

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
БОРИСОГЛЕБСКИЙ ФИЛИАЛ
(БФ ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
естественнонаучных и
общеобразовательных дисциплин



С.Е. Зюзин
20.05.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.03.02 COMPLAINTS-MANAGEMENT

1. Код и наименование направления подготовки:

38.03.01 Экономика

2. Профиль подготовки:

Экономика предприятий и организаций

3. Квалификация выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: очная, очно-заочная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра
естественнонаучных и общеобразовательных дисциплин

6. Составители программы: Д.В. Борзаков, кандидат экономических наук, доцент
(ВГУ), М.С. Соловьева, преподаватель кафедры ЕНиОД (БФ ВГУ)

7. Рекомендована: Научно-методическим советом Филиала от 19.05.2025,
протокол № 8

8. Учебный год: ОФО 2027 -2028 **Семестр:** 5

ОЗФО 2027-2028 **Семестр:** 6

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель учебной дисциплины: формирование у обучающихся системы знаний, умений и практических навыков разработки нормативного, информационно-методического и документационного обеспечения бизнес-процессов, необходимого для предотвращения, выявления и реагирования на нарушения установленных нормативных требований и стандартов поведения.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование представлений о современных теориях, формах и методах комплаенс-менеджмента, методических материалах, касающиеся вопросов организации деятельности комплаенс-службы;
- развитие навыков разработки проектов организационно-управленческих решений для предотвращения, выявления и реагирования на нарушение нормативных требований и стандартов поведения в профессиональной сфере деятельности;
- развитие умений и навыков, связанных с разработкой проектов внутренних организационных и информационно-справочных документов, локальных нормативных актов и кодексов поведения;
- совершенствование навыков предотвращения и регулирования конфликтов, внедрения этических норм и правил, формирования корпоративной комплаенс-культуры, обучения персонала в области комплаенса.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Комплаенс-менеджмент» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Для освоения дисциплины «Комплаенс-менеджмент» необходимы знания, умения, навыки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Основы права и противодействие противоправному поведению», «Менеджмент», «Экономика социально-трудовых отношений», «Корпоративная социальная ответственность и этика бизнеса», «Документационное обеспечение деятельности фирмы». Изучение дисциплины «Комплаенс-менеджмент» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Экономика внутрифирменных структур», «Отчетность организаций», «Организация финансовой деятельности предприятия».

Условия реализации дисциплины для лиц с ОВЗ определяются особенностями восприятия учебной информации и с учетом индивидуальных психофизических особенностей.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-3	Способен формировать нормативное, информационно-методическое и документационное обеспечение	ПК-3.1	Разрабатывает и внедряет внутренние стандарты и регламенты деятельности организации	Знать: – законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы, касающиеся вопросов организации деятельности комплаенс-службы. Уметь:

	бизнес-процессов			– осуществлять профилактику правонарушений в деятельности организации; – принимать участие в разработке внутренних документов, осуществлять контроль за их соблюдением; – отслеживать и внедрять изменения законодательства в практику контроля. Владеть: – навыками обучения персонала в области комплаенс; – коммуникативными навыками – ведения дискуссий и переговоров, письменной коммуникации, презентаций
		ПК-3.3	Применяет положения внутренних стандартов и регламентов для координации деятельности исполнителей и предотвращения нарушения норм профессиональной этики	Знать: – сущность, принципы и основные задачи комплаенса; – современные формы и методы комплаенс-менеджмента, Уметь: – осуществлять профилактику правонарушений в деятельности организации; – воспринимать, анализировать и реализовывать процедуры комплаенса в профессиональной деятельности; – способствовать внедрению этических норм и правил, формированию корпоративной культуры; Владеть: – навыками проведения мониторинга соблюдения внутренних процедур и согласование нештатных ситуаций; – навыками обучения персонала в области комплаенс.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 3 / 108

Формы промежуточной аттестации: зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Очная форма обучения

Вид учебной работы		Трудоемкость	
		Всего	По семестрам
			5 семестр
Контактная работа		34	34
в том числе:	лекции	16	16
	практические	18	18
Самостоятельная работа		74	74
Итого:		108	108

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы		Трудоемкость	
		Всего	По семестрам
			6 семестр
Контактная работа		28	28
в том числе:	лекции	14	14
	практические	14	14
Самостоятельная работа		80	80
Итого:		108	108

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК *
Лекции			
1.1	Сущность и роль комплаенс-менеджмента в управлении современной организацией	Понятие и история возникновения комплаенса в России и за рубежом. Комплаенс как элемент системы корпоративного управления. Субъекты, объекты и принципы комплаенс-менеджмента. Основные функциональные области комплаенса. Преимущества комплаенс-менеджмента.	—
1.2	Механизм функционирования системы комплаенс-менеджмента	Функции комплаенс-менеджмента. Международные и национальные стандарты комплаенса. Организационные структуры комплаенса. Модель "Три линии защиты". Компетенции комплаенс-менеджера и требования к его подготовке.	—
1.3	Комплаенс-культура организации	Этические нормы как основа комплаенс-культуры. Основные этические теории. Модель построения корпоративной комплаенс-культуры. Факторы и предпосылки этических и правовых нарушений. Профайлинг	—
1.4	Функции предотвращения и выявления нарушений	Анализ стейкхолдеров. Оценка комплаенс-рисков. Комплексная надлежащая проверка (дью дилидженс). Структура и содержание кодекса поведения. Обучение сотрудников в области противодействия и выявления нарушений. Мониторинг и аудит в системе комплаенс-менеджмента. Организация работы каналов информирования о нарушениях.	—
1.5	Функция реагирования в системе комплаенс-менеджмента	Принципы и этапы проведения внутренних расследований. Защита заявителей в ходе расследования. Ответственность сотрудников по итогам расследований. Меры реагирования. Оценка эффективности комплаенс-программы.	—
1.6	Основные области комплаенс-менеджмента	Антикоррупционный комплаенс. Меры противодействия мошенническим действиям в организации. Антимонопольный комплаенс и противодействие неконкурентному поведению. HR-комплаенс. ESG-комплаенс. Ответственность в цепочке поставок	—

Практические занятия			
2.1	Сущность и роль комплаенс-менеджмента в управлении современной организацией	Понятие и история возникновения комплаенса. Субъекты, объекты и принципы комплаенс-менеджмента. Преимущества комплаенс-менеджмента. Основные области комплаенса.	–
2.2	Механизм функционирования системы комплаенс-менеджмента	Создание структуры по измерению и управлению комплаенс-рисками. Элементы эффективной программы комплаенса. Обязанности уполномоченного по комплаенсу, требования к его подготовке и его роль в оргструктуре,	–
2.3	Комплаенс-культура организации	Этические нормы как основа комплаенс-культуры. Факторы и предпосылки этических и правовых нарушений. Профайлинг	–
2.4	Функции предотвращения и выявления нарушений	Анализ стейкхолдеров. Оценка комплаенс-рисков. Комплексная надлежащая проверка (дью дилидженс). Структура и содержание кодекса поведения. Обучение сотрудников в области противодействия и выявления нарушений. Мониторинг и аудит в системе комплаенс-менеджмента. Организация работы каналов информирования о нарушениях.	–
2.5	Функция реагирования в системе комплаенс-менеджмента	Проведение расследований и меры реагирования. Защита заявителей в ходе расследования. Аудит корпоративной комплаенс-программы. Оценка эффективности комплаенс-программы. Корректирующие мероприятия.	–
2.6	Основные области комплаенс-менеджмента	Антикоррупционный комплаенс. Основные принципы и механизмы противодействия коррупции в организации. Меры противодействия мошенническим действиям в организации. Антимонопольный комплаенс и противодействие неконкурентному поведению. HR-комплаенс (дискриминация, моббинг, харассмент). Особенности управления комплаенс-рисками в области корпоративной социальной ответственности. ESG-комплаенс. Ответственность в цепочке поставок	–

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Сущность и роль комплаенс-менеджмента в управлении современной организацией	2	2	0	12	16
2	Механизм функционирования системы комплаенс-менеджмента	2	2	0	12	16
3	Комплаенс-культура организации	2	4	0	12	18
4	Функции предотвращения и выявления нарушений	4	4	0	12	20

5	Функция реагирования в системе комплаенс-менеджмента	2	2	0	12	16
6	Основные области комплаенс-менеджмента	4	4	0	14	22
	Итого:	16	18	0	74	108

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
7	Сущность и роль комплаенс-менеджмента в управлении современной организацией	2	2	0	12	16
8	Механизм функционирования системы комплаенс-менеджмента	2	2	0	12	16
9	Комплаенс—культура организации	2	2	0	14	18
10	Функции предотвращения и выявления нарушений	2	2	0	16	20
11	Функция реагирования в системе комплаенс-менеджмента	2	2	0	12	16
12	Основные области комплаенс-менеджмента	4	4	0	14	22
	Итого:	14	14	0	80	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению учебной дисциплины, целесообразно ознакомиться с учебной программой дисциплины, электронный вариант которой размещён на сайте БФ ВГУ.

Основой успешного освоения дисциплины является работа с конспектами лекций, с основной рекомендуемой литературой по дисциплине, полное и своевременное выполнение практических заданий по всем разделам дисциплины, полученным в ходе практических занятий.

Подготовка к практическим занятиям ведется на основе их планов. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо изучить конспекты лекций, основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой. Кроме того, следует изучить образцы выполнения задач и упражнений (если такие предусмотрены).

При подготовке к промежуточной аттестации необходимо повторить пройденный материал в соответствии с учебной программой, примерным перечнем вопросов, выносящихся на зачет. Рекомендуется использовать источники, перечисленные в списке литературы в рабочей программе дисциплины, а также ресурсы электронно-библиотечных систем.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Иванова, Е. А. Корпоративное управление и контроль : учебное пособие для магистрантов и аспирантов : [16+] / Е. А. Иванова, Т. К. Платонова ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2020. – 102 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614948 (дата обращения: 25.03.2024). – ISBN 978-5-7972-2737-3. – Текст : электронный.
2	Яшкова, Н. В. Кадровая безопасность : учебно-методическое пособие / Н. В. Яшкова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 120 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173747 (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Ломакин, О. Е. Противодействие коррупции и антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов : учебное пособие : [16+] / О. Е. Ломакин, Е. Е. Можаяев, А. К. Марков ; Федеральная служба по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 268 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695228 (дата обращения: 25.03.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3388-1. – DOI 10.23681/695228. – Текст : электронный.
4	Семенов, А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие : [16+] / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. – 10-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 276 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573387 (дата обращения: 25.03.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03599-9. – Текст : электронный

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

№ п/п	Источник
5	Карпович, О. Г. Теория и современные практики комплаенса : мировые модели противодействия криминальным угрозам / О. Г. Карпович, Ю. В. Трунцевский ; Финансовый университет при Правительстве РФ, Институт США и Канады РАН, Институт стратегических исследований и прогнозов РУДН. – Москва : Юнити-Дана : Закон и право, 2017. – 408 с. : схем., табл, ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683039 (дата обращения: 25.03.2024). – Библиогр. в кн Библиогр.: с. . – ISBN 978-5-238-02827-9. – Текст : электронный.
6	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ». – (https://edu.vsu.ru).
7	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" - (http://biblioclub.ru).

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Комплаенс в управлении организацией [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие : [обучающимся по программам магистратуры экон. фак. очной, заочной и очно-заоч. форм обучения, для направлений 38.04.01 "Экономика", 38.04.02 "Менеджмент", 38.05.02 "Таможенное дело"] / Воронеж. гос. ун-т ; сост. Д.В. Борзаков .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж, 2018 .— Свободный доступ из интрасети ВГУ.— Текстовый файл. — (http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m18-211.pdf). (дата обращения: 25.03.2024).

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, , практические занятия.

При реализации дисциплины используются **информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:**

- Информационная система «[Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru/)» <http://window.edu.ru/>;
- Онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент.
- Справочная правовая система «Гарант»: www.garant.ru

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Программное обеспечение:

- Win10, OfficeProPlus 2010
- браузеры: Yandex, Google, Opera, Mozilla Firefox, Explorer
- STDU Viewer version 1.6.2.0
- 7-Zip
- GIMP GNU Image Manipulation Program
- Paint.NET
- Tux Paint
- Adobe Flash Player

Набор демонстрационного оборудования: экран настенный, проектор, колонки, компьютер.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Разделы 1– 6	ПК-3	ПК-3.1. ПК-3.3.	Эссе
2	Разделы 3– 6	ПК-3	ПК-3.1. ПК-3.3.	Контрольная работа "Анализ кодекса поведения компании"
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Перечень вопросов и практических заданий

20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: эссе и контрольная работа.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

20.1.1 Эссе

Описание технологии проведения

Цель эссе – продемонстрировать понимание ключевых вопросов комплаенс-менеджмента и предложить направления их развития в России и мире.

Примерный список тем эссе

1. Роль комплаенс-менеджмента в современной организации.
2. Развитие корпоративной комплаенс-культуры.

3. Комплексная надлежащая проверка: взаимодействие с партнерами, агентами и третьими сторонами.
4. Функции комплаенс-менеджмента.
5. Методы оценки комплаенс-рисков.
6. Зарубежные модели комплаенс-менеджмента.
7. Кодекс поведения как основа корпоративной комплаенс–программы
1. Структура и место подразделения комплаенс в компании.
2. Развитие законодательных норм в области комплаенса в России и за рубежом.
3. Экстерриториальное (трансграничное) законодательство в сфере антикоррупционного комплаенса.
4. Политика принятия и дарения подарков.
5. Антикоррупционный комплаенс: проблемы и перспективы развития в России.
6. Методы противодействия корпоративному мошенничеству, связанному с присвоением активов.
7. Методы противодействия фальсификация корпоративной отчетности.
8. Антимонопольный комплаенс: проблемы и перспективы развития в России.
9. Комплаенс с сфере охраны труда: проблемы и перспективы развития в России.
10. Экологический комплаенс: проблемы и перспективы развития в России.
11. Комплаенс-менеджмент в области защиты персональных данных.
12. Современный опыт и векторы развития корпоративной нефинансовой отчетности.
13. Проведение внутренних расследований в организации.
14. Стандартизация и сертификация корпоративной комплаенс–программы.
15. Эффективность системы комплаенс– менеджмента.
16. Система комплаенс-менеджмента для компаний малого и среднего бизнеса.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

Оформленная работа должна содержать: титульный лист, подписанный автором; основную часть с выделенными разделами; список использованных источников (не менее 10 источников). Объем основной части работы – 1500-2000 слов.

Основу эссе должен составить перечень не менее семи определений выбранного термина, взятых из любых специальных источников (учебники, словари, статьи, монографии, Интернет-источники и т.п.), или не менее трех стран, если речь идет о сравнительном анализе регулирования. Найденные определения следует сгруппировать по сходству позиций авторов; результаты необходимо снабдить краткими комментариями о том, в чем состоит сходство полученных группировок и различия между ними. В случае сравнительного анализа компаний/стран необходимо составить собственную классификацию, указать существенные сходства и различия между объектами сравнения и связать с теориями, обсуждавшимися в рамках курса. Комментарии, выводы и обобщения к эссе должны иметь авторский характер и обладать признаками оригинальности.

Работы, содержащие значительные по объему (до 30%) идентичные с работой другого автора фрагменты и/или грубые нарушения правил цитирования (плагиат), оцениваются как неудовлетворительные.

Любые дословно воспроизводимые текстовые фрагменты должны быть снабжены ссылками на источник. Любые сведения, взятые из какого-либо источника, должны снабжаться ссылками на источник.

Критерии оценки:

– обучающийся считается освоившим пороговый уровень подготовки (оценка – зачтено), если в эссе грамотно и полно раскрыта избранная проблематика; предложены направления развития комплаенса в России и мире; выводы и обобщения к эссе обоснованы, имеют авторский характер и обладают признаками оригинальности; обучающийся отвечает на вопросы;

– обучающийся не освоил пороговый уровень подготовки (оценка – не зачтено), если он не смог продемонстрировать понимание ключевых вопросов комплаенса; тема эссе не раскрыта; обучающийся допускает существенные ошибки при ответе или

затрудняется с ответом на вопросы.

20.1.2 Контрольная работа "Анализ кодекса поведения компании"

Описание технологии проведения

Цель – изучение и критическая оценка Кодекса поведения (Code of conduct) одной из отечественных или зарубежных компаний.

Задание может выполняться индивидуально или в малых группах (командах). Результаты анализа представляются в форме аналитического отчета.

Перечень заданий

1. Определите основные цели и функции Кодекса.
2. Охарактеризуйте нормативную базу Кодекса (включая принятые компанией добровольные стандарты).
3. На удовлетворение интересов каких заинтересованных групп (стейкхолдеров) ориентирован Кодекс?
4. Выделите и обоснуйте наиболее приоритетные направления комплаенса (области комплаенс–рисков) для исследуемой компании.
5. Какие этические теории и модели принятия решений заложены в основу Кодекса? Какие базовые ценности в нем зафиксированы? Какие виды этических дилемм рассмотрены в документе?
6. Проанализируйте содержание Кодекса по критериям полноты, конкретности, логичности, ясности изложения, непротиворечивости положений, отсутствия скрытого конфликта интересов, указания принципов разрешения конфликтных ситуаций, а также раскрытия типичных нарушений в следующих областях:
 - 6.1 Коррупция (включая политики, регламентирующие представительские расходы, дарение подарков, а также платежи за упрощение формальностей);
 - 6.2 Мошенничество (включая использование активов компании и фальсификацию отчетности);
 - 6.3 Защита персональных данных и использование социальных медиа;
 - 6.4 Права человека (включая защиту от дискриминации);
 - 6.5 Трудовые практики;
 - 6.6 Охрана труда и промышленная безопасность;
 - 6.7 Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие.
- Применяются ли нормы Кодекса в указанных областях непосредственно ко всем работникам и директорам?
- Применяются ли нормы Кодекса непосредственно к лицам, которые не являются работниками, но уполномочены действовать от имени компании или представлять ее (например, к агентам, консультантам, представителям, посредникам)?
- Применяются ли нормы Кодекса к неподконтрольным лицам или организациям, которые предоставляют товары или услуги в рамках договорных отношений (например, к подрядчикам, субподрядчикам, поставщикам)?
7. Как компания обеспечивает работу Кодекса на практике? Ключевые аспекты: обучение, внутренние процедуры, ответственные лица, коммуникации (с внешними и внутренними стейкхолдерами), расследования, отчетность, ответственность за нарушения.
8. Осуществляет ли компания регулярный мониторинг пригодности, приемлемости и эффективности работы Кодекса для его пересмотра / усовершенствования (при необходимости)?
9. Какие внутренние документы в области комплаенса существуют в компании, помимо Кодекса поведения? Кратко раскройте их функциональное назначение. Как они связаны с Кодексом? Каким образом они дополняют и конкретизируют его положения?
10. Рекомендации. Предложите свои рекомендации по совершенствованию Кодекса поведения компании.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

Оценка команды зависит от качества проведенного анализа, представленных рекомендаций и ответов на вопросы каждого из участников.

Оформление контрольной работы должно соответствовать требованиям, предъявляемым к письменным работам (в соответствии с требованиями ГОСТ).

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Содержание аналитического отчета в полной мере раскрывает результаты выполнения всех указанных заданий; оформление отчета соответствует требованиям; даны верные и грамотные ответы на дополнительные вопросы, выводы и предложенные рекомендации обоснованы, характеризуются практической направленностью.	Зачтено
Обучающийся не смог продемонстрировать понимание ключевых вопросов заданий; допустил существенные ошибки в структуре отчета, его содержании и оформлении; обучающийся ошибается при ответе или затрудняется с ответом на дополнительные вопросы; выводы и рекомендации отсутствуют.	Не зачтено

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

–перечень вопросов к зачету,

–результаты прохождения текущих аттестаций – выполнение эссе и контрольной работы.

Описание технологии проведения

Обучающемуся, успешно прошедшему текущие аттестации по дисциплине в течение семестра, оценка может быть выставлена по результатам текущей успеваемости.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущие аттестации по дисциплине в течение семестра, на зачете должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса и два практических задания контрольно-измерительного материала, а также представить результаты выполнения эссе в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

20.2.1. Перечень вопросов к зачету:

1. Понятие и история развития комплаенса в России и за рубежом
2. Система комплаенс-менеджмента: субъекты, объекты и базовые принципы
3. Преимущества реализации комплаенс-менеджмента
4. Функции процесса управления соответствием в системе комплаенс-менеджмента
5. Организационные структуры комплаенс-менеджмента.
6. Ключевые роли и компетенции комплаенс-менеджера
7. Этические нормы как основа комплаенс-культуры. Модель построения корпоративной комплаенс-культуры
8. Факторы и предпосылки этических и правовых нарушений
9. Анализ стейкхолдеров и оценка комплаенс-рисков
10. Разработка и актуализация корпоративного кодекса поведения
11. Комплексная надлежущая проверка
12. Обучение сотрудников в области противодействия и выявления нарушений
13. Мониторинг и аудит в системе комплаенс-менеджмента.
14. Организация работы каналов информирования о нарушениях
15. Виды, основные принципы и этапы проведения внутренних расследований
16. Защита информаторов и частной жизни сотрудников в ходе инцидентов и

расследований

17. Дисциплина и ответственность работников и руководителей
18. Эффективность системы комплаенс-менеджмента
19. Нефинансовая отчетность в системе комплаенс-менеджмента
20. Понятие и виды коррупционных нарушений.
21. Экстерриториальные антикоррупционные законы
22. Российское антикоррупционное законодательство
23. Основные принципы и механизмы противодействия коррупции в организации
24. Основные виды мошеннических схем: присвоение активов и фальсификация отчетности
25. Меры противодействия мошенническим действиям в организации
26. Виды нарушений антимонопольного законодательства
27. Антимонопольное законодательство в России: текущее состояние и перспективы развития
28. ESG-комплаенс. Особенности управления комплаенс-рисками в области корпоративной социальной ответственности
29. Ответственная (устойчивая) цепочка поставок: сущность, содержание, стандарты управления
30. Комплаенс в сфере трудовых отношений (HR–комплаенс).

20.2.2 Примеры практических заданий

Практическое задание 1. Изучите каждую из последующих ситуаций и ответьте на следующие вопросы:

а) Является ли приемлемым поведение сотрудника в каждом рассматриваемом случае?

При ответе на вопрос руководствуйтесь следующими основными критериями:

- Законность. Получение выгоды должно быть разрешено законодательством и внутренними правилами компании;
- Непредвзятость. Выгоды, льготы и привилегии не должны предоставляться с целью повлиять на какое-либо решение получателя;
- Уместность. Время, периодичность и основание выгод, льгот и привилегий должны соответствовать ситуации, в которой они предоставляются;
- Соразмерность. Размер и форма выгод, льгот и привилегий должны соответствовать ситуации, а также должностному статусу, финансовому и социальному положению получателя;
- Прозрачность. Все выгоды, льготы и привилегии должны быть учтены в соответствующей отчетности и подтверждены документами.

Обязательно аргументируйте свой ответ.

б) При каких дополнительных условиях Вы бы изменили свое решение?

в) Какие меры необходимо реализовать организации, чтобы сотрудник в рассматриваемой ситуации действовал надлежащим образом? Что на этот счет должно быть прописано в корпоративном кодексе поведения? Как могут быть организованы процедуры внутреннего обучения и коммуникации?

Ситуация 1. От решения работника компании зависит размещение заказа на строительные работы по результатам конкурса, в котором участвуют различные строительные фирмы. Директор одной из этих фирм обещает ему, что в случае получения заказа он отремонтирует его дом с расчетом по себестоимости работ. Работник склонен отдать заказ этой фирме на предложенных ею условиях.

Ситуация 2. Несколько менеджеров делового партнера, с которыми Вы ведете переговоры по проекту, хотели бы посетить офис компании в Ереване. Они самостоятельно оплачивают билеты и размещение в отеле, но рассчитывают на организацию Вашей компанией административной поддержки и транспортировки на месте. Кроме того, они рассчитывают на организацию Вами представительских мероприятий вечером.

Ситуация 3. Компании необходимо нанять семь новых сотрудников в городе N. В городе есть только три рекрутера, подбирающих персонал с такой специализацией.

Директор по персоналу знает, что один из них – жена финансового директора компании.

Практическое задание 2. Проанализируйте сообщения, поступившие на "горячую линию", и сформулируйте действия, которые необходимо предпринять комплаенс-менеджеру. Подготовьте проект решения и поручений по итогам рассмотрения обращения. Должно ли быть инициировано внутреннее (должностное) расследование по данному обращению?

Сообщение 1. Во время командировки мой коллега неоднократно приглашал меня выпить, а также допускал комментарии по поводу моей внешности, что вызывало у меня дискомфорт. Я просила, чтобы он прекратил, но он продолжал это делать. Мы находились не в офисе, и это было нерабочее время. Что делать в таком случае?

Сообщение 2. В компании действует строгое правило, которое прописано во всех инструкциях: за нарушение техники безопасности безоговорочное увольнение. Один из сотрудников, который проработал на предприятии долгое время, работал на высоте, не пристегнувшись ремнем. Об этом инциденте знает бригадир. Если бы это был новичок, то работника уволили бы, не задумываясь. Это серьезное нарушение техники безопасности! Или правила не для всех?

Сообщение 3. Мой руководитель очень занятой человек и часто ездит в командировки. Во время одной из своих поездок она попросила меня под ее именем пользователя и паролем войти в нашу корпоративную систему, содержащую охраняемую информацию, и скачать отчеты, доступ к которым ранее не был мне предоставлен.

Практическое задание 3. Какие случаи следует отнести к коррупционным деяниям, а какие - к некоррупционному обману. Каков механизм совершения данного деяния и его выявления?

Ситуация 1. На предприятии руководители постоянно переформируют условия труда работников, вводя для них все новые обязанности как бесплатные квалификационные требования к ним.

Ситуация 2. Бухгалтерия предприятия с целью экономии затрат не перечисляет во внебюджетные фонды установленные нормами права отчисления с выплаты заработной платы, прикрывая данное нарушение изменениями кадрового состава.

Ситуация 3. Заработок работников предприятия складывается из фиксированной части оплаты труда, находящейся на уровне минимальной заработной платы, и ежемесячно по приказу руководителя начисляемой премии, многократно превышающей фиксированный заработок. Данная премия не начисляется в случае болезни в данном месяце вне зависимости от срока нетрудоспособности.

Ситуация 4. С целью экономии затрат руководитель химического предприятия закупает недорогую спецодежду для работников, не соответствующую по показателям ее безопасности установленным стандартам, что естественно скрывает от трудового коллектива.

Ситуация 5. На заводе отсутствует очередность на предоставление путевок на отдых и лечение по льготным ценам, большая часть работников не знает о таких возможностях, а за счет организации постоянно ездит один и тот же круг лиц, занимающих высшие должности в системе управления, а также курирующих распределение путевок.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания
Соотношение критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся демонстрирует знание теории и практики комплаенс-менеджмента, умения и навыки разработки вариантов нормативного, информационно-методического и документационного обеспечения бизнес- процессов, необходимого для предотвращения, выявления и реагирования на нарушения установленных нормативных требований и стандартов поведения.	Зачтено

Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания теории и практики комплаенс-менеджмента, допускает существенные ошибки при ответе или затрудняется с ответом на вопросы, не способен разрабатывать варианты нормативного, информационно-методического и документационного обеспечения бизнес-процессов, необходимого для предотвращения, выявления и реагирования на нарушения установленных нормативных требований и стандартов поведения.	Не зачтено
--	------------