- 1.5 Р. Мертона.

2 Что такое социальное партнерство:

- 2.1 система регулирования политических и социальных отношений в обществе с целью достижения общественного согласия, стабильности между основными социальными группами;
- 2.2 форма организации компании, фирмы, которая создается на основе договора между партнерами, в котором оговариваются их права, обязанности, ответственность;
- 2.3 формальное изложение ценностей и принципов деловых отношений организации, а иногда и ее поставщиков и бизнес-партнеров;
- 2.4 верных ответов нет.

3 Формы взаимодействия в рамках социального партнерства следующие:

- 3.1 переговоры по заключению договоров и соглашений;
- 3.2 консультации;
- 3.3 совместная работа в комиссиях, советах, комитетах, фондах;
- 3.4 все ответы верны;
- 3.5 все ответы неверны.

4 Кто из перечисленных исследователей уделяет внимание вопросам имиджа организации:

- 4.1 И.В. Алешина;
- 4.2 Т.М. Ахтямов;
- 4.3 Э.А. Капитонов;
- 4.4 все ответы верны.

5 Что называют социальным исследованием:

- 5.1 исследование, где одни социальные явления объясняются при помощи других социальных явлений;
- 5.2 исследование, которое направлено на социологические проблемы и регулируется теорией социологического знания;
- 5.3 система регулирования политических и социальных отношений в обществе с целью достижения общественного согласия, стабильности между основными социальными группами;
- 5.4 все ответы верны.

6 Совокупность моделей и приемов, позволяющих оценить – в социальных, экономических или правовых терминах – конечный результат целенаправленного вмешательства в социальные процессы -это:

- 6.1 описательное исследование;
- 6.2 аналитическое исследование;
- 6.3 оценочное исследование;
- 6.4 теоретическое исследование.

7Что представляет собой метод социальной паспортизации:

- 7.1 совокупность моделей и приемов, позволяющих оценить – в социальных, экономических или правовых терминах – конечный результат целенаправленного вмешательства в социальные процессы;
- 7.2 метод комплексного социологического изучения коллективов и других социальных общностей, позволяющий получить достаточно полную характеристику социального облика и социального статуса изучаемого объекта;
- 7.3 исследование, где одни социальные явления объясняются при помощи других социальных явлений;
- 7.4 исследование, где одни социальные явления объясняются при помощи других социальных явлений;
- 7.5 все ответы неверны.

8В каких целях следует внедрять социальную паспортизацию:

- 8.1 для использования управленческими органами в различных решениях по социальным вопросам;
- 8.2 для информационного обеспечения разработки планов экономического и социального развития;
- 8.3 для дифференцированного подхода в социальной работе;
- 8.4 для регулирования и корректирования

коллективной деятельности, широкого информационного самопознания коллективов и других социальных общностей;

8.5 все ответы верны.

9 Что такое социальный паспорт трудового коллектива:

9.1 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия;

9.2 это комплексный документ, содержащий характеристику взаимоотношений предприятия с окружающей средой;

9.3 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия;

9.4 верных ответов нет.

10 Укажите интегральные показатели, отражающие производственную и социальную жизнь работника:

10.1 социально-демографическая структура коллектива;

10.2 социально-профессиональная структура;

10.3 образовательная структура;

10.10 все ответы верны;

10.5 все ответы неверны

11 Какие формы используются при сборе первичной социальной информации:

11.1 изучение документов, массовый опрос;

11.2 массовый опрос, экспертные оценки;

11.3 изучение документов, массовый опрос, экспертные оценки;

11.4 ответы неверны.

12 Что такое социальная технология:

12.1 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия;

12.2 это определенный способ осуществления деятельности по достижению общественно значимых целей;

12.3 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия;

12.4 система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального

развития, социальный потенциал предприятия;

12.5 верных ответов нет.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Корпоративная социальная политика»

6.1 Основная и дополнительная литература

Основная литература

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. - Москва : Дашков и К°, 2022. - 288 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384> (дата обращения 18.05.2023) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: модели управления : учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2017. - 288 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685023> (дата обращения 18.05.2023) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

3. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 121 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения 18.05.2023) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Кокорев Р. Учебное пособие по финансовой грамотности для российских студентов поколения Z [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р. Кокорев, Е. Кудряшова, О. Лаврентьева, А. Подругина, А. Солодухина, А. Табах, С. Трухачев. – М.: Экономический факультет МГУ имени Ломоносова, 2020. – 700 с. // Режим доступа: <https://finuch.ru/>

2. Ширшов Е. В. Инструменты финансового рынка [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е. В. Ширшов, Н. И.

Петрик, А. Г. Тутыгин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Проспект, 2017.
– 142 с. // Режим доступа:
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=468208>

3. Чернопятов А. М. Управление финансами в цифровой экономике [Электронный ресурс]: учебник / А. М. Чернопятов. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 187 с. // Режим доступа:
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597732>

4. Талер Р. Новая поведенческая экономика. [пер. с англ. А. Прохоровой, под ред. Л. Ивахненко] М.: Эксмо, 2018. – 384 с.

5. Герасимов А. Г. Финансовый ежедневник: как привести деньги в порядок. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 272 с.

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/library>

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>

www.i-u.ru (Электронная библиотека Интернет - Университета).

www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики).

<http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».

<http://www.hr-director.ru> – Журнал «Директор по персоналу»

<http://www.hr-journal.ru/articles/oc> – Журнал «Работа с персоналом»

<http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura> – Сообщество HR-менеджеров. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.

www.hh.ru – сайт поиска работы

www.superjob.ru – сайт поиска работы

www.shrm.org – Сайт «Society for Human Resource Management»

www.rhr.ru – Человеческие ресурсы России

<http://www.pro-personal.ru> – Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

6.3 Перечень информационных технологий

Libreoffice операционная система Windows

Антивирус Касперского (или ESETNOD)

6.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания в библиотеке университета:

- Управление персоналом
- Проблемы управления
- Известия ЮЗГУ. Серия Экономика. Социология. Менеджмент.
- Менеджмент в России и за рубежом.

