

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 брэнду 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.

7 Что 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.

8 В 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](http://www.i-u.ru) (Электронная библиотека Интернет - Университета).

[www.gks.ru](http://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](http://www.hh.ru) – сайт поиска работы

[www.superjob.ru](http://www.superjob.ru) – сайт поиска работы

[www.shrm.org](http://www.shrm.org) – Сайт «Society for Human Resource Management»

[www.rhr.ru](http://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.

