

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.06.2026 10:16:23
Уникальный программный идентификатор:
24f866be2aca16484036a8cb3c509a95711605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель  Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Социальное партнерство и социальная политика
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и данные о людях (People Data)
Форма обучения	очная
Год набора	2026
Разработана: Профессор, д.э.н. Калабина Е.Г.	

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	4
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	4
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	8
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	8
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	9
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	10

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
---------	---

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

- формирование уровня знаний о целях и направлениях социальной политики и ее влияния на стратегии развития бизнеса;
- выработка навыков применения нормативно-правовой базы, международных и корпоративных стандартов управления социальной политикой;
- выработка навыков идентификации стейкхолдеров корпорации, моделирования процесса взаимодействия со стейкхолдерами в целях социального развития компаний.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 3						
Зачет	144	24	8	16	120	4

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-6 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ	ИД-1.ПК-6 Знать: Формы социального партнерства и взаимодействия с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, и иными организациями Порядок урегулирования трудовых споров Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности Основы управления социальным развитием организации

ПК-6 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ	ИД-2.ПК-6 Уметь: Представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями Разрабатывать корпоративные социальные программы Формировать и проводить социальную политику и социальные программы Организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой Вести переговоры по вопросам социального партнерства и представлять интересы организации в государственных органах, профессиональных союзах и других представительных органах работников, и организациях по вопросам персонала Контролировать и анализировать вопросы социального партнерства, договоры поставщиков услуг
	ИД-3.ПК-6 Иметь практический опыт: Подготовка предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений Подготовка и обработка запросов, уведомлений, сведений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3		144					
Тема 1.	Основные понятия и концепции (ПК-6)	36	2		4	30	
Тема 2.	Стейкхолдерский подход к управлению социальной политикой (ПК-6)	36	2		4	30	
Тема 3.	Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой (ПК-6)	36	2		4	30	
Тема 4.	Управление социальной политикой (ПК-6)	36	2		4	30	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1-2	Тест (Приложение 4)	Тест 10 вопросов	10 баллов
Тема 3	Практическое задание (Приложение 4)	Разработка проекта по структурированию корпоративного цикла управления социальной политикой предприятия.	20 баллов

Тема 4	Практическое задание (Приложение 4)	Моделирование организационной структуры и профилей специалистов по управлению социальной политикой.	20 баллов
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
3 семестр (За)	Билет к зачету (Приложение 5)	Выполнение письменной работы по билетам, включающим ответы на теоретический и практический вопросы.	100 баллов

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Основные понятия и концепции (ПК-6) Введение основных понятий и концепций: «Социальное партнерство», «Социальная политика», «Социальная ответственность», «Социальные инвестиции», «Социальные программы и проекты»</p>
<p>Тема 2. Стейкхолдерский подход к управлению социальной политикой (ПК-6) Стейкхолдерский подход в управлении социальной политикой. Организация переговоров со стейкхолдерами.</p>
<p>Тема 3. Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой (ПК-6) Теоретические основы экономики и управления циклами и бизнес-процессами социальной политики предприятий.</p>
<p>Тема 4. Управление социальной политикой (ПК-6) Компетенции руководителей и специалистов по управлению персоналом в области социальной политики и социального партнерства. Организационная структура компании и должностной функционал руководителей и исполнителей для функционирования системы менеджмента социальной ответственности.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Стейкхолдерский подход к управлению социальной политикой (ПК-6) Организация переговоров со стейкхолдерами. Медиация.</p>
<p>Тема 3. Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой (ПК-6) Моделирование типового цикла управления социальной политикой предприятия</p>
<p>Тема 4. Управление социальной политикой (ПК-6) Моделирование организационной структуры и профилей специалистов по управлению социальной политикой для предприятий различных отраслей.</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 2. Стейкхолдерский подход к управлению социальной политикой (ПК-6) Изучение практик российских предприятий по проведению переговоров с профсоюзами и заключения коллективных договоров</p>
<p>Тема 3. Циклы и бизнес-процессы управления социальной политикой (ПК-6) Разработка проекта по структурированию корпоративного цикла управления социальной политикой предприятия.</p>
<p>Тема 4. Управление социальной политикой (ПК-6) Изучение профессиональных стандартов и должностных инструкций, нормативной документации. Ознакомление с трендами стандартизации профессиональной деятельности специалистов и руководителей по управлению социальной политикой.</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Курсовая работа не предусмотрена

7.4. Электронное портфолио обучающегося
В электронное портфолио ничего не размещается

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Контрольная работа не предусмотрена

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Курсовая работа не предусмотрена

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Воронина Л. И., Иванцов Г. Б. Социальное партнерство. Взаимодействие власти, бизнеса и наемного персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 246 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/493417>

3. Павленок П. Д. Методология и теория социальной работы [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 271 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1836599>

4. Сафонов В. А. Социальное партнерство [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 395 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/468948>

Дополнительная литература:

2. Осипов В.С. Институциональный анализ дисфункций государственного управления экономикой [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: Вузовский учебник, 2018. - 206 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/937518>

3. Сочнева Е.Н. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике [Электронный ресурс]: Монография. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2016. - 190 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/967090>

4. Осипов В. С., Зельднер А. Г., Курнышева И. Р., Ширяева Р. И., Сеченова В. В. Институциональный анализ дисфункций государственного управления экономикой: монография. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. - 205

5. Голованова Е.Н., Лочан С.А. Инвестиции в человеческий капитал предприятия [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 88 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1841432>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Тг000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Microsoft Office 2016.Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Тг000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету

1. Сущность и взаимосвязь понятий: «социальная политика», «корпоративная социальная ответственность», «устойчивое развитие».
2. Сущность и взаимосвязь понятий: «миссия бизнеса», «транспарентность бизнеса», «корпоративная культура и этика», «социальное партнерство».
3. Методы формирования ценностной основы вовлеченности персонала в 4. достижение целей устойчивого развития.
4. Международные стандарты, определяющие понятие, сущность и направления корпоративной социальной ответственности.
5. Тренды внедрения международных стандартов КСО в России.
6. Связь бизнес-процессов управления корпоративной социальной ответственностью и управления персоналом.
7. Модели КСО, отражающие структуру и содержание обязательств компании в отношении ее стейкхолдеров.
8. Обязательства компании в соответствии с институциональной моделью КСО.
9. Входы и выходы бизнес-процесса управления социальной ответственностью компании в отношении персонала.
10. Основные направления корпоративной социальной деятельности.
11. Преимущества и ограничения благотворительности, спонсорства и корпоративного волонтерства, как методов реализации социальной миссии и механизмов управления устойчивым развитием корпорации.
12. Наиболее распространенные социально ответственные практики в России.
13. Основная целевая аудитория программ развития человеческого капитала на территориях присутствия компании.
14. Экономические и социальные эффекты, получаемые компаниями от социальных инвестиций в образование.
15. Структура социального проекта.
16. Принцип «тройного итога». Показатели результативности компании в соответствии с данным принципом.
17. Сущность понятий: «отчетность компании в области устойчивого развития», «нефинансовая отчетность», экологическая отчетность», «социальная отчетность».
18. Основные пользователи отчетности компании, подготовленной по международным стандартам НФО. Риски компания, купируемые при помощи нефинансовой отчетности.
19. Компетенции руководителей и специалистов по управлению персоналом в области социальной политики и социального партнерства.
20. Организационная структура компании и должностной функционал руководителей и исполнителей для функционирования системы менеджмента социальной ответственности.

**7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки
к зачету/экзамену**

Примерные практические задания к зачету

Задание 1 (ПК-6). Ясные, прозрачные и в достаточной мере независимые структуры управления, предназначенные для обеспечения того, чтобы ни одна сторона процесса рассмотрения конкретной жалобы не могла вмешиваться в справедливое управление этим процессом, предполагает принцип обеспечения эффективности удовлетворения жалоб по ГОСТ Р ИСО 26000—2012 _____.

- а) доступность;
- б) легитимность;
- в) предсказуемость;
- г) справедливость.

Задание 2 (ПК-6). Расположите в логической последовательности действия по разработке корпоративного социального проекта:

- а) написание проекта;
- б) сбор информации, аналитика. Создание аналитической записки проекта;
- в) постановка целей и задач проекта;
- г) определение концепции проекта;
- д) постановка и конкретизация социальной проблемы. Обоснование актуальности.

Задание 3 (ПК-6). На фабрике по пошиву мягких игрушек работает сотрудница, которая делает выкройки (заготовки) из ткани. Все материалы оплачивает фабрика. Сотрудница работает дома, и делать выкройки ей помогает старшая дочь. Должна ли фабрика оплачивать работу дочери?

- а) да, если дочь достигла возраста 16 лет;
- б) да, если дочь делает больше мамы;
- в) нет, поскольку трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают;
- г) нет, поскольку надомник не имеет право привлекать членов семьи к работе.

Задание 4 (ПК-6). Установите соответствие названия проблемы трудовых практик с ее описанием по ГОСТ Р ИСО 26000—2012 «Руководство по социальной ответственности»:

Названия проблем:

1. социальный диалог;
2. условия труда;
3. социальная защита.

Описание проблем

а) все юридические гарантии, политики и практики организации, направленные на смягчение [последствий] сокращения или потери доходов в случае несчастного случая на производстве, болезни, материнства, ухода за ребенком, старости, потери работы, ограничений трудоспособности или финансовых лишений, а также на предоставление медицинского обслуживания и семейных пособий;

б) все виды переговоров, консультаций или обмена информацией между или среди представителей правительства, работодателей и трудящихся относительно общих интересов, относящихся к экономическим и социальным вопросам, вызывающим озабоченность;

в) заработная плата и другие формы компенсаций, рабочее время, перерывы для отдыха, выходные дни, дисциплинарные практики и условия увольнения, охрана

материнства и вопросы благополучия, такие как безопасная питьевая вода, санитарное обеспечение, столовые и доступ к медицинским услугам.

Задание 5 (ПК-6). Согласно ст. 24 ТК РФ основными принципами социального партнерства являются:

- а) передача социального статуса граждан представителям общественных объединений;
- б) владение собственностью;
- в) равноправие сторон;
- г) ответственность сторон за невыполнение договоров и соглашений.

Задание 6 (ПК-6). В крупной промышленной компании средний возраст работников превышает 50 лет. На рынке труда данная компания имеет репутацию тяжелого производства с высокими требованиями к квалификации и весьма скромным уровнем заработной платы. Сдвинуть ситуацию в мертвой точки и начать омоложение коллектива в среднесрочной перспективе возможно с помощью _____.

Задание 7 (ПК-6). Давно существующая на рынке России частная финансовая корпорация семейного типа (все акции принадлежат членам одной семьи) имеет свой благотворительный фонд, в которой аккумулирует средства на поддержание людей, попавших в трудную жизненную ситуацию. В последнее время сотрудники компании, особенно новички, задают руководству вопросы о том, что лучше было бы тратить доходы компании на повышение заработной платы работников, а не на благотворительность, не связанную с основной деятельностью компании. Чтобы уладить противоречия между собственниками и наемными сотрудниками исполнительный директор компании должен _____.

Задание 8 (ПК-6). Крупная промышленная корпорация уже несколько лет практикует публикацию отчетности в области устойчивого развития по международным стандартам в ответ на требования фондовой биржи, где размещены акции компании. Несмотря на это, в сообществе данная компания имеет репутацию достаточно закрытой и непрозрачной. Ошибка компании: она не публикует _____.

Задание 9 (ПК-6). Компания открыла новое производство на площадке технопарка, который занимало градообразующее предприятие, ныне признанное банкротом. С одной стороны, в территории есть квалифицированные кадры, необходимые новому бизнесу. Но, с другой стороны, молодая развивающаяся фирма оказалась на депрессивной территории, где годами копились социальные проблемы населения. Чтобы использовать преимущества и нивелировать недостатки и риски, связанные с характеристиками социального окружения бизнеса компания должна избрать стратегию _____.

Задание 10 (ПК-6). В российской крупной промышленной корпорации традиционно проводится праздник в честь дня работников отрасли. В нескольких небольших городах присутствия корпорации в этот день отмечается праздник «День города», т.к. это наиболее значимое событие для жителей. В рамках оптимизации деятельности корпорации топ-менеджмент рассматривает варианты отмены или существенного сокращения финансирования праздников. В случае принятия такого решения руководства компания несет _____ риски.