

**Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Международный институт экономики и права»
(НОУ МИЭП)**

**Методические указания для проведения практических занятий
по дисциплине «Корпоративная и социальная ответственность»**

(для студентов факультета «Экономики и управления»)

Методические указания
составил(и):

к.э.н., доцент каф.
Т.В. Якушина МГМУ.

Методические указания для проведения
практических занятий по дисциплине
«Корпоративная и социальная ответственность»

(для студентов ф-та «Экономики и управления»)

разработаны в соответствии с ФГОС ВО:

*Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования
по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата)
(приказ Минобрнауки России от 12 января 2016 г. №7).*

составлены на основании учебного плана:

утвержденного Учёным советом НОУ МИЭП от 30.08.18 протокол № 1.

Методические указания одобрены на заседании кафедры

Менеджмента, государственного и муниципального управления

Протокол от

30 августа 2018 г.

№ 1

Срок действия программы:

2018/19

уч. год

Зав. кафедрой д.э.н., доцент

Н.А. Завалько

Содержание

1. Цель и задачи методических указаний
2. Перечень тем практических занятий
3. Содержание и методика проведения практических занятий
4. Заключение. Освоение компетенций
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Цель и задачи методических указаний

Методические указания предназначены для выполнения практических работ по направлению обучения по программе 38.03.02 и разработаны в соответствии с содержанием рабочей программы дисциплины. Рекомендации предназначены для оказания помощи обучающимся при выполнении задач, тестовых заданий, усвоении теоретических вопросов по курсу на практических занятиях.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Готовясь к практическому занятию, обучающийся должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекции, самостоятельном изучении. Только это обеспечит высокую эффективность практических учебных занятий.

Преподаватель имеет возможность в личном кабинете наблюдать за работой каждого обучающегося, оказывая ему необходимую методическую и консультационную помощь на практическом занятии.

Практические занятия являются важной формой, способствующей усвоению курса Корпоративная и социальная ответственность. Основные задачи этих занятий сводятся к тому, чтобы научить обучающихся, самостоятельно мыслить, изжить имеющиеся штампы и способствовать расширению общей культуры. В ходе занятий обучающиеся должны научиться применять выработанную методику в практике конкретных исследований, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции.

В процессе практических занятий обучающихся выполняют различные виды работы. Практические работы могут носить репродуктивный и поисковый характер.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении обучающихся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения порядка выполнения работы, заполнения таблицы.

Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся не пользуются подробными инструкциями, им не задан порядок выполнения необходимых действий, от обучающихся требуется выбор способов выполнения работы, инструктивной и справочной литературы. Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что обучающиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания.

Содержание практических занятий является решением разного рода задач, работа с литературой, справочниками, составление таблиц, схем, и др.

Тематика, содержание и количество часов, отводимое на практические занятия, зафиксировано в рабочей программе дисциплины Корпоративная и социальная ответственность. Состав практических заданий планируется с

таким расчетом, чтобы за отведенное время обучающиеся смогли их качественно выполнить.

При проведении практических занятий используются различные формы организации работы обучающихся: фронтальная, групповая, индивидуальная. Каждая из них позволяет решать определенные дидактические задачи: разнообразить работу обучающихся, повысить ответственность каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема работ, повысить качество подготовки обучающихся.

Основными этапами практического занятия являются:

1. проверка знаний обучающихся – их теоретической подготовленности к занятию;
2. инструктаж, проводимый преподавателем;
3. выполнение заданий, работ, упражнений, решение задач, тестовых задач;
4. последующий анализ и оценка выполненных работ и степени овладения, обучающихся запланированными компетенциями.

Критерии и показатели, используемые при оценивании выполнения задания:

Знать:	
ОПК-2:	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
Уровень 1	основы концепции корпоративной социальной ответственности (КСО) и ее специфику у российских предприятий
Уровень 2	виды и формы внутренней и внешней социальной ответственности
Уровень 3	факторы, определяющие необходимость государству и бизнесу поддерживать социальные сферы развития организации, особенности поддержки науки, образования, здравоохранения, культуры
Уметь:	
ОПК-2:	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
Уровень 1	определять основные характеристики ответственности, оценивать ее организационные особенности, обосновывать необходимость и роль ответственности в развитии организации
Уровень 2	идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции КСО
Уровень 3	выявлять тенденции, явления или проблемы в социокультурной среде; различать основные роли и формы социальной ответственности по отношению к науке, образованию, здравоохранению, культуре
Владеть:	
ОПК-2:	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
Уровень 1	способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности
Уровень 2	способностью учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации
Уровень 3	навыками использования основных принципов построения системы и механизма ответственности

2. Перечень тем практических занятий

Практическая работа № 1. «Влияние КСО на имидж компании. Способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению»

Практическая работа № 2. «Формы и механизмы взаимодействия бизнеса и государства с некоммерческими организациями. Способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению»

Практическая работа № 3. «Социальные программы. Благотворительность. Способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению»

Практическая работа № 4. «Эффективность КСО и методы её оценки. Способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению»

Практическая работа № 5. «Социальная отчетность предпринимательских структур. Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений»

Практическая работа № 6. «Этапы и формы взаимодействия властных и бизнес-структур. Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений»

Практическая работа № 7. «Практика КСО национальных моделей корпоративной социальной ответственности развитых стран. Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений»

3. Содержание и методика проведения практических занятий:

Практическая работа № 1. «Влияние КСО на имидж компании. Способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению»

Есть мнение, что внедрение практик корпоративной социальной ответственности в деятельность предприятия напрямую зависит от размера последнего. Например, Европейская комиссия в 2011 г. признала, что для большинства компаний малого и среднего бизнеса, особенно микропредприятий, корпоративная социальная ответственность остается «неформальной и скорее интуитивной», в то время как для крупных предприятий она является одним из аспектов развития.

Однако встречается и иное мнение: внедрение корпоративной социальной ответственности не зависит от размера предприятий, а зависит от осознания социальной ответственности менеджментом организации.

Сравните приведенные выше мнения. Какое из них, на Ваш взгляд, является наиболее обоснованным? Какого мнения придерживаетесь Вы и почему?

Каким образом способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений влияет на имидж компании?

Практическая работа № 2. «Формы и механизмы взаимодействия бизнеса и государства с некоммерческими организациями. Способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению»

Некоммерческая организация (НКО) – организация, которая не рассматривает получение прибыли как первостепенную цель своей деятельности. НКО не выплачивает дивидендов и не дает коммерческих выгод своим учредителям. Некоммерческие организации могут получать финансирование из разнообразных источников в виде вступительных взносов, субсидий и государственных заказов от федеральных и местных органов власти, пожертвований физических и юридических лиц и т.д., а также от клиентов (например, от учащихся колледжа, в наркологических центрах – от пациентов) в форме оплаты предоставляемых услуг.

С одной стороны, сотрудничество коммерческого и некоммерческого секторов является взаимовыгодным: коммерческому оно приносит улучшение имиджа и повышение конкурентоспособности, а некоммерческому – ресурсы на выполнение общественной миссии и организационное развитие. Плодотворное партнерство этих двух секторов позволяет государству привлечь, помимо налоговых, дополнительные средства в социальную сферу. Например, выступая спонсорами некоммерческих программ, корпорации используют позитивный образ некоммерческого сектора в своих рекламных и маркетинговых программах, в связях с общественностью, повышая доверие населения к своей продукции и намерениям. Данное обстоятельство особенно важно сейчас, когда демонстрация КСО становится неотъемлемым условием успеха на рынке.

НКО-сектор предоставляет успешным фирмам и состоятельным людям специфическую услугу – возможность удовлетворить их потребность творить добро, которая претворяется в виде благотворительных проектов и программ. Предприниматели заботятся об увеличении доходов, преумножают совокупный общественный ресурс, некоммерческий сектор – обеспечивает его рациональное перераспределение.

С другой стороны, через неправительственные некоммерческие организации другие государства могут оказывать влияние на политические процессы, происходящие в стране. Примерами являются политические кризисы в Алжире, Египте, Сирии, Украине.

Как Вы считаете, можно ли разрешить имеющееся противоречие в механизме взаимодействия бизнеса и государства с некоммерческими организациями? Какие особенности развития практики некоммерческих организаций следует учитывать в России, на Ваш взгляд? Обоснуйте свой ответ.

Каким образом способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений влияет на взаимодействие бизнеса и государства с некоммерческими организациями?

Практическая работа № 3. «Социальные программы. Благотворительность. Способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению»

Благотворительность – адресное оказание безвозмездной помощи (материальной и денежной) нуждающимся лицам и организациям, обеспечение людей благами и услугами за счет благотворителя.

Практики КСО в сфере благотворительности, присущие крупным компаниям, характеризуются расширением масштаба действий от проведения конкретных акций и программ до создания бизнесом отдельных благотворительных организаций и фондов.

Наиболее ярким представителем благотворительности в России является «Сбербанк»: каждое региональное и центральное отделение банка шефствует над детским учреждением (детские дома, приюты, центры социальной реабилитации детей из неблагополучных семей и пр.), оказывая помощь на регулярной основе. Количество детских домов в рамках данной программы социального участия составляет 100 учреждений.

Другим достойным примером является банк «ВТБ», в течение 9 лет реализующий программу «Мир без слез». За это время банк «ВТБ» помог десяткам детских больниц по всей России приобрести необходимое оборудование, медикаменты, расходные материалы.

Благотворительность является наиболее широко распространенной и понятной формой реализации принципов социальной ответственности. Будучи доступной и популярной, благотворительность не только положительно повлияла на КСО, распространяя благотворительные акции в бизнес-среде, но и сыграла злую шутку, сузив понимание КСО до простой необходимости организации благотворительных акций и помощи детским домам.

Как Вы считаете, может ли организация ограничиваться одной лишь благотворительностью с тем, чтобы называться социально ответственным бизнесом, или для этого надо что-то еще? Свое мнение обоснуйте.

Каким образом способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений влияет на благотворительные акции?

Практическая работа № 4. «Эффективность КСО и методы её оценки. Способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению»

В российских компаниях корпоративное волонтерство – довольно распространенная практика. Ежегодно силами сотрудников различных компаний осуществляется большое количество социальных акций – благотворительных, экологических, образовательных и пр. Советское прошлое нашей страны с обязательным шефством над социальной сферой помогает активно внедрять волонтерство как понятный для нынешних сотрудников инструмент. Главное при этом – адаптировать инструмент к современным возможностям и потребностям общества, повышая, тем самым, эффективность не только командообразования, но и помощи бизнеса своему сообществу.

При проведении экспертного опроса все представители бизнеса отметили волонтерство как отдельный инструмент командообразования и реализации стратегии корпоративной социальной ответственности. При этом ряд экспертов озвучил мнение, что практики в сфере корпоративного волонтерства не всегда являются системными – часть из них инициируется самими сотрудниками, какая-то часть становится альтернативой традиционным мероприятиям по командообразованию. Последнее, кстати, по заверению экспертов в сфере КСО, является весьма эффективным подходом в поэтапном внедрении КСО в стратегию развития компании.

Практически каждая компания в рамках кадрового менеджмента располагает бюджетом, направляемым на обучение персонала, реализацию социальной политики. И это, как раз, тот ресурс, который тратится сегодня неэффективно – на однотипные банкеты и выезды на природу. Эффективной альтернативой этим затратам может служить корпоративное волонтерство – современный инструмент развития корпоративной культуры.

В чем, по Вашему мнению, заключаются недостатки использования волонтерства, если исходить из выше представленных подходов? Каким образом можно повысить эффективность волонтерства в современных условиях?

Каким образом способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений влияет на эффективность КСО?

Практическая работа № 5. «Социальная отчетность предпринимательских структур. Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений»

Большинство компаний выстраивает коммуникацию с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами), стремясь лишь минимизировать свои риски. Такой подход подразумевает использование традиционных инструментов информирования и диалога.

Крупные международные компании развивают практику взаимодействия с заинтересованными сторонами, расширяют набор инструментов и используют новые подходы. Все чаще рассматривают взаимодействие как инструмент формирования новых возможностей.

Такой подход подразумевает использование не только традиционных инструментов информирования и диалога, но и большее вовлечение заинтересованных групп в процессы принятия решений внутри компании. Примерами здесь могут служить создание внешних консультационных советов, включение в совет директоров независимых членов, реализация социальных или экологических партнерских инициатив с некоммерческими организациями.

Проведите сравнительный анализ двух подходов взаимодействия со стейкхолдерами организации. Какой из них, по Вашему мнению, в большей степени подходит для использования в Российской Федерации? Свое мнение обоснуйте.

Нужна ли стейкхолдерам способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений?

Практическая работа № 6. «Этапы и формы взаимодействия властных и бизнес-структур. Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений»

В настоящее время в случае оказания спонсорской помощи бюджетным организациям здравоохранения, образования, социального обеспечения, культуры и спорта для компаний применяются налоговые льготы. Но есть мнение, что налоговое стимулирование бизнес-структур должно быть предусмотрено при спонсировании любых организаций (в

соответствии с предусмотренным законодательством перечнем целей предоставления спонсорской помощи).

Проведите сравнительный анализ подходов к налоговому стимулированию спонсорства. Какой из них, по Вашему мнению, в большей степени подходит для его применения в Российской Федерации? Свое мнение обоснуйте.

Влияет ли способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений на успешность взаимодействия властных структур и бизнеса?

Практическая работа № 7. «Практика КСО национальных моделей корпоративной социальной ответственности развитых стран. Способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений»

В настоящее время в американской системе корпоративной деятельности выработаны многочисленные механизмы участия бизнеса в социальной поддержке населения, в частности через различные корпоративные фонды, которые создаются с целью решения разнообразных социальных проблем за счет бизнеса (оплата профессионального образования, пенсионных и страховых взносов для персонала и др.). Социально-ответственное поведение и благотворительность компаний поощряются соответствующими налоговыми льготами и налоговыми вычетами, установленными на законодательном уровне. Однако регулирование социально-трудовых отношений в большей мере происходит на уровне компаний и в значительно меньшей степени – на уровне отрасли, региона или государства.

В рамках Евросоюза регулирование корпоративной социальной ответственности рассматривается как один из форматов содействия бизнесу, фактор движения региона по пути устойчивого развития. Европейский суд подчеркивает, что верховенство прав человека является неотъемлемой частью общих принципов права Союза. Это видение усилено принятием Маастрихтского договора, в котором указывается, что цели деятельности ЕС включают также содействие «экономическому и социальному прогрессу» при построении «Союза как пространства свободы, безопасности и правосудия». Разрабатываемые нормы закрепляют тесную взаимосвязь создания единого рынка с усилением защиты прав человека: экономическая эффективность должна достигаться на основе принципов демократической законности и социальной справедливости.

Особенность европейской публичной политики заключается в том, что она побуждает активно реагировать на глобальные и локальные вызовы устойчивому развитию, включающему прозрачность деятельности корпораций, соблюдение прав человека, энергоэффективность. Институты ЕС прилагают усилия, направленные на создание условий для эффективного и единообразного применения практик КСО для достижения таких общественно значимых целей, как снижение уровня бедности, трудоустройство людей с ограниченными возможностями, профессиональное обучение, улучшение системы здравоохранения, предотвращение загрязнения окружающей среды, рациональное использование ресурсов.

В странах Европы отмечается императивный метод регулирования КСО через принятие наднациональных актов Евросоюза, а также региональных норм и стандартов, тогда как американский подход к правоприменению в сфере КСО основан на принципах прецедентного права. В большинстве европейских стран на локальном уровне закреплены обязательное медицинское страхование, пенсионное обеспечение, природоохранная деятельность предприятий. Европейский бизнес рассматривает государство как субъект, приводящий в исполнение принятые правила и нормы поведения, в отличие от США, где любое вмешательство государства расценивается как нарушение свободы бизнеса.

Проведите сравнительный анализ обозначенных выше зарубежных подходов к корпоративной социальной ответственности. Какой из них, на Ваш взгляд, в большей

степени подходит для его применения в Российской Федерации, других странах СНГ? Свое мнение обоснуйте.

Выявите особенности организационно-управленческих решений и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости в развитых странах.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ЗАНЯТИЙ

Реализация компетенций:

- ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

1. Степень завершенности и правильности ответов на задания ПТК: полнота раскрытия вопросов; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

2. Полнота и целостность выполнения задания, полнота использования литературных источников по вопросам; анализа учебной литературы по дисциплине «Корпоративная и социальная ответственность» для решения профессиональных задач, анализа научной литературы для решения профессиональных задач.

3. Соблюдение требований к решению задач: – правильное оформление; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы.

Преподаватель анализирует оценочную таблицу. Выставляет и мотивирует итоговые оценки.

1. оценки **«отлично»** заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

2. оценки **«хорошо»** заслуживает студент, обнаруживший полные знания учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

3. оценки **«удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знание учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной

программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешность в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

4. оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Преподаватель сообщает о достижении целей занятия:

- способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2).

На основании заключительной беседы с обучающимися преподаватель делает вывод, о том насколько достигнуты цели практического занятия.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ						
Рекомендуемая литература						
Основная литература						
Код	Авторы	Заглавие	Назначение	Издательство	Год издания	Количество
Л1.1	Григорян Е. С., Юрасов И. А.	Корпоративная социальная ответственность	Учебник	М.: Дашков и К° - 248 с.	2016	
Дополнительная литература						
Л2.1	А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова.	Корпоративная социальная ответственность : мировая и отечественная практика.	Учеб. пособие для бакалавриата : учеб. пособие для вузов.	М.: Кнорус – 292 с.	2016	
Л2.2	И.Ю. Беляева, М.А. Эскиндарова.	Корпоративная социальная ответственность	Учебник для вузов : учебник для бакалавриата	М.: Кнорус – 316 с.	2016	
Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»						
	Наименование ресурса			Адрес		
Э1	Корпоративный менеджмент			http://www.cfin.ru/		

Э2	Российский институт директоров	www.rid.ru
Перечень информационных и дистанционных образовательных технологий		
6.3.1 Перечень программного обеспечения		
1	Операционная система Windows 7;	
2	Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office 2010 (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.).	
Перечень информационных справочных систем		
1	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»;	
2	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»;	
3	Информационно-правовая система Гарант;	
Перечень дистанционных образовательных технологий		
1	Система дистанционного обучения «Прометей»;	
2	Система видеоконференцсвязи «Mirapolis Virtual Room»;	
3	Галактика Портал внутренних и внешних коммуникаций учебного заведения (личный кабинет обучающегося/преподавателя в ЭИОС НОУ МИЭП).	