

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«**Российский государственный гуманитарный университет**»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.04.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

Кадровый консалтинг и коучинг

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очно-заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2023

Корпоративная социальная политика
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Канд.геогр.наук, доцент, доцент кафедры организационного развития Ю.В. Шпортко

Ответственный редактор:

Д-р экон.наук, профессор, зав. кафедрой организационного развития Н.И.Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 13 от 31.03.2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
2. Структура дисциплины	4
3. Содержание дисциплины	5
4. Образовательные технологии	6
5. Оценка планируемых результатов обучения	6
5.1 Система оценивания	6
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине	7
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	9
6.1 Список источников и литературы	9
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	9
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	9
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	9
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	10
9. Методические материалы	11
9.1 Планы семинарских занятий	11
9.2 Глоссарий по дисциплине	12

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся компетенций, необходимых для разработки и реализации социальной политики организации.

Задачи дисциплины:

- изучить теоретические основы социальной политики организации;
- рассмотреть содержание этапов становления и развития социальной политики организации,
- изучить методы разработки и реализации социальной политики в организации.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом	ПК-2.7 Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику	<i>Знать</i> требования к корпоративной социальной политике <i>Уметь</i> управлять персоналом с учетом требований корпоративной социальной политики <i>Владеть</i> навыками построения системы корпоративной социальной политики.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная социальная политика» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	8
3	Семинары	16
Всего:		24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы социальной политики организации	<p>Социальное управление и социальное развитие персонала.</p> <p>Организация как социальный объект и ее социальная политика.</p> <p>Понятие и сущность социальной политики в развитии организации. Роль социальной политики в кадровой политике организации.</p> <p>Развитие системы социальной политики организации: становление, подходы и принципы, тенденции развития.</p> <p>Принципы, механизмы и этапы формирования социальной политики организации.</p> <p>Формы и практики социальной политики в современных компаниях.</p> <p>Связь стиля управления и социальной политики организации .</p> <p>Система и механизмы реализации социальной политики организации.</p>
2	Влияние государственной социальной политики на социальное развитие организации.	<p>Роль государства в корпоративной социальной политике.</p> <p>Особенности социальной политики государства в современной России.</p> <p>Государственное регулирование в области доходов населения. Государственные программы социальной защиты и поддержки населения.</p> <p>Государственное регулирование в сфере занятости населения. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации</p> <p>Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.</p>
3	Корпоративные социальные программы: классификация, содержание	<p>Корпоративная социальная программа: назначение, состав. Общие и целевые социальные программы организации.</p> <p>Целевые группы персонала для создания специальных социальных программ.</p> <p>Программы социальной поддержки и программы социального развития персонала.</p> <p>Поддержка образования и науки, гранты и льготные займы.</p> <p>Программы управления здоровьем и благополучием персонала.</p> <p>Российский и зарубежный опыт корпоративной социальной политики: условия, цели и последствия.</p>

4	Этапы разработки корпоративных социальных программ	<p>Определение целей и задач социальных программ организации.</p> <p>Мониторинг успешных программ социального развития отечественных и зарубежных организаций.</p> <p>Анализ рынка услуг по социальным программам поддержки и развития персонала.</p> <p>Анализ показателей, индикаторов социального развития организации. Количественные и качественные показатели социального развития персонала. Показатели, характеризующие условия и организацию труда. Показатели развития социальной инфраструктуры организации.</p> <p>Разработка социального паспорта организации.</p> <p>Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора. Разработка плана мероприятий по совершенствованию социальной политики организации.</p>
5	Оценка эффективности мероприятий по социальной политике организации	<p>Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации.</p> <p>Эффективность социальной политики организации. Социальный отчет организации.</p> <p>Оценка уровня удовлетворенности персонала социальной политикой организации</p>

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		60 баллов
Контрольная работа	10	20
Оценка работы на семинаре	5	20
Оценка участия в дискуссии лекции	5	20
Промежуточная аттестация – <i>зачет</i>		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примерные вопросы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Организация как социальный объект и ее социальная политика.
2. Понятие и сущность социальной политики в развитии организации.
3. Развитие системы социальной политики организации: подходы, принципы, тенденции развития.
4. Принципы, механизмы и этапы формирования социальной политики организации.
5. Формы и практики социальной политики в современных компаниях.
6. Роль государства в корпоративной социальной политике.
7. Объективные и субъективные факторы, влияющие на социальную политику организации
8. Социальная политика компаний как инструмент взаимодействия с государством.
9. Концепция социального партнерства.
10. Модели социально-ориентированной экономики
11. Области социального партнерства и сотрудничества бизнеса и государства.
12. Корпоративная социальная программа: назначение, состав.
13. Общие и целевые социальные программы организации.
14. Целевые группы персонала для создания специальных социальных программ.
15. Программы социальной поддержки и программы социального развития персонала.
16. Программы управления здоровьем и благополучием персонала.
17. Мониторинг успешных программ социального развития отечественных и зарубежных организаций.
18. Анализ рынка услуг по социальным программам поддержки и развития персонала.
19. Анализ показателей, индикаторов социального развития организации.
20. Социальный паспорт организации.
21. Взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора.
22. Модели и методы оценки влияния социального развития на эффективность деятельности организации.
23. Оценка уровня удовлетворенности персонала социальной политикой организации

Примерные вопросы к контрольной работе

1. Охарактеризуйте особенности социальной политики государства в современной России.
2. Обоснуйте связь стиля управления и социальной политики организации .
3. Обоснуйте взаимосвязь плана социального развития и коллективного договора организации
4. Охарактеризуйте тенденции развития корпоративных программ управления здоровьем и

благополучием персонала

5. На основе сравнительного анализа социальных отчетов 3 организаций охарактеризуйте их корпоративную социальную политику

6. Обоснуйте влияние корпоративной социальной политики на эффективность деятельности организации

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 208 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005067-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/990413>

2. Иванов, С. Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова. - Москва : МПГУ, 2017. - 120 с. - ISBN 978-5-4263-0472-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1341034>

3. Савченко, Л. А. Управление социальными процессами : учебное пособие / Л. А. Савченко, Н. В. Мацинина. - Ростов-на-Дону : Издательство ЮФУ, 2011. - 102 с. - ISBN 978-5-9275-0813-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/550867>

Дополнительная

1. Благов, Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю. Е. Благов; Высшая школа менеджмента СПбГУ.— 2-е изд. — Санкт-Петербург : Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 272 с. - ISBN 978-5-9924-0066-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/492721>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru

6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером, проектором и аудиосистемой для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских занятий

Семинар 1. Теоретические основы социальной политики организации

Вопросы:

1. Понятие и сущность социальной политики в развитии организации.
2. Принципы, механизмы и этапы формирования социальной политики организации.
3. Формы и практики социальной политики в современных компаниях.

Семинар 2. Влияние государственной социальной политики на социальное развитие организации.

Вопросы:

1. Роль государства в корпоративной социальной политике.
2. Концепция социального партнерства. Области партнерства и сотрудничества бизнеса и государства.
3. Опыт партнерства российского бизнеса и государства в социальной сфере.

Семинар 3. Корпоративные социальные программы: классификация, содержание

Вопросы:

1. Корпоративная социальная программа: назначение, состав.
2. Общие и целевые социальные программы организации.
3. Программы социальной поддержки и программы социального развития персонала.
4. Программы управления здоровьем и благополучием персонала.
5. Российский и зарубежный опыт корпоративной социальной политики: условия, цели и последствия.

Семинар 4 Этапы разработки корпоративных социальных программ

Вопросы:

1. Мониторинг успешных программ социального развития отечественных и зарубежных организаций.
2. Анализ рынка услуг по социальным программам поддержки и развития персонала.
3. Анализ показателей, индикаторов социального развития организации.
4. Социальный паспорт организации.
5. План мероприятий по совершенствованию социальной политики организации.

Семинар 5 Эффективность корпоративной социальной политики

Вопросы:

1. Понятие «эффективности» социальной политики.
2. Социальный отчет организации.
3. Оценка уровня удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой.

9.2 Глоссарий по дисциплине

Благотворительность - инструмент корпоративной социальной политики, посредством которого организация добровольно предоставляет разовую или систематическую безвозмездную помощь, частные ресурсы в целях содействия нуждающимся людям, решения общественных проблем, поддержки общественно значимых инициатив, а также усовершенствования условий общественной жизни.

Волонтерство, или корпоративное добровольчество, - инструмент корпоративной социальной политики, связанный с поддержкой и поощрением со стороны организации добровольных усилий сотрудников по безвозмездному предоставлению своих времени, знаний, навыков, информации, контактов и связей для решения социальных проблем местного сообщества.

Денежные гранты - инструмент корпоративной социальной политики, предусматривающий оказание адресной финансовой помощи, выделяемой компанией на конкурсной основе для реализации социальных программ в области образования или проведения прикладных исследований.

Добросовестная деловая практика - направление социальной политики компании, которое имеет целью содействовать принятию и распространению добросовестной деловой практики между поставщиками, бизнес-партнерами и клиентами компании. Это информационная открытость в отношении собственников, поставщиков, бизнес-партнеров, клиентов и заинтересованных сторон, в организации крупными компаниями программ содействия малому бизнесу, в программах по добровольному ограничению сфер ведения бизнеса, а также сотрудничество с органами государственного управления, ассоциациями потребителей, профессиональными объединениями и другими общественными организациями.

Инструмент реализации КСО - средства или исполнительные механизмы, направленные на решение социально важных проблем по улучшению среды функционирования или формирование у стейкхолдеров такого восприятия этой проблемы, которое способствовало бы либо разрешению проблемы, либо консолидации усилий стейкхолдеров по поиску путей решения, либо снижению нефинансовых рисков организации.

Корпоративная культура - система факторов, определяющих внутреннюю среду организации и стиль ее поведения во внешней среде.

Корпоративная социальная ответственность - концепция, которая отражает добровольные обязательства компаний учитывать интересы общества, партнеров, поставщиков, работников, акционеров, местных сообществ и прочих заинтересованных сторон при принятии бизнес-решений.

Корпоративные ценности определяют характер целей, которые ставит перед организацией ее руководство. Корпоративные ценности (т. е. то, что задает стандарты деятельности организации) формируют корпоративную культуру организации.

Корпоративный кодекс чести - документ, формулирующий этическую позицию организации и освещающий способы поддержания нравственного порядка.

Меценатство - вид благотворительности, связанный с поддержкой культуры, искусства, науки.

Миссия фирмы - краткое афористичное выражение глобальной цели фирмы с акцентом на базовой потребности целевого потребителя.

Нефинансовый отчет - инструмент корпоративной социальной политики, обеспечивающий информирование всех заинтересованных сторон о достигнутых результатах в области устойчивого развития или отдельных направлений социально ориентированной деятельности (экологической, социальной и др.), который представляет собой самостоятельный, опубликованный документ, представленный организацией на сайте и/или в бумажном виде.

Попечительство - вид благотворительности, который предполагает наблюдение за деятельностью и содействие в осуществлении прав и исполнении обязанностей подопечных; чаще всего осуществляется в отношении учебных заведений или несовершеннолетних.

Природоохранный деятельность и ресурсосбережение - направление социальной политики компании, осуществляемое по инициативе компании с целью сокращения вредного воздействия на окружающую среду. Включает программы по экономному потреблению природных ресурсов, повторному использованию и утилизации отходов, предотвращению загрязнения окружающей среды, организации экологически безопасного производственного процесса, организации экологически безопасных транспортных перевозок; проводятся акции по озеленению и «субботники» компании и т. п.

Пропаганда решений в области социальных проблем - инструмент корпоративной социальной политики, содействующий мобилизации и координации добровольной активности членов общества с целью решения актуальных, общезначимых социальных проблем, которые невозможно удовлетворительно решать с помощью стандартного набора административно-правовых средств или разрозненных усилий отдельных организаций.

Развитие местного сообщества - направление социальной политики компании, осуществляемое на добровольной основе и призванное внести вклад в развитие местного общества. Компании оказываются вовлеченными в жизнь местного сообщества путем осуществления различных социальных программ и акций поддержки социально незащищенных слоев населения, оказания поддержки детству и юношеству, поддержки, сохранению и развитию жилищно-коммунального хозяйства и объектов культурно-исторического значения, спонсирования местных культурных, образовательных и спортивных организаций и мероприятий, поддержки социально значимых исследований и кампаний, участия в благотворительных акциях и т. п.

Развитие персонала - направление социальной политики компании, направленное на привлечение и удержание талантливых сотрудников. Включает в себя обучение и профессиональное развитие, применение мотивационных схем оплаты труда, предоставление сотрудникам социального пакета, создание условий для отдыха и досуга, поддержание внутренних коммуникаций в организации, участие сотрудников в принятии управленческих решений и т. п.

Социально ответственное инвестирование - инвестирование, заключающееся не только в извлечении финансовых доходов, но и в реализации социальных целей, обычно путем инвестирования в компании, действующие с соблюдением этических норм; инвестиционный процесс, в котором через добровольный и сознательный выбор критериев и методов инвестирования проявляется ответственность инвестора за последствия инвестиций для общества, окружающей среды и их устойчивого развития, а также его личные взгляды и убеждения относительно социально значимых вопросов и социокультурных ценностей.

Социально ответственная реструктуризация - направление социальной политики компании, которое призвано обеспечить проведение реструктуризации социально ответственным образом, прежде всего в интересах персонала компании (обычно проводятся информационные кампании, освещающие предстоящие структурные изменения, мероприятия по профессиональной переподготовке, содействию в трудоустройстве, осуществляются компенсационные выплаты сотрудникам, попавшим под сокращение, и т. п.).

Социальные инвестиции бизнеса - инструмент корпоративной социальной политики, определяющий стратегические направления использования материальных, технологических, управленческих и иных ресурсов, а также финансовых средств организации на реализацию социальных программ для достижения определенного социального и экономического эффекта.

Социальный аудит - комплекс действий, включающий анализ эффективности социальных программ компании и проверку их соответствия выбранным стандартам, а также верификацию социальной отчетности.

Спонсорство - инструмент корпоративной социальной политики, который представляет собой систему взаимовыгодных договорных отношений между спонсором и субсидируемой стороной,

характер которых четко регламентирован и рассчитан на создание положительной реакции у потребителей и других субъектов.

Стейкхолдер - любой индивидуум, группа или организация, оказывающие существенное влияние на принимаемые фирмой решения или оказывающиеся под воздействием этих решений.

Стратегическое видение - взгляды менеджеров компании на то, какими видами деятельности организация собирается заниматься и каков долгосрочный курс.

Теория корпоративного альтруизма утверждает, что любая фирма является частью общественной структуры, так как бизнес - порождение общества, а следовательно, он должен служить интересам этого общества. Поэтому сам факт существования предприятия влечет за собой моральные обязательства вести себя социально ответственно.

Теория корпоративного эгоизма гласит, что решение проблем общества должно находиться в компетенции государственных и муниципальных органов, а не предприятий, так как их руководители не обучены решать социальные проблемы. Ответственность же бизнеса заключается только в том, что он должен хорошо выполнять свою главную функцию - создавать материальные блага.

Теория «разумного» эгоизма рассматривает КСО как прибыльный (пусть и в долгосрочной перспективе) бизнес.

Устойчивое развитие - такое развитие, которое, удовлетворяя потребности сегодняшнего дня, не ставит под угрозу удовлетворение потребностей будущих поколений.

Фандрайзинг - участие компании в привлечении средств других благотворителей на совместный социальный проект.

Филантропия - форма проявления благотворительности, связанная с оказанием помощи лицам, потерпевшим жизненную катастрофу и находящимся в бедственном положении.