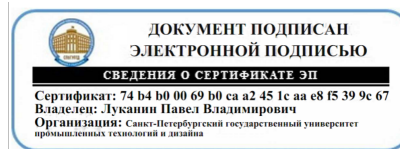


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ВШТЭ



Рабочая программа дисциплины

Б1.В.03 Социальные основы бизнеса

Учебный план: _____ ФГОС3++m380402УБ-1_26-12.plx

Кафедра: 10 Менеджмента и права

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки:
(специализация) Управление бизнесом

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
3	УП	26	26	56	36	4	Экзамен
	РПД	26	26	56	36	4	
Итого	УП	26	26	56	36	4	
	РПД	26	26	56	36	4	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952

Составитель (и):

Жужома Юлия Николаевна

От кафедры составителя:
Заведующий кафедрой менеджмента и права

Бескровная В.А.

От выпускающей кафедры:
Заведующий кафедрой

Бескровная В.А.

Методический отдел:

Фахретдинова А. Р.

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: формирование у обучающихся системного понимания социальных основ бизнеса и практических компетенций в области: разработки и совершенствования систем процессного управления с учётом социальной ответственности, ESG-принципов и этических норм; реализации операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации на основе современных моделей организационного поведения, учёта социокультурных факторов и социальной политики компании.

1.2 Задачи дисциплины:

- сформировать знание принципов социальной ответственности бизнеса и их влияния на проектирование и оптимизацию бизнес-процессов;
- научить выявлять в бизнес-процессах точки, требующие учёта социальных аспектов (социальные риски, воздействие на стейкхолдеров, этические дилеммы);
- развить умение разрабатывать процессные модели с включением социальных KPI и оценивать влияние изменений процессов на социальные показатели организации и внешнее сообщество;
- обучить методикам социальной диагностики процессов, картированию процессов с учётом социальных аспектов, разработке регламентов и инструкций, отражающих социальные стандарты и этические нормы;
- сформировать навыки обоснования внедрения социально ориентированных процессов с точки зрения долгосрочной устойчивости и репутации бизнеса;
- обеспечить знание основных теорий организационного поведения и их применение в операционном управлении подразделением, включая методы учёта социокультурных и демографических особенностей персонала при распределении задач и формировании команд;
- научить реализовывать операционное управление персоналом: планирование работы структурного подразделения, постановка задач, контроль исполнения, оценка эффективности сотрудников с учётом социальных целей компании;
- сформировать умение проектировать и внедрять социально ответственные HR-процессы (подбор, адаптация, мотивация, обучение, оценка) в рамках операционного управления подразделением;
- развить навыки управления командой в условиях реализации социальных проектов, включая распределение ролей, разрешение конфликтов, учёт разнообразия и инклюзивности;
- обучить методам анализа и повышения лояльности персонала, вовлечённости в корпоративные социальные программы, а также измерению социальной эффективности работы подразделения.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3: Способен разрабатывать и совершенствовать системы процессного управления	
Знать: принципы социальной ответственности бизнеса, их влияние на проектирование и оптимизацию бизнес-процессов, механизмы интеграции социальных целей в систему процессного управления организации, методы анализа социальных рисков и возможностей при проектировании процессов, стандарты и инструменты социальной отчётности.	
Уметь: выявлять в бизнес-процессах точки, требующие учёта социальных аспектов, разрабатывать процессные модели с включением социальных KPI, оценивать влияние предлагаемых изменений процессов на социальные показатели организации и внешнее сообщество, обосновывать внедрение социально ориентированных процессов с точки зрения долгосрочной устойчивости и репутации бизнеса.	
Владеть: методиками социальной диагностики процессов, инструментами картирования процессов с учётом социальных аспектов, навыками разработки регламентов и инструкций, отражающих социальные стандарты и этические нормы организации.	
ПК-5: Способен реализовывать операционное управление персоналом и работой структурного подразделения организации	
Знать: основные теории организационного поведения и их применение в операционном управлении подразделением, методы учёта социокультурных и демографических особенностей персонала при распределении задач и формировании команд.	
Уметь: анализировать социально-психологический климат в подразделении и выявлять факторы, влияющие на вовлечённость и продуктивность персонала, учитывать социальные риски при планировании работы подразделения и корректировать управленческие решения.	
Владеть: инструментами формирования и поддержания позитивной корпоративной культуры, навыками разработки и реализации программ социальной поддержки персонала	

3 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Теоретико-методологические основы взаимодействия бизнеса и общества	3				
Тема 1. Понятие и сущность социальных основ бизнеса.		2	2	4	
Тема 2. Социальная ответственность бизнеса: от стратегии до регламентов.		2	2	4	
Раздел 2. Корпоративная культура, этика и операционное управление персоналом					ДС,ДИ
Тема 3. Корпоративная культура и система управления персоналом как факторы социальной устойчивости		4	4	4	
Тема 4. Этика бизнеса, управление социальными рисками и процессный подход к контролю		4	4	8	
Раздел 3. Социальное предпринимательство и ESG-трансформация в контексте процессного управления					ДЗ
Тема 5. Социальное предпринимательство: процессное моделирование социального воздействия		4	2	8	
Тема 6. ESG-повестка: управление социальными показателями через процессы и KPI		2	4	8	
Раздел 4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами, государством и совершенствование процессов					ДС
Тема 7. Государственно-частное партнерство, социальный заказ и оптимизация процессов взаимодействия		4	4	8	
Тема 8. Коммуникации с обществом и операционное управление коммуникационными проектами		4	4	12	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		26	26	56	
Консультации и промежуточная аттестация (Экзамен)		2,5		33,5	

Всего контактная работа и СР по дисциплине		54,5	89,5	
--	--	------	------	--

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5 БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ

Использование балльно-рейтинговой системы не предусмотрено.

6. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ, СИСТЕМЫ И СРЕДСТВ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

6.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения
ПК-5	Дает корректные определения понятий и терминов, правильно перечисляет ключевые принципы и стандарты, демонстрирует знания основных теорий организационного поведения и их применение в операционном управлении подразделением (приводит пример применения каждой теории при постановке задач сотрудникам подразделения). Способен применять методы учёта социокультурных и демографических особенностей персонала, инструменты операционного планирования, контроля и оценки эффективности работы подразделения, принципы социально ответственного управления персоналом. Умеет реализовывать операционное управление персоналом: ставить задачи, распределять ресурсы, контролировать исполнение, формировать команды с учётом социокультурных и демографических характеристик сотрудников. Способен самостоятельно разрабатывать схемы процесса адаптации нового сотрудника с включением этапа знакомства с КСО-проектами компании и предлагать системы нематериальной мотивации, привязанной к участию в социальных программах. Владеет приёмами управления конфликтами и повышения вовлечённости сотрудников в социальные проекты.
ПК-3	Перечисляет и раскрывает принципы социальной ответственности бизнеса, их влияние на проектирование и оптимизацию бизнес-процессов. Выявляет противоречия между экономической эффективностью и социальной ответственностью при оптимизации процесса. Знает механизмы интеграции социальных целей в систему процессного управления организации. Способен разрабатывать процессные модели с включением социальных КРІ и демонстрирует навыки оценки влияния предлагаемых изменений процессов на социальные показатели и внешнее сообщество. Умеет обосновывать внедрение социально ориентированных процессов с точки зрения долгосрочной устойчивости и репутации бизнеса, приводит примеры из практики реальных компаний.

6.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
5 (отлично)	Демонстрирует глубокое понимание содержания курса, приводит развернутые обоснования, выполняет задания творчески и аргументированно, грамотно анализирует кейсы и предлагает обоснованные решения.	
4 (хорошо)	Демонстрирует полное понимание основных положений дисциплины, корректно выполняет задания, допускает отдельные неточности без искажения смысла.	
3 (удовлетворительно)	Демонстрирует общее понимание курса, но допускает ошибки при анализе и оформлении работ, требует дополнительных разъяснений.	
2 (неудовлетворительно)	Не усвоил ключевых понятий, не способен корректно выполнить задания	

	и проанализировать практические кейсы, не продемонстрировал необходимого уровня компетенций.	
--	--	--

6.3 Типовые контрольные задания и/или иные материалы, используемые для оценки результатов обучения

6.3.1 Типовые контрольные вопросы

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 3	
1	Дайте определение понятию «социальные основы бизнеса». Какова их роль в современной экономике?
2	Раскройте понятие «зелёная экономика» и её связь с бизнесом.
3	Каковы основные принципы циркулярной экономики для бизнеса?
4	Опишите роль нефинансовой отчётности в системе управления устойчивым развитием.
5	В чём заключается специфика управления социальными рисками в современных компаниях?
6	Каковы перспективы развития ESG и КСО в России?
7	Какие компетенции необходимы менеджеру для успешной реализации социальных программ?
8	Приведите пример интеграции экологических, социальных и управленческих критериев в операционное управление компаний.
9	Опишите структуру типичной социальной программы компании.
10	Каковы критерии выбора приоритетных направлений социальных программ?
11	Как оценить долгосрочный эффект социальной или ESG-программы?
12	В чём отличие корпоративной социальной ответственности (КСО) от ESG-подхода?
13	Каковы основные социальные принципы для современного бизнеса?
14	Каковы этапы разработки и внедрения ESG-стратегии в организации?
15	Приведите примеры успешных социальных инициатив российских и зарубежных компаний.
16	Каковы риски и преимущества внедрения принципов социального развития для бизнеса?
17	Как бизнес может способствовать развитию инклюзивной среды и социальной инфраструктуры?
18	Как организовать работу структурного подразделения с учётом социальных ценностей и корпоративной культуры?
19	Раскройте методы мотивации персонала через социальные программы и инициативы.
20	Каковы особенности управления командой в условиях реализации социальных проектов?
21	По каким показателям оценивается эффективность работы подразделения по социальным критериям?
22	Спроектируйте систему мотивации персонала с использованием элементов ESG и КСО.
23	Разработайте план операционного управления подразделением с учётом социальных задач.
24	Проведите анализ кейса по управлению персоналом в компании с развитой социальной политикой.
25	Как корпоративная культура влияет на реализацию социальных инициатив в подразделении?
26	Опишите инструменты вовлечения сотрудников в реализацию ESG-стратегии компании.
27	Какие компетенции необходимы руководителю для эффективного управления персоналом в контексте управления социальным развитием бизнеса?
28	Раскройте принципы интеграции социальных аспектов в бизнес-процессы.
29	Опишите методы проектирования и внедрения процессов, учитывающих требования ESG и КСО.
30	Какие инструменты используются для анализа и оптимизации процессов с точки зрения социальной эффективности?
31	Назовите подходы к оценке влияния социальных программ на внутренние и внешние процессы организации.
32	Разработайте модель бизнес-процесса с учётом социальных стандартов (на примере конкретной функции).
33	Как проводится анализ и совершенствование существующих процессов на предмет социальной ответственности?
34	Приведите пример кейс-стади по внедрению КСО и ESG в процессное управление.
35	Каковы этапы интеграции критериев устойчивого развития в операционные процессы компании?
36	Какие метрики используются для оценки социальной эффективности бизнес-процессов?
37	Опишите роль процессного подхода в реализации корпоративной социальной политики.
38	Концепция заинтересованных сторон (стейкхолдеров) vs. концепция акционеров: сравнительный анализ.
39	Историческая эволюция социальной роли бизнеса: от индустриальной эпохи к экономике знаний.

40	Пирамида социальной ответственности бизнеса А. Кэрролла: характеристика уровней и критика модели.
41	Филантропия, КСО и социальное инвестирование: сходства, различия и области применения.
42	Международные стандарты и принципы в области социальной ответственности (ISO 26000, Глобальный договор ООН).
43	Типологии корпоративной культуры и их влияние на социальную эффективность компании.
44	Инструменты формирования лояльности персонала как элемент социальной политики бизнеса.
45	Политика инклюзивности и разнообразия (D&I): социальные и экономические аргументы.
46	Этическая инфраструктура компании: кодекс этики, комитеты, механизмы реагирования на нарушения.
47	Типичные этические дилеммы в бизнесе: методы выявления и алгоритмы разрешения.
48	Операционное управление персоналом: функции, структура подразделения, методы оценки эффективности.
49	Как построить систему KPI для сотрудников отдела, отвечающего за социальную политику?
50	Критерии отличия социального предпринимательства от классического бизнеса и благотворительности.
51	Бизнес-модели социальных предприятий: перекрестное субсидирование, трудоустройство уязвимых групп, «покупай, чтобы помочь».
52	Структура ESG: характеристика социального компонента (S) и его ключевые показатели (KPI).
53	Нефинансовая отчетность: стандарты (GRI), верификация данных и значение для инвесторов.
54	Роль бизнеса в достижении Целей устойчивого развития ООН (ЦУР).
55	Модели государственно-частного партнерства (ГЧП) в социальной сфере.
56	Механизм социального заказа: как бизнес и НКО могут получать бюджетное финансирование.
57	Управление репутационными рисками в цифровой среде: стратегии и тактики.
58	Взаимодействие бизнеса с местными сообществами: от «компенсации ущерба» к «социальному лицензированию».
59	Процессный подход в управлении социальной деятельностью компании: идентификация процессов, владельцы, показатели.
60	Инструменты совершенствования процессов (Lean, Six Sigma) в социальных проектах. Роль руководителя структурного подразделения.

6.3.2 Типовые тестовые задания

Не предусмотрено

6.3.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Кейс (КСО): Компания «Альфа» работает в моногороде. Сокращение производства неизбежно, но это приведет к росту безработицы и социальной напряженности. Предложите программу ответственного сокращения персонала с учетом социальных обязательств бизнеса.

Кейс (Этика): Менеджер по закупкам узнает, что поставщик использует детский труд в стране третьего мира, но при этом предлагает цены на 30% ниже рыночных. Ваши действия как менеджера по устойчивому развитию?

Кейс (ESG): Инвестор требует от компании отчетности по социальному фактору (S). Какие три ключевых показателя (KPI) вы бы предложили компании розничной торговли для демонстрации своей социальной эффективности? Обоснуйте выбор.

Кейс (Социальное предпринимательство): В городе закрылась единственная пекарня, жители остались без свежего хлеба. Семья пекарей готова продолжить дело, но у них нет средств на новое оборудование. Предложите структуру социального проекта, включая источники финансирования (краудфандинг, грант, льготный заем) и критерии социального воздействия.

Кейс (КСО + процессное управление): Компания «Альфа» работает в моногороде. Сокращение производства неизбежно, что приведет к росту безработицы и социальной напряженности. Предложите программу ответственного сокращения персонала, включая: а) регламент взаимодействия с городской администрацией; б) карту процесса поддержки увольняемых сотрудников; в) KPI для отдела по управлению персоналом на период реструктуризации.

Кейс (Этика + операционное управление): Менеджер по закупкам узнает, что поставщик использует детский труд. Цены поставщика на 30% ниже рыночных. Ваши действия как руководителя отдела устойчивого развития: опишите процесс рассмотрения этического нарушения, распределите роли в вашем подразделении, предложите меры воздействия и способы контроля.

Кейс (ESG + процессное управление): Инвестор требует от компании розничной торговли раскрытия социальных показателей (S-блок). Разработайте:

- о три ключевых показателя эффективности (KPI) для демонстрации социальной эффективности;
- о схему процесса сбора и верификации данных по этим показателям;
- о регламент взаимодействия между отделами (HR, закупки, региональные подразделения).

Кейс (Социальное предпринимательство + операционное управление): В городе закрылась единственная пекарня. Семья пекарей готова продолжить дело, но у них нет средств на оборудование. Создайте социальное предприятие. Разработайте:

- о организационную структуру и распределение ролей;
- о план операционного управления (основные процессы, график запуска, бюджет);
- о предложения по источникам финансирования (грант, краудфандинг, льготный заем) и критерии измерения социального воздействия.

Кейс (Совершенствование процессов): В компании «Бета» процесс сбора заявок на благотворительную помощь длится более 3 месяцев из-за множества согласований. Как руководитель отдела КСО вы должны усовершенствовать этот процесс. Опишите:

- о методы анализа текущего процесса;
- о предложенную новую схему (сокращение этапов, перераспределение полномочий);
- о способы внедрения изменений и контроля эффективности.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

6.4.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

6.4.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная ☐ + Письменная ☐ Компьютерное тестирование ☐ Иная ☐

6.4.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Экзаменационный билет включает 2 теоретических вопроса и практическое задание. На подготовку дается 30 минут. Пользоваться дополнительной литературой и интернет-источниками запрещается.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
7.1.1 Основная учебная литература				
Шварко, Л. И., Богославец, Л. Г.	Корпоративная социальная ответственность и организация социального партнерства в образовании	Барнаул: Алтайский государственный педагогический университет	2021	http://www.iprbookshop.ru/108875.html
Курдюков, В. Н., Авласенко, И. В.	Корпоративная социальная ответственность	Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет	2020	https://www.iprbookshop.ru/118050.html
7.1.2 Дополнительная учебная литература				
Бабич, А. М., Попков, А. А., Слоботчиков, О. Н.	Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий	Москва: Институт мировых цивилизаций	2018	http://www.iprbookshop.ru/80644.html
Родионова Ю. В.	Корпоративная социальная ответственность. Практические занятия. Контрольная работа	Санкт-Петербург: СПбГУПТД	2017	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017516

7.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>
 Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>
 Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scopus.com>

7.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftWindows 8
 MicrosoftOfficeProfessional 2013

7.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска