

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:  
03474917c4d012283e5ad996a48a5e70bf8da057

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 социальная ответственность

(наименование дисциплины)

38.04.02 Менеджмент

(код, наименование направления)

Менеджмент организаций, Менеджмент и администрирование в  
государственных и муниципальных учреждениях

(магистерская программа)

Квалификация магистр  
(бакалавр/специалист/магистр)

Форма обучения очная, заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Алчевск, 2024

## **1 Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе**

*Цели дисциплины.* Целью изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является формирование у студентов базовых теоретических знаний и овладение современными концепциями управления компанией с позиции социально-ориентированного менеджмента и маркетинга, методами анализа и оценки корпоративной социальной ответственности компании, а также практических навыков принятия этических управленческих решений в процессе реализации корпоративных стратегий компании.

*Задачи изучения дисциплины:*

– теоретическая подготовка студентов и содействие пониманию: сущности и социальной значимости корпоративной ответственности; основных методологических подходов к изучению этики бизнеса; особенностей эволюции концепции социальной ответственности; основных подходов к определению корпоративной ответственности;

– формирование понимания методологических основ ведения социально ответственного бизнеса и навыков использования административных, социальных, психологических, этических и экономических инструментов технологии реализации социально направленной деятельности компании;

– развитие способностей: к саморазвитию своих профессионально-этических качеств, их соответствия корпоративной стратегии социальной ответственности; к определению специфики проблем этики современного бизнеса.

*Дисциплина направлена на формирование компетенций ОПК-2.*

## 2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению 38.04.02 Менеджмент, магистерские программы «Менеджмент и администрирование в государственных и муниципальных учреждениях», «Менеджмент организаций».

Дисциплина реализуется кафедрой менеджмента.

Основывается на базе дисциплин программы бакалавриата: Менеджмент, Тайм-менеджмент и управление деловой карьерой, Прогнозирование и планирование в организации, Экономика предприятия.

Является основой для дальнейшего освоения компетенций, связанных со сферами и областями профессиональной деятельности в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО.

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» разработана на основе анализа потребностей и навыков в профессиональном освоении менеджмента в условиях рыночной экономики, а также с учетом позитивного опыта зарубежных стран в подготовке специалистов в области в данной области.

Изучение дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» позволяет обучаемым подготовиться к будущей профессиональной деятельности, овладеть практическими и теоретическими знаниями, необходимыми как при прохождении всех видов практики, так и при дальнейшей самостоятельной работе по профилю.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 ак.ч. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (36 ак.ч.), практические (36 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (108 ак.ч.).

Для заочной формы обучения программой дисциплины предусмотрены лекционные (6 ак.ч.), практические (8 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (166 ак.ч.).

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

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

Процесс изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» направлен на формирование компетенций, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, обязательные к освоению

Содержание компетенции	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2	<p>ОПК-2.И-1. Эффективно использует современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа.</p> <p>ОПК-2.И-2. Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач.</p> <p>ОПК-2.И-3. Разрабатывает и осуществляет исследовательские и аналитические проекты для информационного обеспечения принятия управленческих решений.</p>

#### 4 Объём и виды занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 5 зачётных единицы, 180 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 экзамену.

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
		1
Аудиторная работа, в том числе:	72	72
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Курсовая работа/курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	108	108
Подготовка к лекциям	9	9
Подготовка к лабораторным работам	-	-
Подготовка к практическим занятиям / семинарам	28	28
Выполнение курсовой работы / проекта	-	-
Расчетно-графическая работа (РГР)	-	-
Реферат (индивидуальное задание)	18	18
Домашнее задание	14	14
Подготовка к контрольной работе (тесты)	6	6
Подготовка к коллоквиуму	-	-
Аналитический информационный поиск	8	8
Работа в библиотеке	12	12
Подготовка к экзамену	13	13
Промежуточная аттестация – экзамен (Э)	Э	Э
Общая трудоёмкость дисциплины		
	ак.ч.	180
	з.е.	5

## 5 Содержание дисциплины

С целью освоения компетенции, приведенной в п.3 дисциплина разбита на 10 тем:

- тема 1 (Концептуальные основы развития корпоративной социальной ответственности (КСО));
- тема 2 (Корпоративная социальная ответственность в системе управления организацией);
- тема 3 (Формирование отношений с работниками на принципах корпоративной социальной ответственности);
- тема 4 (Стратегия социально ответственного поведения в рыночной среде);
- тема 5 (Социально ответственные отношения бизнеса с территориальными общинами);
- тема 6 (Экологические аспекты корпоративной социальной ответственности);
- тема 7 (Информационная политика и социальная отчетность);
- тема 8 (Социальная ответственность различных субъектов общественного развития);
- тема 9 (Оценка результативности корпоративной социальной ответственности);
- тема 10 (Корпоративная культура организации как необходимое условие КСО. Взаимосвязь корпоративной культуры организации и КСО).

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	Концептуальные основы развития корпоративной социальной ответственности (КСО).	История развития корпоративной социальной ответственности. Суть и значение корпоративной социальной ответственности. Концепция менеджмента заинтересованных сторон. Организационное богатство как основной актив. Преимущества корпоративной социальной ответственности. Модели корпоративной социальной ответственности (американская, европейская, японская и тому подобное). Международные инициативы как фактор формирования и развития КСО (Глобальный договор ООН). Отечественный опыт становления КСО.	4	Концептуальные основы развития корпоративной социальной ответственности (КСО).	4	–	–
2	Корпоративная социальная ответственность в системе управления организацией	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	4	СО в системе управления организацией.	4	–	–

№ 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.
		подразделения и Комитеты компаний в сфере КСО. Статус, основные функции, квалификация, типовые обязанности, профессиональные стандарты менеджера по КСО в компаниях.					
3	Формирование отношений с работниками на принципах корпоративной социальной ответственности.	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	Формирование отношений с работниками на принципах КСО.	4	—	—

№ 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.
4	Стратегия социально ответственного поведения в рыночной среде.	Стратегия корпоративной социальной ответственности. Социально-ответственный маркетинг. Понятие и принципы добросовестной конкуренции. Концепция ответственного управления цепями поставок.	2	Стратегия социально ответственного поведения в рыночной среде	4	–	–
5	Социально ответственные отношения бизнеса с территориальными общинами.	Исторические аспекты привлечения и развития общин. Влияние общества на работу компаний и ответственность компаний перед населением. Развитие партнёрства с местными властями и обществом. Участие компаний в жизнедеятельности общин. Сотрудничество бизнес-структур с неправительственными организациями.	4	Социально ответственные отношения бизнеса с территориальными общинами.	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.
6	Экологические аспекты корпоративной социальной ответственности.	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 принципов экологической ответственности.	4	Экологические аспекты КСО	4	–	–
7	Информационная политика и социальная отчетность	Принципы формирования корпоративной информационной политики. 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 отчетности. Корпоративные социальные отчеты: сущность,	4	Информационная политика и социальная отчетность.	4	–	–

№ 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.
		задачи и структура. Международные стандарты отчетности. Особенности социальной отчетности отечественных компаний.					
8	Социальная ответственность различных субъектов общественного развития.	Ответственное государства и устойчивое развитие. Международный опыт государственного регулирования КСО. Ответственное потребление. Социальная ответственность СМИ: влияние на поведенческие модели в обществе. Социальная ответственность образования и науки. Сотрудничество бизнеса и образования. Проект международного стандарта по социальной ответственности ISO 26000.	2	Социальная ответственность разных субъектов общественного развития.	4	–	–
9	Оценка результативности корпоративной социальной ответственности	Показатели внутренней КСО. Методы и процедуры оценки эффективности программ КСО. Модель «Лондонской группы сравнительного анализа» и особенности ее использования. Социальный аудит. Система сбалансированных показателей. Концепция тройного результата. Методы оценки деловой	4	Оценка результативности КСО	4	–	–

№ 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.
		репутации социально ответственной компании. Мониторинг эффективности деятельности по организации КСО. Рейтинги КСО.					
10	Корпоративная культура организации как необходимое условие КСО. Взаимосвязь корпоративной культуры организации и 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. Взаимосвязь корпоративной культуры организации и КСО	2	–	–
Всего аудиторных часов			36	36		–	

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

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Концептуальные основы развития корпоративной социальной ответственности (КСО).	История развития корпоративной социальной ответственности. Суть и значение корпоративной социальной ответственности. Концепция менеджмента заинтересованных сторон. Организационное богатство как основной актив. Преимущества корпоративной социальной ответственности. Модели корпоративной социальной ответственности (американская, европейская, японская и тому подобное). Международные инициативы как фактор формирования и развития КСО (Глобальный договор ООН). Отечественный опыт становления КСО.	2	Концептуальные основы развития корпоративной социальной ответственности (КСО).	2	–	–
2	КСО в системе управления организацией.	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	2	СО в системе управления организацией.	4	–	–

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		подразделения и Комитеты компаний в сфере КСО. Статус, основные функции, квалификация, типовые обязанности, профессиональные стандарты менеджера по КСО в компаниях.					
3	Корпоративная культура организации как необходимое условие КСО. Взаимосвязь корпоративной культуры организации и 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.	2	Корпоративная культура организации как необходимое условие КСО. Взаимосвязь корпоративной культуры организации и КСО	2	—	—
Всего аудиторных часов			6	8		—	

## 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](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 1, 2 (контрольная)	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

Экзамен 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.

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6. Экзамен по дисциплине «Корпоративная 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.

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;
- творческие задания;
- подготовка рефератов, докладов и сообщений для обсуждения на практических занятиях.

## 6.3 Темы для обсуждения на практических и семинарских занятиях (в виде докладов и сообщений):

- 1) Основные подходы к интерпретации концепции социальной ответственности.
- 2) Этапы развития концепции социальной ответственности.
- 3) Модель пирамиды КСО А. Кэрлла.
- 4) Современные подходы к КСО.
- 5) Характеристика основных групп заинтересованных сторон (стейкхолдеров) и их роль в деятельности компании.
- 6) Определение понятий «социальная ответственность бизнеса» и «корпоративная социальная ответственность».
- 7) Сравнительный анализ концепции социальной ответственности и социального реагирования.
- 8) Американская модель КСО.
- 9) Европейская модель КСО.
- 10) Канадская модель КСО.
- 11) Азиатская модель КСО.
- 12) Роль «этичных инвестиций» в повышении уровня инвестиционной привлекательности компании.
- 13) Оценка деятельности корпорации «этическими инвесторами». Этические индексы.
- 14) Характеристика концепции социального маркетинга и корпоративного гражданства в развитых рыночных экономиках.
- 15) Особенности развития концепции КСО в России.

*Творческие задания для практических работ:*

Бизнес-кейс № 1

*Бизнес-кейс ЮК «Алексеев, Боярчуков и партнеры»:* Социально-ответственный юридический бизнес как залог роста иностранных инвестиций

В 2022 году Сергей Алексеев и Сергей Боярчуков основали юридическую компанию «Алексеев, Боярчуков и партнеры» со специализацией по вопросам банкротства и реструктуризации задолженности, корпоративного управления, судебного и арбитражного разрешения споров. Сегодня «Алексеев, Боярчуков и партнеры» – это динамичная команда высококвалифицированных опытных юристов и адвокатов, которые предоставляют широкий спектр юридических услуг в различных отраслях права.

Описание проблемной ситуации. Инвестирование – это процесс, предполагающий вложения со стороны инвестора существенных материальных ценностей, соответственно, данный процесс требует достаточных правовых гарантий защиты прав инвесторов. Эти гарантии прописаны как действующим законодательством РФ в сфере инвестирования, в частности Законом РФ «Об инвестиционной деятельности», так и каждым конкретным договором, который заключает инвестор в процессе осуществления инвестирования.

Иностранные инвесторы, обращая свое внимание на украинский финансовый рынок или на отдельные компании, обычно, сталкиваются со сложностями, связанными не только с незнанием законодательства, но и незнанием особенностей его «применения» в РФ, что приводит к возникновению различного рода финансовых рисков и потерь как ожидаемой прибыли, так и общей суммы инвестиций.

*Решение.* С целью помочь иностранным инвесторам сохранить свои инвестиции в

РФ ЮК «Алексеев, Боярчуков и партнеры» создала всеукраинский общественный «Центр защиты прав иностранных инвесторов», куда могут обращаться иностранные инвесторы для консультации специалистов, имеющих большой опыт работы, и, которые могут оказать помощь в защите прав иностранных инвесторов в РФ на безвозмездной основе.

*Результаты.* Первым успешным социальным проектом в рамках деятельности Центра

стал выпуск книги «10 практических советов иностранному инвестору». Данные советы помогут избежать типичных ошибок в ведении бизнеса в РФ и не потерять свои инвестиции. Книга написана пятью юристами компании, каждый из которых дает советы по хорошо знакомой ему практике.

Книга выпущена в двуязычной версии: на русском и английском языках, и распространяется бесплатно среди клиентов, банков и других компаний с иностранными инвестициями.

*Контрольные вопросы и задания:*

1. Назовите группы заинтересованных сторон проекта.
2. Каковы возможные инструменты дальнейшей реализации проекта?

## Бизнес-кейс №2

Бизнес-кейс холдинга эмоций «! ФЕСТ»: «Маленькие люди» – адаптация людей с особыми потребностями

Холдинг эмоций «! ФЕСТ» – это ряд креативных ресторанов с оригинальными концепциями. На сегодня существует 15 учреждений компании в разнообразных стилях и форматах.

Миссия : создавать уникальное пространство положительных эмоций и впечатлений, делать себя, город и страну лучше.

Цель : стать мировой компанией в сфере ресторанного и шоколадного бизнеса.

Описание проблемной ситуации. В РФ много людей с ограниченными возможностями, и хотя государство обязано защищать права этих людей, однако в реальности происходит совсем наоборот. Ни учреждения, ни инфраструктура не приспособлены к потребностям инвалидов.

Со стремительным развитием, компания понимала необходимость интеграции людей с особыми потребностями в коллектив. Так возник проект «маленькие люди».

В 2019 году команда основателей холдинга эмоций «! ФЕСТ» обратила особое внимание на то, что общество отвергает некоторых людей. То, что люди маленького роста совершенно не означает, что у них маленькие права.

Началось все с того, что на работу в ресторан «М» пришел «маленький человек». Лида Ярошевич (30 лет, 128 см) прекрасно справлялась с обязанностями официанта.

Однако Лида была одной из немногих, кто не боялся «большого» социума. Обычно такие люди закрыты и не могут найти себе места в обществе, а общество и государство не заботится об их приспособлении.

Команда холдинга долго думала как помочь этим людям и придумала новый проект под названием «Дом легенд». Людей разыскивали через знакомых. Но не так-то легко было уговорить "маленьких людей" пойти работать.

В 2022 году холдинг запустил новый ресторан «Дом легенд», придумал историю о семье трубочиста, которая живет в доме и охраняет легенды. Чтобы начать проект, компании понадобилось 2 непростых года. «Маленьким людям» нужно было помочь сломать свои стереотипы, поверить и понять, что они такие же как все.

Возникли психологические трудности, ведь не все посетители адекватно воспринимали обслуживание «маленькими». Почти год пошел на то, чтобы просто «вбить» в голову людям, что они такие как все.

На сегодня в компании работает 8 «Маленьких людей». В 2023 одна из них даже стала «Лучшим официантом» и получила грамоту от мэра Ростова.

Команде компании удалось сломать стереотипы в головах работников и посетителей.

*Решение.* Компания вынесла много уроков из реализации начальной идеи. Команда взяла на себя большую социальную ответственность перед клиентами и перед работниками.

Специально для маленьких людей было придумано легенду и созданы рабочие места. Они чувствуют себя частью общества, а главное - важной и нужной составляющей компании. Они знают, что их работа нужна и вознаграждается, их уважают.

Компания не просто принесла им деньги и сказала «возьмите и помогите себе». Это было бы банальным равнодушием. «Маленькие люди» сами себе помогают, а для компании главное было задать правильное направление и посыл.

Ресторан «Дом Легенд» получает одобрительные отзывы на форумах. Вечером здесь трудно найти свободный столик, а в августе 2023 ресторан получил письмо от TripAdvisor о том, что превосходное обслуживание в заведении получило положительные отзывы мирового сообщества и ресторан рекомендуется к посещению туристам со всего мира.

*Контрольные вопросы:*

1. В чем заключается стратегическая ценность проекта?
2. По каким критериям можно оценить социальную направленность проекта?
3. Каков долговременный социальный эффект от проекта?

### Бизнес-кейс № 3

#### Бизнес-кейс компании ДТЭК: Развитие и поддержка общин

ДТЭК является крупнейшей частной энергетической компанией на Украине, промышленные активы которой создавались и развивались в советские времена. География ДТЭК охватывает большую территорию Украины - на предприятиях компании работает более 145 тысяч человек. Эти предприятия расположены в 9 областях и АРК и в более чем 70 городах (15 из которых – моногорода). Как известно, моно-города во всем традиционно зависят от единственного крупного предприятия, но такая зависимость опасна, поскольку любые проблемы в его работе приводят к коллапсу. Предприятия моно-городов, которые компания получила благодаря участию в приватизационных конкурсах, как и все предприятия, созданные в советские времена, имели на балансе детские сады, дома культуры, объекты коммунальной инфраструктуры, дороги, школы, больницы и жилые дома.

Таким образом, ДТЭК, который получил в наследство большую социальную нагрузку не присущую для бизнеса, оказался перед двумя серьезными вызовами. С одной стороны, компании было необходимо передавать функции по содержанию и развитию социальной сферы, а также благоустройства территорий органам местной власти, а, с другой стороны, с позиции корпоративной ответственности, компания была заинтересована смягчить эту трансформацию и сделать так, чтобы социальные услуги, которые традиционно оказывали общинам

предприятия, не исчезли и чтобы качество социальной инфраструктуры не ухудшилось, а, наоборот, стало лучше.

Одним из векторов бизнес-стратегии компании до 2030 года является «общество». Это означает, что компания берет на себя ответственность за содействие комплексному развитию

Украины и регионов присутствия. Для помощи в решении территориальных проблем были разработаны программы стратегического партнерства с общинами территорий присутствия компании.

*Решение.* Поскольку наиболее эффективным подходом к решению проблем городов и общин компания считает сотрудничество с заинтересованными сторонами (властью, гражданским обществом, жителями городов) ставка была сделана на партнерские проекты.

На данный момент, ДТЭК инициировал и подписал Декларации социального партнерства с 19 городами и 4 районами. Всего на этих территориях проживает более 7 млн. человек, которые и являются получателями благ по социальным программам.

Для расширения диалога и привлечения большего круга заинтересованных лиц к работе, ДТЭК создал Координационный комитет социального партнерства (ККСП). Целью ККСП является обсуждение сотрудничества между бизнесом и местными общинами с целью решения социальных вопросов и обеспечения прозрачности и эффективности реализации проектов и программ социального партнерства. ККСП является уникальной площадкой по обмену опытом для представителей местной власти и диалога между бизнесом, властью и обществом.

В ККСП принимают участие мэры городов-участников Декларации социального партнерства ДТЭК, директора корпоративного центра ДТЭК, партнеры социальных проектов (международные доноры и неправительственные организации). Координационный комитет определяет приоритетные проблемы и разрабатывает идеи проектов, призванных их решить.

На сегодняшний день совместными усилиями определены пять приоритетных направлений работы:

- Энергоэффективность в коммунальном секторе.
- Здоровоохранение.
- Социально важная инфраструктура.
- Развитие бизнес-среды.
- Образование, культура, спорт.

В рамках этих приоритетных направлений в течение 2011 года и 8 месяцев 2012 года компания поддержала 188 социальных проектов на территориях присутствия на общую сумму свыше 57 миллионов рублей.

Особое внимание компания уделяет направлению «энергоэффективность в коммунальном секторе», поскольку оно не только находится на перекрестке интересов всех партнеров, участвующих в программах социального партнерства (население, органы власти и компании), но и соответствует бизнес экспертизе Компании.

*Результат.* В 2011 году в рамках стратегии социального партнерства с городами Павлоград Днепропетровской области и Курахово Донецкой области ДТЭК инициировал реализацию проекта по повышению энергоэффективности в коммунальном секторе.

Инвестиции партнеров в эти проекты составили 5.1 млн. гривен. Проект Компания выполняла в партнерстве с Агентством США по международному развитию и общинами городов Курахово и Павлоград. В рамках проекта были проведены энергоаудит городской системы теплоснабжения и энергоаудит типовых зданий, разработан муниципальный энергоплан городов. В г. Курахово были установлены квартальные узлы учета и регулирования тепловой энергии, индивидуальные приборы учета воды в теплосети, проведена наладка и регулировка тепловых сетей. Также была проведена модернизация системы отопления двух детских садов и трех объединений совладельцев многоквартирных домов в г. Курахово и одной школы в г. Павлоград.

Результатом этого проекта было значительное сокращение потребления теплоэнергии.

Так, дошкольные учреждения г. Курахово сократили затраты энергии на отопление и горячую воду на 31% и в течение года сэкономили 85,230.8 грн. Три объединения совладельцев многоквартирных домов в г. Курахово сократили затраты энергии на 19% и сэкономили 53,965.8 грн. Этим примером успешно продемонстрировано преимущества ОСМД. Школа в Павлограде сократила затраты энергии на 37% и сэкономила, соответственно, 225,182 грн.

Население получило высокое качество услуг по теплоснабжению (температура в помещениях стала соответствовать установленным нормам). Городская власть получила возможность повысить тарифы и уменьшить задолженность местного бюджета за тепловую энергию, одновременно сохранив сумму счета за услуги теплоснабжения для населения на прежнем уровне. Устранение проблемы растущей задолженности местных бюджетов по компенсации разницы в тарифах также однозначно выгодно поставщику услуг - компании ДТЭК.

Еще одной частью программы было изменение отношения людей к использованию электроэнергии, как в быту, так и на рабочих местах. Одним из методов проведения информационных кампаний на эту тему было введение факультативного курса по энергоэффективности в средних школах городов, где работает компания. Курахово было первым городом, где состоялся этот школьный факультатив. Благодаря этому курсу дети побывали на электростанции, узнали, как производится электроэнергия, как формируются тарифы, почему важно экономить электроэнергию и как это лучше сделать дома или в школе, а также почему так важно своевременно оплачивать услуги энергоснабжения. В конце курса был проведен конкурс на снижение потребления электроэнергии в школах и конкурс детских проектов по энергосбережению в школьных и жилых зданиях.

Очевидные успехи вышеупомянутых проектов помогли убедить органы местного самоуправления гг. Киева и Днепропетровска расширить действие

программы по энергоэффективности на эти города. В новом учебном году при поддержке ДТЭК школьный факультатив по энергоэффективности проводится в школах Киева, Днепропетровска и Павлограда.

*Контрольные вопросы и задания:*

1 Охарактеризовать политику социальной ответственности данной компании по следующим параметрам:

- по объекту воздействия;
- по целям;
- по уровню воздействия;
- по степени вовлеченности.

2 Какие действия компании можно отнести к активности, напрямую связанной с основной деятельностью, а какие к социальному партнерству?

Бизнес-кейс №4. Решение тематической задачи

Может ли компания быть прибыльной и одновременно социально ответственной?

Компания «Бен энд Джерри Хоуммейд» не только делает великолепное мороженое; она прилагает огромные усилия для того, чтобы стать важной движущей силой социальных изменений. Компания заработала себе репутацию организации, которая стоит особняком в сегодняшней высоко конкурентной, нацеленной на добывание денег деловой среде.

Извлечение прибыли кажется основателям компании менее важным делом, чем забота о своих служащих и окружающем обществе. В культуре компании всегда особое внимание уделялось людям, развлечениям и приключениям.

Основатели компании Бен Коэн и Джерри Гринфилд собирались открыть кафе-мороженое, а когда дело пойдет на лад, продать его и заняться другим бизнесом. Но всегда находились обстоятельства, побуждавшие их к расширению: то новый конкурент, то необходимость починки и замены оборудования. Вопреки их желанию кафе-мороженое превратилось в быстро растущую компанию.

Рост повлек за собой увеличение прибылей и усиление финансового контроля. Компания переставала быть развлечением и становилась более «деловой». Но Коэн и Гринфилд считали, что, если бы их компания напоминала другие корпорации, она была бы обречена на провал. Так что, через 4 года после открытия компании ее основатели приняли решение действовать так, чтобы «Бен энд Джерри Хоум-мейд» стала рычагом для социальных перемен и ее материальные ресурсы служили интересам общества. Рост производства и прибыли должны были стать средствами для усиления социальной ответственности - это было бы оправданием их более «делового» поведения.

Основатели компании демонстрируют свою социальную ответственность разнообразными способами. Около 7,5% прибыли до вычета налогов идет на социальную поддержку (в среднем по стране 1,5%). Компания является лидером в программах по защите окружающей среды и переработке отходов. Мир, справедливость и окружающая среда, товары компании не просто служат

напоминанием об этих понятиях, они обеспечивают существенную финансовую поддержку этих целей. Например, часть денег от продаж «Пис Поис» идет на защиту мира. В состав «Рейн Форест Кранч» входят орехи, растущие в южноамериканских тропических лесах, что обеспечивает непосредственную поддержку местным жителям и создает у них долговременный побудительный мотив сохранять лес, а не вырубать его на древесину.

В настоящее время компания является корпорацией- мультимиллионером, и двузначные цифры роста вновь ставят под сомнение культуру компании и ее приверженность социальным изменениям. Компания сейчас насчитывает сотни человек занятых, и не все они разделяют идеализм Коэна и Гринфилда. Двоих основателей волнует, что многие менеджеры слишком ориентированы на прибыль и что новые проекты оцениваются в большей степени с точки зрения прибыли, чем с социальной точки зрения.

Как Коэну и Гринфилду сохранить свои идеалы по мере роста компании? Что означает социальная ответственность компании? Может ли крупная корпорация сочетать стремление к социальной ответственности с необходимостью оставаться прибыльной?

Бен Коэн и Джерри Гринфилд поняли, что компания уже не та, что была раньше. В ней теперь более трехсот служащих, а не двое - как прежде. Кроме того, акции компании продаются на открытом рынке, то есть она несет ответственность не только перед обществом и своими служащими, но и перед акционерами. Даже деловое общение внутри компании изменилось.

Ежемесячные общие собрания служащих «Бен энд Джерри» всегда были неотъемлемым элементом внутренней культуры компании. Но в прежние времена сами служащие разбивались на небольшие группы, обсуждали стоящие перед ними проблемы и находили решения для некоторых из них. Теперь же общение на собраниях стало односторонним - руководители просто выступают перед своими служащими.

Коэн и Гринфилд хотели изменить некоторые элементы внутренней жизни компании. В первую очередь, они хотели, чтобы руководство больше прислушивалось к мнению работников, так как считали, что развитие внутренних взаимоотношений в компании не поспевало за другими изменениями, вызванными ее ростом. Несмотря на то, что мороженое компании «Бен энд

Джерри» как бы несет на себе определенную социальную «нагрузку», но объем продаж все равно зависит в первую очередь от качества продукта. А Коэн и Гринфилд полагали, что исключительное качество продукта не удастся удержать на том же уровне, если не улучшить стиль отношений в компании. Во- вторых, они хотели сделать больше для своих служащих. Они хотели передать больше власти в руки нижнего управленческого звена, а для всех остальных в компании сделать жизнь более радостной.

Но прежде, чем производить какие-либо перемены, Коэн решил посоветоваться со всеми, используя старую схему ежемесячных общих собраний. Он созвал всех служащих и спросил у них, с какими наиболее серьезными проблемами сталкивается, по их мнению, «Бен энд Джерри».

Как и в старые времена, служащие обсудили проблемы и предложили свои ответы. Наиболее острой проблемой, по их мнению, была необходимость для компании определиться в своих целях. Работники чувствовали себе зажатыми между менеджерами, которые стремились к тому, чтобы компания росла и приобретала более деловой характер, и основателями, которые хотели, чтобы компания служила рычагом для социальных изменений. Старый способ ведения дел уже не действовал в нынешней «Бен энд Джерри».

Менеджеры разработали стратегию развития «Бен энд Джерри» - наиболее вразумительный план за все время существования компании, - но он показался слишком деловым ее основателям, слишком нацеленным на прибыль, но недостаточно отвечающим социальным нуждам. Коэн и Гринфилд хотели создать более творческую атмосферу, поэтому они побуждали менеджеров все дальше раздвигать границы социальной ответственности. В конце концов, основатели получили свою социальную направленность, но и компания стала более деловой. Пересмотренный план помог обновить и улучшить компанию «Бен энд Джерри». Теперь у нее есть четко сформулированные цели:

- производить продукт наивысшего качества,
- демонстрировать социальную ответственность и оставаться экономически жизнеспособной.

Высокое качество продукта продолжает оставаться стандартом компании. Позиция компании в отношении социальных целей, благодаря Коэну и Гринфилду, оставалась неизменной. А работники, составляющие важную часть всей организации, получили возможность вносить вклад в обсуждение и принятие деловых решений.

*Ваша Задача:*

Вы - помощник Бена Коэна и Джерри Гринфилда и отвечаете за то, чтобы компания неизменно придерживалась нового направления. Рассмотрите следующие сценарии и решите, как вы будете действовать.

1 Группа работников компании недавно выразила вам свое недовольство по поводу одной из социальных целей, которую поддерживает компания через Фонд «Бен энд Джерри». Они были против данной цели и не хотели, чтобы компания ее поддерживала. Какой ответ, из приведенных ниже, был бы наилучшим?

а) Вы не считаете, что все работники непременно должны поддерживать все социальные цели.

Это находится в компетенции совета директоров, который отвечает за выдачу денег, и Фонда «Бен энд Джерри», который распределяет эти деньги на те социальные программы, которые они выбирают. Вы доносите эти соображения до служащих.

б) Вы решаете вынести вопрос на обсуждение работников. Вы собираете общее собрание и просите дать оценку социальных целей, которые поддерживает компания. Служащие решают, какие именно цели поддерживать.

в) Вы осознаете, что время от времени такие вещи будут случаться. Служащие обратились к вам очень ответственно, и вы чувствуете себя обязанным

предпринять что-либо для снижения их беспокойства. Существует бесконечное число целей, которые можно поддерживать. Вы решаете обратиться в совет директоров и попросить их вычеркнуть данную цель.

г) Вы лично верите в эту цель и не хотите ничего менять. Вы используете ваше влияние, чтобы ее финансирование продолжалось. Вы считаете, что имеете право использовать свое влияние, таким образом, так как, если бы не ваши социальные идеалы, вы могли бы получать более высокую зарплату где-нибудь еще.

2 Было разработано новое мороженое, производство которого не угрожает озоновому слою. Продукт, производство которого основано на технологиях, не вредящих окружающей среде, обходится компании дороже, чем конкурентам. Предварительные подсчеты показали, что новое мороженое будет окупаться, но практически не будет приносить прибыли. Что вам следует сделать?

а) Это мороженое отвечает социальным целям компании и ее требованиям к качеству продукта.

Вы запускаете новый продукт в производство, компенсируя отсутствие прибыли от него за счет других продуктов.

б) Вы полагаете, что пренебрегаете интересами акционеров, если не пытаетесь в каждом случае добиться максимальной прибыли. Вы не поддерживаете производство нового продукта.

в) Вы решаете достичь компромисса, заменив часть ингредиентов, в производстве которых используются экологически чистые технологии, на другие для снижения издержек. Это, вероятно, уменьшит социальную значимость продукта, но вы должны учитывать также интересы акционеров

г) Вы полагаете, что продукт, не нарушающий экологию, может иметь более высокую цену. Вы поднимаете цену, выпускаете новый продукт и надеетесь на лучшее.

3 Конгрессом был предложен законопроект, ограничивающий содержание жиров производимых пищевых проектах. Это непосредственно затрагивает производство вашего мороженого. Как вы поступите?

а) Вы нанимаете профессионального лоббиста, который пытается предотвратить превращение законопроекта в закон. Вы полагаете, что люди способны самостоятельно решать, что им есть, и имеют право сами выбирать, какие продукты им покупать.

б) Вы разделяете беспокойство правительства по поводу здоровья потребителей. Вы разрабатываете долгосрочную стратегию по снижению содержания жиров в мороженом, производимом компанией «Бен энд Джерри».

в) Вы опровергаете выводы о том, что содержание жира связано с угрозой здоровью. Вы начинаете кампанию по просвещению публики о благотворном влиянии молочного жира и необходимости его присутствия в пище.

г) Вы поддерживаете усилия по уменьшению содержания жиров, но считаете, что потребитель имеет право выбирать. Вы предлагаете альтернативный законопроект, требующий указания более подробной информации на этикетках пищевых продуктов.

4 Учитывая, что проблемы окружающей среды приобретают все более важное значение, какой должна быть степень ответственности «Бен энд Джерри» при производстве продуктов?

а) «Бен энд Джерри» должна взять на себя всю ответственность за сокращение количества отходов, независимо от издержек. Чтобы бороться с уже имеющимся загрязнением, компании должны проявить инициативу и использовать более безопасные ресурсы, а также контролировать отходы безотносительно влияния на прибыли.

б) «Бен энд Джерри» - только одна из компаний, и ее влияние на окружающую среду невелико по сравнению со всем остальными. Так как компания должна поддерживать определенный уровень прибылей, чтобы продолжать дело, и поскольку у нее есть обязательство не только перед окружающей средой, но и перед своими вкладчиками, любые действия, предпринятые «Бен энд Джерри» для снижения количества отходов, могут считаться достаточными. Помимо соблюдения всех государственных стандартов, «Бен энд Джерри» должна решать, какие действия принесут наибольшую пользу при наименьших расходах.

в) Все, что может сделать любая компания, - это подчиниться правительственным правилам.

Когда так много агентств диктуют так много правил, компании «Бен энд Джерри» и без того достаточно трудно соблюдать все требования, чтобы еще самостоятельно предпринимать какие-то меры.

#### **6.4 Темы для рефератов (презентаций) – индивидуальное задание**

1) Ведение благотворительной деятельности российскими компаниями: проблемы и перспективы развития

2) Спонсорство и реклама: влияние на корпоративную аудиторию

3) Благотворительные фонды как способ эффективной организации благотворительности

4) Спонсорские проекты российских компаний как инструмент современных управленческих технологий.

5) Экологическая составляющая КСО: уроки для российских компаний.

6) Социальная ответственность бизнеса в России: возможности и перспективы.

7) Особенности использования социальных программ в деятельности отечественных компаний.

8) Особенности функционирования социальных альянсов в мировой экономике.

9) Государственно-частное партнерство: роль в продвижении концепции социально ответственного бизнеса в России.

10) Особенности становления корпоративной социальной отчетности в России.

- 11) Основные направления взаимодействия бизнеса и власти в продвижении принципов КСО в России.
- 12) Зарубежный опыт эффективного взаимодействия государства и бизнеса.
- 13) Особенности воплощения концепции социальной ответственности бизнеса в России.

### **6.5 Оценочные средства для самостоятельной работы и текущего контроля успеваемости**

Тесты:

1 Реализация интересов компании обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия компании в развитии общества — это.....

2 Силы, диктующие ответственное поведение бизнеса, которые вызваны существующим в обществе негласным договором, согласующим поведение бизнеса с целями и ценностями всего общества — это:

- a) законы
- b) рыночные силы
- c) внешние источники корпоративной социальной ответственности
- d) внутренние источники корпоративной социальной ответственности

3 Ответственность, вызванная существующей реальной властью бизнесмена — это:

- a) корпоративное гражданство
- b) корпоративная социальная ответственность
- c) внешние источники корпоративной социальной ответственности
- d) внутренние источники корпоративной социальной ответственности

4 Комплексный подход понимания корпоративной социальной ответственности, включающий экономическую, правовую, этическую и филантропическую ответственность, разработан:

- a) Л. Престоном
- b) Дж. Постом
- c) А. Кероллом
- d) Д. Вудом

5 Фактором ограничения социальной ответственности организации может выступать:

- a) диверсификация бизнеса
- b) подготовка трудовых ресурсов
- c) финансирование непрофильных направлений бизнеса
- d) обучение и повышение компетентностей персонала

6 Специфический тип отношений социальной ответственности, при котором достигается определенный баланс реализации основных интересов важнейших социальных групп общества это:

- a) социальное партнерство
- b) конкуренция
- c) корпоративное гражданство
- d) репутация

7 Правовую основу проектов социальной ответственности организации составляют:

- a) законы и нормативно-правовые акты
- b) устав организации
- c) внутренние кодексы и правила маркетинговой деятельности
- d) социальные программы

8 Требования к построению системы корпоративной социальной ответственности, проявляющиеся в организации взаимодействия подразделений органов управления, при которой деятельность одного элемента сказывается на других элементах, системы – это.....

9 Принцип построения системы корпоративной социальной ответственности, основанный на скоординированной деятельности организации по трем направлениям устойчивого развития: экономическому, социальному, экологическому – это принцип .....

10 Денежные выплаты (или иные материальные средства), выделяемые на реализацию конкретных проектов с обязательной последующей отчетностью в установленные сроки — это.....

11 Принцип устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности, основанный на понимании, что всеобщий выигрыш возможен только при условии компромиссного и грамотного сотрудничества всех партнеров организации это:

- a) принцип справедливости
- b) принцип системности мышления
- c) принцип партнерства
- d) принцип рациональности

12 Показатель отношения к организации со стороны внешнего окружения, показатель доверия, готовности к сотрудничеству, приемлемости ее стратегии, понимание целей, стиля и намерений ее деятельности – это деловая .....

13 Стоимостная оценка набора активов, которая может быть определена только в результате продажи всей совокупности активов как целостного

имущественного комплекса в виде разницы между рыночной ценой компании и балансовой стоимостью активов – это ...

14 Модель корпоративной социальной ответственности в условиях кризиса, реализуемая как реакция, на уже существующие проблемы —.....

15 Модель корпоративной социальной ответственности в условиях кризиса, базирующаяся на выстраивании стратегии компании на основе идей социальной ответственности, — это:

- a) реагирующая модель
- b) стратегическая модель
- c) антикризисная модель
- d) социальная модель

16 Факторы, определяющие превосходство над конкурентами, измеряемые экономическими показателями — это:

- a) инновации
- b) человеческие ресурсы
- c) конкурентные преимущества
- d) технологии

17 К преимуществам во внутренней среде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности, можно отнести:

- a) формирование позитивного мнения инвесторов
- b) стратегическое сотрудничество с партнерами
- c) привлечение и удержание профессиональных кадров
- d) укрепление репутации компании

18 К преимуществам в микросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности, можно отнести.:

- a) создание устойчивых отношений с местными сообществами
- b) укрепление репутации компании
- c) снижение финансовых и нефинансовых рисков
- d) снижение операционных расходов

19 К преимуществам в макросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности, можно отнести:

- a) рост доверия к компании за счет увеличения прозрачности и открытости
- b) стратегическое сотрудничество с партнерами
- c) создание устойчивых отношений с органами власти
- d) совершенствование методов корпоративного управления

20 Явления и процессы внутренней среды организации и ее внешнего окружения, которые вызывают изменение уровня конкурентоспособности организации:

- a) источники конкурентных преимуществ
- b) ключевые факторы успеха
- c) конкурентная позиция
- d) инвестиционная привлекательность

21 Корпоративная социальная ответственность - это

a) концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, беря на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы

b) форма искусства прикладной этики, которая рассматривает этические принципы и моральные или этические проблемы, которые могут возникнуть в деловой среде

c) ответственность субъектов бизнеса за соблюдение норм и правил, неявно определенных или неопределенных законодательством (в области этики, экологии, милосердия, человеколюбия, сострадания и т. д.), влияющих на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом;

d) сознательное отношение субъекта социальной деятельности к требованиям социальной необходимости, гражданского долга, социальных задач, норм и ценностей, понимание последствий осуществляемой деятельности для определенных социальных групп и личностей и социального прогресса общества.

22 Компания ведет свою деятельность публично, понятно и доступно, предоставляя только достоверную информацию и предполагая обратную связь со всеми заинтересованными сторонами – это принцип....

23 Актуальность реализуемых программ, их эффективность и масштабность демонстрирует принцип .....

24 Компании, которые включают в свою стратегию задачу защиты прав человека, а, оценивая влияние деятельности своей компании на конфликт, придерживаются принципа

- a) недопущения конфликтов
- б) минимизации конфликтов
- в) разрешения конфликтов
- г) психологии

25 Направленность социальных программ в необходимые области последовательно и регулярно определяют принцип.....

## 6.6 Вопросы для подготовки к экзамену (тестовому коллоквиуму)

- 1) Насколько благотворительность решает проблемы формирования положительного имиджа и репутации компании?
- 2) Крупный бизнес и местное сообщество: возможны ли взаимовыгодные отношения?
- 3) Насколько важен зарубежный опыт в продвижении принципов КСО в России?
- 4) Какие уроки можно извлечь из зарубежной практики благотворительной деятельности?
- 5) Возможно ли использование спонсорства в создании положительного имиджа компании?
- 6) Так ли важна оценка деятельности современной корпорации «этическими инвесторами»?
- 7) Есть ли необходимость учитывать национальные и культурные особенности модели КСО?
- 8) Так ли велика роль стейкхолдеров в КСО?
- 9) Ответственность корпорации перед своими акционерами и социальная ответственность: есть ли противоречия?
- 10) Зарубежный опыт формирования социальных программ. Насколько он важен для использования в отечественной практике?
- 11) Как оценить деловую репутацию компании?
- 12) Существует ли общественная потребность в выработке государственной политики КСО?
- 13) Всегда ли оправданы ожидания местного сообщества от развития социальной деятельности компании?
- 14) Какой опыт внедрения концепции КСО отечественными компаниями?
- 15) Каков опыт внедрения концепции КСО отечественными компаниями?
- 16) Партнерство с некоммерческими организациями как способ повышения социальной ответственности российского бизнеса, так ли это?
- 17) Какова роль социальных программ в формировании положительной деловой репутации корпораций?
- 18) Какие основные проблемы, затрудняющие реализацию принципов КСО в России вы знаете?
- 19) Есть ли необходимость использования спонсорства в создании положительного имиджа компании?
- 20) Каковы особенности ведения благотворительной деятельности в России и за рубежом?
- 21) Каковы сущность и роль социальных инвестиций в деятельности компании?
- 22) Как охарактеризовать особенности взаимоотношения корпорации с социальной средой?

- 23) Можете ли вы охарактеризовать современные модели взаимодействия, например, «общество-бизнес-государство»?
- 24) Как оценить возврат по инвестициям, интегрированную систему аудита корпоративной устойчивости, индекс эконометрического эффекта?
- 25) Важны ли отношения между корпорацией и окружающей средой?
- 26) Как вы можете охарактеризовать структуру социального стратегического альянса и его стадии жизненного цикла?
- 27) В чем заключаются особенности составления нефинансовой отчетности?
- 28) Сможете ли вы пояснить сущность, основные функции и задачи социального аудита?
- 29) Как охарактеризовать основные стандарты и инициативы в сфере КСО?
- 30) Государственно-частное партнерство как эффективный инструмент внедрения инновационных и социально-ориентированных подходов в экономике, так ли это?

## **6.6 Примерная тематика курсовых работ**

Курсовые работы не предусмотрены.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

### 7.1 Рекомендуемая литература

#### *Основная литература*

1) Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. — 2-е изд. — М. : Дашков и К, 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-394-03159-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85682.html> (дата обращения: 13.06.2024).

#### *Дополнительная литература*

1) Ермакова, Ж. А. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / Ж. А. Ермакова, И. Н. Корабейников, Р. М. Прытков. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 256 с. — ISBN 978-5-7410-1408-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/54121.html> (дата обращения: 13.06.2024).

2) Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков. — М.: Институт мировых цивилизаций, 2018. — 296 с. — ISBN 978-5-6041536-1-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOK : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80644.html> (дата обращения: 13.06.2024).

3) Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие / составители О. П. Маслова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015. — 236 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91763.html> (дата обращения: 13.06.2024).

#### *Нормативные ссылки*

1 «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ

2 Федеральный закон от 04.05.2011 № 99-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «О лицензировании отдельных видов деятельности» // Собрание законодательства РФ. - 09.05.2011. - № 19. - ст. 2716.

3 Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/> (дата обращения: 13.06.2024).

4 Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/> (дата обращения: 13.06.2024).

5 Государственный комитет статистики ЛНР - <https://www.gkslnr.su/> (дата обращения: 13.06.2024).

6 Министерство экономического развития ЛНР - <https://merlnr.su/> (дата обращения: 13.06.2024).

7 Министерство промышленности и торговли ЛНР - <https://minpromlnr.su/>

(дата обращения: 13.06.2024).

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

1) Электронно-библиотечная система (ЭБС) «ZNANIUM.COM»

Режим доступа: <http://www.znanium.com/> (дата обращения: 13.06.2024).

Авторизация по логину и паролю, полученному в библиотеке.

Доступ возможен с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

2) Научная библиотека ДонГТУ : официальный сайт. — Алчевск. — URL: [library.dstu.education](http://library.dstu.education). — Текст : электронный. (дата обращения: 10.04.2024).

3) Научно-техническая библиотека БГТУ им. Шухова : официальный сайт. — Белгород. — URL: <http://ntb.bstu.ru/jirbis/>. — Текст : электронный. (дата обращения: 10.04.2024).

4) Консультант студента : электронно-библиотечная система. — Москва. — URL: <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. — Текст : электронный. (дата обращения: 10.04.2024).

5) Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система. — URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=main\\_ub\\_red](http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red). — Текст : электронный. (дата обращения: 10.04.2024).

6) IPR BOOKS : электронно-библиотечная система. — Красногорск. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/>. — Текст : электронный. (дата обращения: 10.04.2024).

## 8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническая база обеспечивает проведение всех видов деятельности в процессе обучения, соответствует требованиям ФГОС ВО. Освоение дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Материально-техническое обеспечение представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Материально-техническое обеспечение

Наименование оборудованных учебных кабинетов	Адрес (местоположение) учебных кабинетов
Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, представления результатов самостоятельного исследования ВКР и др., оборудованная специализированной (учебной) мебелью (ученические парты на 15 посадочных мест, рабочее место преподавателя, меловая доска.	ауд. <u>410 а</u> корп. <u>б</u>

## Лист согласования РПД

Разработал  
доц. кафедры менеджмента \_\_\_\_\_  
(должность)

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

С.А. Коцалап  
(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 30.08.2024 г.

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  
(« Менеджмент организаций»,  
«Менеджмент и администрирование  
в государственных и муниципальных  
учреждениях)

  
\_\_\_\_\_  
(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	