Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:47
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября. 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:
КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Корпоративная социальная ответственность». Направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом» / Н. А. Ларина. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Н. А. Ларина

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Корпоративная социальная ответственность». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Н.А. Ларина
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Корпоративная социальная ответственность
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	20-40
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	40
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Знает особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде ИУК-3.2. Умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль экономиста в команде ИУК-3.3. Владеет навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли экономиста в команде

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Тест по теме**
Тема 1. Понятие ответственности в менеджменте Эволюция концепций КСО	**УК-3** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.1. Знает** особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде	**Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Социальная ответственность – это … 1) правило 2) концепция 3) закон, обязательный для исполнения 4) норматив Ответ: 2) Обоснование выбора ответа: Социальная ответственность – это концепция, согласно которой организации (особенно бизнес) несут ответственность за свое воздействие на общество и окружающую среду. Это добровольный вклад, который выходит за рамки законодательно установленных требований и включает в себя заботу о благополучии сотрудников, потребителей, местных сообществ, а также соблюдение этических норм. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.*

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность являет собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме:
1) квадрата
2) пирамиды
3) горизонтальной линии
4) круга
Ответ: 2
Обоснование выбора ответа: Согласно модели А. Кэрролла, корпоративная социальная ответственность (КСО) представляет собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме пирамиды. Эта пирамида включает четыре уровня: экономический, правовой, этический и филантропический.

Задание
Установите последовательность: развития базового термина КСО:
1)корпоративная ответственность
2)корпоративная социальная ответственность
3)корпоративное гражданство
Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:
<table><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>Ключ:<table><tr><td>1.</td><td>2.</td><td>3.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Тема 2. Социализация экономики и социальная ответственность бизнеса</td><td></td><td></td><td>Задание
Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.
Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни:
1) социальный эффект
2) социальная эффективность
3) социально-экономическая эффективность
4) экономическая эффективность
Ответ: 1
Обоснование выбора ответа: Основным показателем эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни, является социальный эффект. Он включает в себя широкий спектр результатов, таких как повышение уровня жизни, доступность социальных услуг,</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			улучшение здоровья и образования, а также создание благоприятной социальной среды. Социальный эффект измеряется через индексы и показатели, которые напрямую отражают благосостояние людей и их удовлетворенность жизнью. Примеры включают: • Снижение уровня безработицы. • Рост продолжительности жизни. • Улучшение показателей в сфере образования и здравоохранения. • Повышение уровня удовлетворенности условиями жизни. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Стадия организационного обучения корпоративной социальной ответственности, на которой организации отрицают свою вину за конкретные нарушения и не признают своей ответственности за их негативные последствия – стадия: 1) «управленческая» 2) «оборонительная» 3) «стратегическая» 4) «гражданская» Ответ: 2 Обоснование выбора ответа: Это «оборонительная» стадия организационного обучения КСО, на которой компании отрицают свою вину, не признают ответственности за негативные последствия и защищаются от претензий. На этой стадии организации сосредоточены на своей выгоде и не хотят брать на себя ответственность за социальные или экологические проблемы, возникающие из-за их деятельности. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Концепция «социально ответственного бизнеса» объединяет: 1) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам 2) добровольный вклад в развитие общества в социальной,экономической и экологической сферах 3) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом 4) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Ответ: 2 Обоснование выбора ответа: Концепция «социально ответственного бизнеса» (КСО) объединяет добровольный вклад компании в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах. Этот вклад выходит за рамки законодательных требований и напрямую связан с основной деятельностью бизнеса.
Тема 3. Внутренняя корпоративная социальная ответственность	**УК-3** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.1. Знает** особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде	**Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Корпоративный кодекс компании – это: 1) зафиксированные в документальном виде основные направления реализации социальных программ компании 2) формальное изложение ценностей и принципов построения деловых отношений компании. 3) зафиксированные в документальном виде основные направления расходов на социальную сферу 4) документальное изложение направлений внешних социальных инвестиций Ответ: 2 Обоснование выбора ответа: корпоративный кодекс — это формальное изложение ценностей, принципов и этических норм, определяющих деловые отношения компании, включая стандарты поведения для сотрудников и партнеров. Он является манифестом общей идеологии компании и содержит требования к соблюдению установленных стандартов. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации называется: 1) Командообразованием, 2) Стратегией развития группы. 3) Развитием кадрового потенциала. 4) Позиционированием трудового коллектива. Ответ: 1 Обоснование выбора ответа: процесс называется командообразованием, так как это точное определение понятия, которое охватывает целенаправленное создание особой командной динамики для реализации потенциала группы в соответствии с целями

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			организации. Это включает в себя формирование эффективного взаимодействия, которое позволяет максимально использовать энергию, интеллект и креативность участников. Командообразование: – это целенаправленный процесс. Он направлен на формирование специфического способа взаимодействия людей в группе. Цель — эффективная реализация потенциала сотрудников (энергетического, интеллектуального, творческого). Этот процесс подчинен стратегическим целям организации. **Задание** *Прочитайте текст.* Известно, что потенциальному партнеру необходимо продемонстрировать профессионализм команды, которая будет реализовывать, например, благотворительную программу. *Перечислите основные признаки такой команды.* Ответ: Основные признаки команды: − эффективное конструктивное межличностное взаимодействие; − профессионализм каждого сотрудника; − положительное мышление, а,следовательно – ориентация на общий успех; − способность согласованно работать на общий результат; − нефиксированное, гибкое и мобильное распределение функций между членами команды.
Тема 4. Внешняя корпоративная социальная ответственность			**Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейсямеценатством: 1) гражданский долг 2) известность 3) реклама 4) снижение налоговых ставок Ответ: 1 Обоснование выбора ответа: «Гражданский долг» может служить внешним стимулом для меценатства, поскольку он отражает социальные ожидания и давление общества на компании, которые стремятся быть ответственными и способствовать общественному благу. Это побуждает бизнес к поддержке культуры, искусства и социальных проектов, чтобы улучшить свою репутацию и продемонстрировать свою роль как члена общества.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Задание *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* Известно, что существует рейтинг наиболее знаковых социально- ответственных компаний. К управлению такими компаниями предъявляет большие требования. Преимущество управления командами проявляется в том, что команды: … 1)Принимают на себя многие функциональные задачи высшего руководства. 2)Оставляют высшему менеджменту время для выполнения задач, связанных со стратегией компании. 3)Позволяют осуществить действительную децентрализацию. 4)Требуют постоянного пристального контроля. Ответ: 1, 2, 3 Обоснование выбора ответа: Оставляют высшему менеджменту время для выполнения задач, связанных со стратегией компании: передача оперативного управления командам, которые сами решают свои задачи, позволяет высшему руководству сфокусироваться на глобальных целях и долгосрочном развитии бизнеса. Позволяют осуществить действительную децентрализацию: эффективное командное управление подразумевает, что часть полномочий по принятию решений делегируется с высшего уровня на уровень команд. Это повышает оперативность и гибкость, что особенно важно в быстро меняющихся условиях. Принимают на себя многие функциональные задачи высшего руководства: команды берут на себя часть задач, но это скорее следствие децентрализации. Требуют постоянного пристального контроля: это не преимущество, а недостаток или риск, связанный с неэффективным управлением командами. Успешный командный менеджмент, напротив, снижает необходимость в постоянном контроле со стороны высшего руководства. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Бизнес демонстрирует социально ответственное поведение, когда: 1) субъект бизнеса уделил недостаточно внимания требованиям общества 2) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества 3) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов натерриториях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса 4) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов натерриториях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса Ответ: 2

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Обоснование выбора ответа: Бизнес демонстрирует социально ответственное поведение, когда он уделяет пристальное внимание запросам общества, что включает в себя ведение бизнеса этично, участие в решении социальных проблем, таких как изменение климата и бедность, и заботу о благосостоянии общества, а не только о прибыли. Это подразумевает, что компания активно участвует в решении таких вопросов, как изменение климата, бедность и неравенство, что может происходить через программы КСО, благотворительность и волонтерскую деятельность.
Тема 5. КСО как современный источник конкурентоспособности компаний.	**УК-3** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.1. Знает** особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде	**Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Конкурентное преимущество, которое обеспечивает компании в странах сразвитым гражданским обществом выполнение этических правил: 1) повышение ее инвестиционной привлекательности 2) повышение темпа роста производительности 3) увеличение доходности 4) улучшение качества товара и снижение его себестоимости Ответ: 1 Обоснование выбора ответа: Выполнение этических правил в странах с развитым гражданским обществом обеспечивает компании конкурентное преимущество в виде повышения инвестиционной привлекательности, поскольку это демонстрирует устойчивость, снижает риски и соответствует ожиданиям инвесторов, ищущих ответственные и надежные объекты вложений. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Подход к изучению корпоративной социальной ответственности, который устанавливает взаимосвязь между социально ответственным поведением компании и ее финансовыми показателями: 1) стратегический 2) инструментальный 3) классический 4) методологический Ответ: 1 Обоснование выбора ответа: Стратегический подход к изучению корпоративной социальной ответственности (КСО) устанавливает связь между социально ответственным поведением компании и ее финансовыми показателями, предполагая,

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>что инвестиции в КСО могут приводить к повышению прибыли, увеличению стоимости бренда и снижению рисков. Такой подход рассматривает КСО как инвестиции, а не как расходы.

Задание
Прочитайте текст и установите соответствие. Ответ обоснуйте.
Различают четыре основные группы показателей эффективности социальных инвестиций и социального партнерства. Сопоставьте группы показателей эффективности социальных инвестиций и социального партнерства и их описания.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:
<table><tr><th colspan="2">группы показателей</th><th colspan="2">их описания</th></tr><tr><td>А.</td><td>добросовестность</td><td>1.</td><td>Внутренние инвестиции, оцениваемые с позиций самого бизнеса</td></tr><tr><td>Б.</td><td>забота</td><td>2.</td><td>Внутренние социальные инвестиции, оцениваемые с социальной позиции</td></tr><tr><td>В.</td><td>сопричастность</td><td>3.</td><td>Внешние социальные инвестиции, оцениваемые с позиции внешней среды</td></tr></table>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:
<table><tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>Ключ:
<table><tr><th>А</th><th>Б</th><th>В</th></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Тема 6. Взаимодействия бизнеса, государства и гражданского общества.</td><td></td><td></td><td>Задание
Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.
Результат реализации политики социальной ответственности,взаимоувязанной с финансовой эффективностью компании:
1) снижает риск, связанный с реализацией основной деятельности иповышает стоимость капитала
2) снижает уровень расходов и улучшает отношения с регулирующимиорганами
3) создаёт и поддерживает бренд компании
4) улучшает человеческие отношения и производительность работников
Ответ: 3
Обоснование выбора ответа: реализация политики социальной ответственности, взаимоувязанной с финансовой эффективностью, укрепляет бренд компании за счет</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			повышения доверия и лояльности клиентов, привлечения инвесторов и улучшения репутации. Такая стратегия создает положительный имидж компании, демонстрируя заботу не только о прибыли, но и о социальном, и экологическом благополучии общества. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества: 1) социальные инвестиции 2) спонсорство 3) денежные гранты 4) социально значимый маркетинг Ответ: 1 Обоснование выбора ответа: Социальные инвестиции — это финансовая помощь, которую компании выделяют на долгосрочные социальные программы, направленные на улучшение уровня жизни различных слоев общества и снижение социального напряжения. В отличие от разовой благотворительности, социальные инвестиции предполагают реализацию многолетних проектов. Часто такие программы реализуются в партнерстве с другими организациями, государственными структурами или некоммерческими фондами. Цель — достижение устойчивого социального эффекта и повышение качества жизни людей, а не только решение сиюминутной проблемы. **Задание** *Прочитайте текст и установите последовательность. Ответ обоснуйте.* Расположите перечисленные события в хронологическом порядке: 1) выход книги «Пределы роста», написанной группой исследователей Массачусетского технологического института; 2) арабские страны ввели нефтяное эмбарго, обернувшееся энергетическим кризисом; 3) выдвинута гипотеза о связи «озоновой дыры» над Антарктидой с выбросами фреонов; 4) в Вене подписана конвенция об исследованиях атмосферных процессов; 5) ООН провозгласила «научным фактом» глобальное потепление. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Ключ: 1 2. 3. 4. 5.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
2.Социализация экономики и социальная ответственность бизнеса	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.2. Умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль экономиста в команде	**Задание** *Приведите перечень интернет-источников, посвященных вопросам КСО.* Ответ: Источники, посвященные КСО, включают ресурсы о корпоративной социальной ответственности, такие как статьи на Indeed и StudyCorgi об определении и примерах КСО, а также материалы от Double the Donation, освещающие практические аспекты программ социальной ответственности. Кроме того, существуют ресурсы, объясняющие взаимосвязь КСО, ESG и устойчивого развития, например, "Природа и люди", сайты с информацией о КСО. Например, • Indeed: Публикует статьи, объясняющие, что такое корпоративная социальная ответственность и какие типы программ она включает. • StudyCorgi: Предлагает бесплатные примеры эссе и материалы об инициативах КСО в крупных компаниях, таких как Google. • Double the Donation: Содержит руководства и примеры программ социальной ответственности, включая пожертвования, корпоративное волонтерство и изменения в

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			производственных процессах. • Bonterra https://www.bonterratech.com.en2ru.search.translate.Щ/blog/types-of-corporate-social-responsibility: Статьи, посвященные различным типам КСО, таким как экологическая, экономическая, филантропическая и этическая. • Charity Miles App: Публикует примеры КСО в конкретных отраслях, например, в здравоохранении, демонстрируя, как компании могут способствовать благополучию сотрудников и общества. • "Природа и люди": Статьи, объясняющие разницу между понятиями КСО, ESG и устойчивого развития. • interforums.ru: Ресурсы, посвященные социальным и этическим аспектам бизнеса и их связи с КСО. • http://www.soc-otvet.ru/- сайт Социальная ответственность бизнеса. • http:// https://rspp.ru/committee/komitet-po-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-i-ustoychivomu-razvitiyu/ -сайт Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию **Задание** *Прочитайте текст.* В Российском менеджменте в последние годы увеличивается число предприятий с социальной ответственностью как перед собственным персоналом, так и перед обществом в целом. На примере ОАО «Газпром» приведите примеры различных направлений деятельности в сфере социальной ответственности. *Запишите развернутый ответ.* Ответ: Приоритетные направления холдинга в сфере КСО: 1.Семейные и духовные ценности Поддержка инициатив и проектов в области укрепления института семьи, продвижение семейных и духовных ценностей среди населения, а также сохранение культурного и исторического наследия 2.Образование и поддержка талантов Поддержка инициатив и проектов в сфере образования. Выявление талантов и развитие детско-юношеского творчества, создание условий для самореализации одаренных детей, талантливой молодежи и студентов 3.Защита окружающей среды Поддержка инициатив и проектов, направленных на ресурсосбережение, поддержку экологии, природы и животных 4юИнтеграция социально значимых тем Поддержка инициатив и проектов через интеграцию в контент медиаресурсов холдинга

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			5.Добровольчество и благотворительность Поддержка волонтерского движения и добровольческих проектов, реализация корпоративных волонтерских инициатив 6.Здоровый образ жизни и спорт Поддержка инициатив в сфере охраны здоровья и профилактики заболеваний, развития физической культуры и массового спорта, популяризация здорового образа жизни и занятий спортом **Задание** *Прочитайте текст.* При формализации подходов в области менеджмента (разработке внутренних нормативных документов, описывающих подходы к управлению воздействием на заинтересованные стороны /методик, подходов, лимитов, стандартов и пр./) профильные подразделения ОАО «Сбербанк», его зарубежные филиалы, дочерние и зависимые общества и дочерние банки должны исходить из необходимости соблюдения определенных требований. *Определите эти требования, соотнесите с заинтересованными сторонами Банка, перечислите их. Запишите развернутый ответ.* Ответ: При взаимодействии с клиентами: • производства продуктов и услуг, безопасных для клиентов, соответствующих обязательным требованиям, установленным законодательными и нормативными актами; • обеспечения доступности своих продуктов и услуг; • этичного ведения бизнеса, не ограничения конкуренции; • повышения финансовой грамотности потребителей и своих клиентов, в меру своих возможностей и в доступных формах; • обеспечения присутствия на различных сегментах рынка, обеспечения необходимого разнообразия продуктов для различных клиентских групп. При взаимодействии с сотрудниками: • поддержки свободы объединений и права на заключение коллективных договоров. • недопущения использования детского и принудительного труда; • недопущения дискриминации в сфере труда и занятости по признакам расы, национальной принадлежности, вероисповедания, пола, принадлежности к какой-либо организации, политических взглядов или возраста при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на пенсию; • сохранности здоровья своих сотрудников, социального, медицинского и пенсионного

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			страхования сотрудников, а также ветеранов; • обеспечения безопасных условий труда и принятия мер, направленных на сокращение факторов опасности на рабочем месте; • стимулирования сотрудников к получению образования и повышению квалификации. При взаимодействии с государственными органами и общественными организациями и объединениями: • соблюдения прав человека и главенствование принципа верховенства закона; • противостояния коррупции, включая злоупотребление служебным положением, вымогательство и взяточничество; • оценки экологических последствий решений Банка в области кредитования клиентов и собственной деятельности; • содействия развитию и распространению экологически щадящих и безопасных технологий; • внедрения системы экологического менеджмента и экономного расходования электрической и тепловой энергии, воды, топлива, материалов и других ресурсов путем внедрения ресурсосберегающих технологий. При взаимодействии с акционерами: • прибыльности своей деятельности, экономного расходования ресурсов и проведения обоснованной дивидендной политики, соблюдения прав миноритарных акционеров.
3.Внутренняя корпоративная социальная ответственность	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.3. Владеет** навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли экономиста в команде	**Задание** Задание 1. Соотнесите направление внутренней корпоративной социальной ответственности с конкретным примером его реализации. В ответе запишите только ключевое слово-термин, обозначающее направление КСО, соответствующее примеру. Пример: компания организует бесплатные курсы повышения квалификации и тренинги для сотрудников. Ответ: развитие человеческого капитала. Задание 2. Определите, какое базовое направление внутренней КСО отражает данная мера: предприятие внедряет систему ДМС (добровольного медицинского страхования) для всех штатных сотрудников и членов их семей. В ответе запишите одно слово-термин, характеризующее это направление. Ответ: социальная защита сотрудников. **Задание** *Прочитайте текст, выберите правильный вариант и обоснуйте ответ.* Вам предстоит оценить уровень коммуникабельности работника, прежде чем

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			пригласить его в свою команду. В каком документе отражается информация, описанная ниже? «…..профессиональный портрет, (портрет идеального сотрудника, модель компетенций, матрица компетенций) представляют собой личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов поведения и социальных ролей, как, например: ориентация на интересы клиента, умение работать в группе, напористость, оригинальность мышления». 1) Карта компетенций; 2) Квалификационная карта; 3)Профессиограмма; 4)Должностная инструкция. Ответ: 1) Карта компетенций; Обоснование выбора ответа: Карта компетенций и квалификационная карта — это инструменты, описывающие знания и навыки, необходимые сотруднику для эффективной работы. Карта компетенций фокусируется на перечне навыков, знаний, способностей и личностных качеств, тогда как квалификационная карта может быть более широким документом, который также включает в себя требования к образованию и опыту работы. Оба инструмента используются для оценки персонала, разработки планов развития и оптимизации HR-процессов. Профессиограмма – это документ, описывающий профессию в общих чертах, её сущность, требования к специалисту и условиям труда. Должностная инструкция – это нормативный акт компании, описывающий конкретную должность. **Задание** *Прочитайте текст, выберите правильный вариант и обоснуйте ответ.* Вам предстоит организовать работу команды. Известно, чтобы команда функционировала эффективно, ее члены должны вести себя таким образом, чтобы способствовать достижению ее целей и социальному взаимодействию. Какие роли в этой связи принято выделять? 1)Целевые и поддерживающие. 2)Активные и пассивные. 3)Императивные и диспозитивные. 4)Открытые и закрытые. Ответ: 1)Целевые и поддерживающие. Обоснование выбора ответа: В контексте командной работы роли принято выделять как целевые и поддерживающие, поскольку первые направлены на достижение конкретных целей

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			команды, а вторые — на поддержание социальных связей и общего морального духа в коллективе. Поддерживающие роли направлены на поддержание социального взаимодействия, сплочённости и гармоничных отношений внутри команды. Они помогают разрешать конфликты и улучшать коммуникацию. Поддерживающие роли связаны с межличностными отношениями, обеспечением гармонии и мотивированностью команды. Поддерживающие роли направлены на поддержание социального взаимодействия, сплочённости и гармоничных отношений внутри команды. Они помогают разрешать конфликты и улучшать коммуникацию. Эта классификация является одной из основных в социологии и менеджменте для анализа групповой динамики. Активные и пассивные: это не является стандартной классификацией командных ролей. Роли в команде всегда подразумевают определённый вклад и не могут быть пассивными. Императивные и диспозитивные: эти термины не используются для описания ролей в команде. Открытые и закрытые – эта классификация не применяется к ролям членов команды в контексте их поведения и функций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
4.Внешняя корпоративная социальная ответственность	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.2. Умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль экономиста в команде	**Задание** *Прочитайте текст.* Анализ практики реализации корпоративных программ российскими компаниями показывает, что, несмотря на молодость российского бизнеса, развитие КСО становится тенденцией. Сбербанк - один из лидеров по осуществлению социально значимой деятельности в России. *Опишите направления деятельности этой компании. Запишите развернутый ответ.* Ответ: Приоритеты Банка в области корпоративной социальной ответственности: В соответствии с приоритетами развития Банка в сфере КСО, Банк в своей деятельности уделяет особое внимание: В области содействия экономическому развитию страны • развитию малого бизнеса и частного предпринимательства; участию Банка в крупных, национального масштаба, проектах, в том числе с использованием механизма государственно-частного партнёрства. Усилия Банка в этой области будут способствовать созданию новых рабочих мест, развитию экономики территорий, в т.ч. за счёт увеличения налоговых поступлений Банка и его клиентов в бюджеты различных уровней. В области обеспечения качества продуктов и услуг • сокращению очередей в филиалах Банка, учёту и рассмотрению поступающих в Банк обращений и жалоб как важнейшего источника информации для совершенствования собственной деятельности и повышения конкурентоспособности Банка; обеспечению требуемого уровня надежности и безопасности продуктов и услуг Банка для их потребителей. В области обеспечения доступности финансовых услуг • качественному развитию филиальной сети Банка, развитию удаленных каналов банковского обслуживания, обеспечению доступности финансовых услуг для людей с ограниченными возможностями. Данные усилия направлены на расширение доступа к финансовым услугам различных категорий населения и удобства получения клиентами банковского сервиса. В области развития ответственного финансирования • полному информированию клиентов об условиях предоставления кредита, а, в случае

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			с корпоративным финансированием, проведению необходимых экологических и иных экспертиз возможного влияния проектов на окружающую среду, финансированию перевооружения производств энергосберегающими технологиями. В области повышения уровня финансовой грамотности населения • реализации специальных мер, направленных на повышение уровня финансовой грамотности населения, осведомленности клиентов Банка, а также потребителей различных социальных и возрастных групп о продуктах и услугах Банка, развитию их навыков использования продуктов и услуг Банка в повседневной жизни, разъяснению практических выгод их использования. В области предложения социально-ориентированных продуктов и услуг • развитию продуктов и услуг, способствующих решению социальных задач, включая развитие жилищного кредитования, образовательных кредитов, кредитов молодым семьям, специальных продуктов и услуг для пенсионеров, созданию и продвижению универсальной электронной карты, обеспечению проведения государственных социальных трансфертов и налоговых платежей. Банк предоставляет данные продукты и услуги, соблюдая баланс между своими коммерческими интересами и интересами данных социальных групп. В области инвестирования в человеческий капитал • ориентации Банка на повышение своей конкурентоспособности за счет постоянного совершенствования существующих процессов на основе Производственной Системы Сбербанка (ПСС), а также внедрению в деятельность Банка новейших прорывных технологических и управленческих решений. Банк рассматривает инновации как инструмент обеспечения лояльности клиентов и повышения мотивации своих сотрудников. Инвестиции в человеческий капитал означают постоянное обучение персонала, проведение профессиональных конкурсов и соревнований, развитие системы кадрового резерва и карьерного роста. Инвестиции в человеческий капитал – это также инвестиции в здоровье сотрудников, в развитие программ занятия спортом, программ предотвращения заболеваний, программ социального, медицинского и пенсионного страхования. В области поддержки местных сообществ • практическому участию Банка в реализации различных инициатив, способствующих развитию местных сообществ и локальных территорий, на которых он осуществляет свою деятельность. В области благотворительности и спонсорства • участию Банка в благотворительных и волонтерских программах в области поддержки детских и социальных учреждений (включая детские дома, больницы), поддержке социальных проектов и инициатив, благотворительных организаций и фондов и пр. • поддержке и активному участию Банка в социально значимых проектах в области культуры и искусства, науки и образования, крупнейших бизнес-мероприятий

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			(форумов, конференций, выставок), издательского дела и специальных проектов СМИ, а также поддержке национального спорта и олимпийского движения, активному участию в подготовке XXII Олимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи в статусе «Генерального партнера». В области минимизации негативного воздействия на окружающую среду • реализации инициатив в области ресурсосбережения (энерго-, водопотребление и пр.) и эффективного природопользования, реализации инициатив, направленных на сокращение негативного воздействия Банка на окружающую среду, осуществлению проектов в области углеродного финансирования и финансирования энергосберегающих мероприятий. В области ответственного корпоративного поведения • соблюдению сотрудниками и руководством Банка этических норм и правил, определенных Стратегией развития Банка, противодействию коррупции, возможному нарушению прав человека, противодействию всем формам и видам дискриминации в Банке, недопущению нарушения прав миноритарных акционеров; развитию каналов коммуникации, обеспечивающих эффективное взаимодействие Банка с заинтересованными сторонами в соответствии с принципами подотчётности и прозрачности, определенными в рамках своей Политики. **Задание** *Прочитайте текст.* Сферой применения и объектом управления КСО являются взаимоотношения ОАО «Сбербанк» с основными заинтересованными сторонами. При определении и классификации основных заинтересованных сторон Банк руководствуется своей Миссией, положениями Стратегии своего развития, а также экспертными оценками степени возможного влияния того или иного лица (группы лиц) непосредственно на деятельность Банка или его репутацию. В целях реализации своей Политики Банк выделяет основные заинтересованные стороны и их классы. *Определите и классифицируйте основные заинтересованные стороны и их классы ОАО «Сбербанк». Ответ представьте в табличной форме.* Ответ: Основные заинтересованные стороны и их классы ОАО «Сбербанк»

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><th></th><th>Класс</th><th>Тип</th><th>Обоснование</th></tr>
<tr><td>1.</td><td>Клиенты</td><td>Корпоративные клиенты
Розничные клиенты</td><td>Клиенты являются потребителями услуг Банка. От их предпочтений существенно зависит устойчивость его бизнеса. Услугами Банка пользуется практически каждая семья в РФ. Банк аккумулирует около половины всех сбережений населения и является крупнейшим кредитором российской экономики. В Банке имеют счета предприятия и организации, которые играют значительную роль в формировании ВВП страны.</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Сотрудники</td><td>Сотрудники</td><td>Банк является одним из крупнейших работодателей в РФ - число его сотрудников превышает 200 тыс. человек. Сотрудники - основной актив Банка, они работают с клиентами и формируют репутацию Банка, поддерживают развитие его инфраструктуры, обеспечивают реализацию стратегических и бизнес-задач Банка.</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Общество (местные сообщества)</td><td>Общество (местные сообщества)</td><td>Банк работает в каждом субъекте РФ и подавляющем большинстве районных центров РФ, а, следовательно, активно взаимодействует с обществом (местными сообществами). Его деятельность неразрывно связана с социальной и экологической средой, в которой он работает.</td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Акционеры и инвесторы</td><td>Мажоритарные
Миноритарные</td><td>Количество лиц, зарегистрированных в реестре акционеров Банка, превышает 100 тыс. Банк является публичной компанией, ценные бумаги которой торгуются как на российском, так и зарубежных рынках. Влияние акционеров определяется действующим законодательством, а также практикой корпоративного управления, применяемой Банком. Банк нацелен на повышение своей рыночной капитализации и заинтересован в прозрачных и открытых взаимоотношениях со своими акционерами.</td></tr>
<tr><td>5.</td><td>Государство</td><td>Федеральные власти
Региональные власти
Муниципальные власти</td><td>Банк является крупным налогоплательщиком, участвует в реализации важных государственных проектов и программ, как на федеральном, так и на региональном уровнях. Государство, в лице его органов и компаний с его участием в капитале, является важным партнёром и клиентом Банка.</td></tr>
</table>
Задание
Разработайте перспективную программу действий в области КСО для преуспевающей региональной компании малого бизнеса.
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Запишите развернутый ответ. Ответ: Программа корпоративной социальной ответственности (КСО) для успешной региональной компании малого бизнеса должна быть реалистичной, соответствовать ценностям компании и приносить пользу как обществу, так и самому предприятию. Этап 1: Оценка и планирование 1. Определение миссии и ценностей: сформулируйте, какую социальную и экологическую цель преследует ваша компания. Привлеките сотрудников к этому процессу, чтобы обеспечить их поддержку. 2. Анализ сильных сторон: оцените, какие ресурсы и компетенции уже есть у компании, которые могут быть использованы для КСО. Успешный малый бизнес имеет прочные связи с местным сообществом, что является его ключевым преимуществом. 3. Определение приоритетных направлений: выберите те области КСО, которые наиболее актуальны для вашего региона и вида деятельности. Это может быть экология, поддержка местных сообществ, благотворительность или улучшение условий труда. 4. Разработка целей и показателей: установите конкретные, измеримые, достижимые, актуальные и ограниченные по времени (SMART) цели. Например, «сократить количество отходов на 15% за год» или «пожертвовать 100 000 рублей местному приюту». Этап 2: Реализация программы 1. Сотрудники и рабочая среда: • Улучшение условий труда: создайте комфортную и безопасную рабочую среду. • Профессиональное развитие: организуйте обучение и тренинги для сотрудников. • Вовлечение в КСО: поощряйте участие сотрудников в социальных инициативах компании. 2. Экологическая ответственность: • Энергоэффективность: внедрите меры по снижению потребления энергии. • Управление отходами: установите раздельный сбор мусора в офисе или на производстве. • Переработка и сокращение: ищите способы уменьшить количество производимого мусора. • Устойчивая упаковка: перейдите на экологически чистые материалы. 3. Взаимодействие с местным сообществом: • Партнерство с НКО: наладьте сотрудничество с местными благотворительными организациями. • Поддержка социальных проектов: организуйте спонсорскую помощь или волонтёрские акции для региональных инициатив. • Вклад в развитие региона: участвуйте в местных мероприятиях и поддерживайте

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			культурные проекты. • Местный найм и закупки: поддерживайте местный рынок труда и используйте товары и услуги региональных поставщиков. 4. Этичное ведение бизнеса: • Прозрачность: открыто информируйте клиентов и партнеров о своих бизнес-процессах. • Честное ценообразование: придерживайтесь принципов справедливого формирования цен. • Взаимодействие с поставщиками: работайте с партнерами, которые также придерживаются принципов КСО. Этап 3: Коммуникация и оценка 1. Информирование общественности: • Публикации: рассказывайте о своих КСО-инициативах на сайте, в социальных сетях и в местных СМИ. • Отчеты: ежегодно готовьте небольшой публичный отчет о проделанной работе. 2. Оценка результатов: • Сбор данных: отслеживайте, достигнуты ли поставленные цели. • Обратная связь: собирайте мнения сотрудников, клиентов и партнеров о ваших КСО-инициативах. • Анализ и корректировка: используйте полученные данные для улучшения и развития программы. Пример: программа КСО для регионального кафе. • Сотрудники: оплачиваемое обучение для бариста, ежеквартальные тимбилдинги. • Экология: использование компостируемой упаковки, отказ от пластика, сдача кофейной гущи местным фермерам в качестве удобрения. • Сообщество: пожертвование оставшейся еды в местный приют, поддержка местных фермеров, предоставление площадки для региональных художников. • Отчетность: размещение информации о проделанной работе в социальных сетях и на сайте.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
2Социализация экономики и социальная ответственность бизнеса	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.2. Умеет** осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль экономиста в команде	**Задание** **Прочитайте вопрос.** Какова конечная цель КСО, с Вашей точки зрения? **Запишите развернутый обоснованный ответ.** **Ответ 9** Конечная цель КСО (корпоративной социальной ответственности) — положительное влияние на общество и окружающую среду, выходящее за рамки простого получения прибыли. Это достигается путем интеграции социальных и экологических вопросов в бизнес-стратегию, что приводит к улучшению репутации компании, повышению лояльности клиентов и сотрудников, а также содействию устойчивому развитию. Ключевые аспекты конечной цели КСО: • Улучшение имиджа и репутации:

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Ответственное ведение бизнеса повышает доверие клиентов, партнеров и инвесторов. • Повышение лояльности сотрудников: Забота о сотрудниках, создание комфортных и безопасных условий труда, а также возможности для развития снижают текучесть кадров и повышают продуктивность. • Привлечение клиентов: Для многих потребителей важно, чтобы их покупки поддерживали социально ответственные компании. • Создание устойчивого бизнеса: Интеграция социальных и экологических факторов помогает снизить нефинансовые риски и обеспечить долгосрочное развитие. • Содействие общественному благу: Вклад в решение социальных и экологических проблем, таких как охрана окружающей среды, поддержка образования и здравоохранения, формирование благосостояния в сообществах. • Упрощение взаимодействия с государством: Компании, практикующие КСО, могут легче получать льготы и субсидии. Таким образом, КСО — это не просто благотворительность, а комплексная стратегия, направленная на создание ценности как для бизнеса, так и для общества в целом. **Задание** **Прочитайте текст.** Все большее число компаний уделяют внимание КСО. В чем, с Вашей точки зрения причина этого движения? **Запишите развернутый обоснованный ответ.** **Ответ:** Причина растущего внимания компаний к корпоративной социальной ответственности (КСО) — это сочетание социального давления, стремления к улучшению имиджа и повышения лояльности клиентов и сотрудников, а также долгосрочной экономической выгоды. В современном мире, где общество внимательно следит за деятельностью бизнеса, компании видят в КСО не только моральное обязательство, но и стратегическое преимущество, повышающее конкурентоспособность и привлекательность для инвесторов. Социальное и общественное давление: Общество, включая потребителей и работников, стало более осведомленным и требовательным к тому, как бизнес влияет на окружающую среду и

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			общество. Компании вынуждены реагировать на эти ожидания, чтобы избежать негативной реакции и критики. Улучшение имиджа и репутации: Социально ответственная деятельность помогает сформировать положительный имидж компании, отличает ее от конкурентов и укрепляет бренд. Это напрямую влияет на привлечение и удержание клиентов, которые все чаще предпочитают компании, демонстрирующие заботу о будущем. Экономическая выгода: КСО может привести к долгосрочной экономической выгоде. Привлечение и удержание талантливых сотрудников, повышение их лояльности и производительности, а также увеличение продаж за счет лояльных клиентов способствуют росту компании. Привлечение инвесторов: Инвесторы также обращают внимание на социальную ответственность компаний, так как это может быть индикатором более устойчивого и ответственного управления, снижающего риски. Снижение рисков: Ответственный подход к деятельности помогает снизить риски, связанные с нарушением законодательства, экологическими проблемами и негативным общественным резонансом. **Задание** *Прочитайте текст и выберите все правильные ответы* Известно, что функциональные роли индивидуальных участников команды непосредственно относятся к должностным обязанностям и охватывают: …. 1)Навыки и умения. 2)Технические знания. 3)Опыт. 4)Вклад в работу команды. Ответ: 1)Навыки и умения. 2)Технические знания. 3)Опыт. <u>Обоснование ответа:</u> Функциональные роли участников команды охватывают, в первую очередь, навыки и умения, поскольку именно они определяют, какие задачи сотрудник может выполнять. Технические знания и опыт являются важными составляющими этих

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			навыков и умений, так как они напрямую влияют на способность человека выполнять должностные обязанности. Навыки и умения – это способность выполнять конкретные действия и задачи. Навыки и умения формируются на основе знаний и опыта и напрямую связаны с выполнением должностных обязанностей. Технические знания – это знания, специфичные для определенной области или профессии. Они лежат в основе многих навыков и умений и необходимы для выполнения технических задач. Опыт – это практические знания и навыки, полученные в результате выполнения определенных видов работ. Опыт напрямую влияет на уровень мастерства и является основой для развития новых навыков.
3.Внутренняя корпоративная социальная ответственность			**Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся коммуницировать с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться, что приводит к конфликтной ситуации. Руководитель в подобной ситуации должен … 1)Опекать новичка, контролировать его действия. 2)Защищать от критики других сотрудников. 3)Не вмешиваться в процесс адаптации. 4)Назначить одного из сотрудников наставником. <u>Ответ:</u> 4)Назначить одного из сотрудников наставником. <u>Обоснование выбора ответа:</u> В такой ситуации руководитель должен назначить одного из сотрудников наставником (вариант 4), чтобы облегчить адаптацию новичка, наладить коммуникацию в команде и разрешить конфликтную ситуацию. Руководитель также может предпринять иные действия, такие как организация совместных мероприятий, но назначение наставника является наиболее прямым решением для данной проблемы, так как это позволит новому сотруднику получить поддержку и ответы на свои вопросы от опытного коллеги, а остальной команде – понять, что новичок является частью коллектива. Почему другие варианты не подходят: • Опекать новичка, контролировать его действия: этот вариант может привести к тому, что новичок будет чувствовать себя некомфортно, а команда будет воспринимать его как "любимчика" руководителя, что только усугубит конфликт. • Защищать от критики других сотрудников: такой подход также может негативно

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			сказаться на адаптации, так как команда будет чувствовать себя подавленной, а критика, даже конструктивная, может стать еще более напряженной. • Не вмешиваться в процесс адаптации: этот вариант является самым плохим, поскольку руководитель не должен оставлять коллектив наедине с конфликтом. Вмешательство руководителя необходимо для того, чтобы предотвратить эскалацию конфликта и помочь новому сотруднику быстро адаптироваться. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Известно, что в качестве первого шага в процессе командообразования предлагается процедура исследования межличностных отношений между сотрудниками, которых планируется «свести» в одну команду. Применяются методы формирования групп: *Назовите **лишнее.*** 1)Социометрический метод Дж. Морено. 2)Методика КОС-2 3)Тест «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири. 4)Гипотеза Пуанкаре. Ответ: 4)Гипотеза Пуанкаре. Обоснование выбора ответа: Лишнее в списке — 4) Гипотеза Пуанкаре, поскольку это математическая теорема, а не метод исследования межличностных отношений в процессе командообразования. Социометрический метод Дж. Морено, методика КОС-2 и тест Т. Лири являются методами, которые используются для диагностики и исследования межличностных отношений в группах. 1) Социометрический метод Дж. Морено используется для выявления личных предпочтений и связей внутри группы, помогая понять ее структуру. 2) Методика КОС-2 направлена на диагностику социально-психологических установок и межличностных отношений. 3) Тест «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири позволяет оценить и проанализировать типичные стили межличностного поведения человека. 4) Гипотеза Пуанкаре – это фундаментальная теорема в области топологии, которая не имеет отношения к командообразованию. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильные ответы.*

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Известно, что процесс командообразования зависит от многих факторов в организации, среди которых можно выделить такие ключевые, как: … 1)Готовность менеджмента к делегированию полномочий и ответственности. 2)Опыт работы с командами (для менеджеров) и в командах (для исполнителей). 3)Подбор членов команды. 4)Иерархическая форма организации. <u>Ответ:</u> 1)Готовность менеджмента к делегированию полномочий и ответственности. 2)Опыт работы с командами (для менеджеров) и в командах (для исполнителей). 3)Подбор членов команды. <u>Обоснование выбора ответа:</u> Процесс командообразования зависит от ключевых факторов, таких как готовность руководства делегировать полномочия и ответственность, опыт работы в командах у менеджеров и сотрудников, а также правильный подбор членов команды. Иерархическая форма организации может быть препятствием для командообразования, так как часто предполагает централизованное принятие решений. • Готовность менеджмента к делегированию полномочий и ответственности: Успешное командообразование требует от руководителей способности делегировать задачи и доверить их сотрудникам, что позволяет последним чувствовать себя более вовлеченными и ответственными. • Опыт работы с командами (для менеджеров) и в командах (для исполнителей): опыт как руководителей, так и членов команды играет важную роль. Менеджеры, которые уже имели опыт работы с командами, могут лучше управлять ими, а сотрудники с опытом командной работы лучше адаптируются к новым условиям. • Подбор членов команды: правильный подбор людей с взаимодополняющими навыками, соответствующими целям команды, имеет решающее значение для ее успешной работы. Неправильный подбор может привести к конфликтам и снижению эффективности. • Иерархическая форма организации: традиционные иерархические структуры часто НЕ способствуют эффективному командообразованию, так как они могут препятствовать открытому общению и совместному принятию решений.
5.КСО как современный источник конкурентоспос	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.2. Умеет** осуществлять социальное взаимодействие и	**Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Известно, что команды, как правило, создаются в функционирующей организации, поэтому немаловажным фактором выступают уже сложившееся межличностные

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
обности компаний.		реализовывать свою роль экономиста в команде	отношения – один из важнейших компонентов организационной культуры. Автор методики, которая «позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие «борьбы» (активное стремление участвовать в групповой жизни) и избегание «борьбы» (стремление уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в спорах, конфликтах, склонность к компромиссам)»: 1)Б. Стефансон. 2)Дж. Морено. 3)Т. Лири. 4)М Люшер. <u>Ответ:</u> 1)Б. Стефансон <u>Обоснование выбора ответа:</u> Автор этой методики — В. Стефансон. Он разработал её в Университете им. Гумбольдта в Берлине, и методика была адаптирована в НИИ им. В. М. Бехтерева. Методика Стефансона позволяет определить шесть основных тенденций поведения в реальной группе: • зависимость • независимость • общительность • необщительность • принятие «борьбы» (активное участие в жизни группы) • избегание «борьбы» (стремление к нейтралитету и компромиссам). Т. Лири: Его работы посвящены изучению межличностных отношений и динамики группы. Он разработал методику, основанную на модели межличностного круга, которая описывает поведение человека в зависимости от двух измерений: доминантность/подчинение и дружелюбие/враждебность. Дж. Морено: Основоположник социометрии, изучавшей структуру межличностных отношений в группах, но его методика не описывает шести тенденций поведения, как у Лири. М. Люшер: Автор цветового теста, направленного на определение психологического состояния и темперамента. **Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ.* Известно что этот аспект очень важен в контексте развития командной работы.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Согласно этой теории воедино должны быть связаны три переменные – лидер, ситуация и группа, где лидер воздействует на группу и группа воздействует на лидера; лидер воздействует на ситуацию и ситуация воздействует на лидера; группа воздействует на ситуацию и ситуация воздействует на группу. Лидерство, таким образом, образуется как результат взаимодействия этих переменных. 1)«Синтетическая» теории лидерства. 2)Практическая теории лидерства. 3)Теоретическая теории лидерства. 4)Идеологическая теории лидерства. Ответ: 1)«Синтетическая» теории лидерства. Обоснование выбора ответа: Это синтетическая теория лидерства, которая рассматривает лидерство как результат взаимодействия трех переменных: лидера, группы и ситуации. Она отличается от практических, теоретических и идеологических теорий тем, что фокусируется на комплексном взаимодействии элементов, а не на каком-то одном аспекте или идеологии. Синтетическая теория – это подход, который объединяет различные факторы (лидера, группу, ситуацию) для создания целостной картины лидерства. Практическая теория: чаще всего относится к прикладным аспектам лидерства, таким как методы управления и технологии. Теоретическая теория: обычно относится к более абстрактным моделям и концепциям лидерства, которые не всегда применимы на практике. Идеологическая теория: основана на определенной идеологии или ценностях, которые влияют на лидерство и командную работу. **Задание** Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. На основании корреляционного анализа индекса социальных инвестиций и основных блоков показателей социальных инвестиций было обнаружено, что показатели блока «Успех» коррелируют с показателями: 1) блока «забота»; 2) блока «сопричастность»; 3) блока «добросовестность»; 4) блока «независимость». Ответ: 1) блока «забота»;

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			2) блока «сопричастность»; 3) блока «добросовестность»; Обоснование выбора ответа: Корреляционный анализ показал, что эти блоки взаимосвязаны, что указывает на то, что показатели успеха не только связаны друг с другом, но и с другими аспектами, такими как сопричастность, забота и добросовестность. Блок «Успех» включает в себя показатели, связанные с достижениями, ростом известности, признания, уважения, стабильности и развития итоговых экономических показателей. Блок «Сопричастность» охватывает показатели, связанные с волонтерской деятельностью и участием в жизни общества. Блок «Забота» связан с социальными инвестициями в человеческий капитал, включая затраты на рост компетентности работников, охрану их труда и здоровья. Блок «Добросовестность» включает в себя показатели, связанные с этическим поведением, прозрачностью и ответственностью в бизнесе.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
1.Понятие ответственности в менеджменте Эволюция концепций КСО	**УК-3** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.1. Знает особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде**	**Задание** *Прочитайте вопрос.* Назовите четыре основные уровня (аспекта) КСО. *Запишите развернутый обоснованный ответ.* Ответ: Концепция КСО в основном относится к четырем конкретным областям — экологической, филантропической, этической и экономической ответственности. Знакомство с видами корпоративной социальной ответственности позволяет более точно определить, каковы цели КСО, и таким образом адаптировать деятельность компании к философии устойчивого развития. Экологическая социальная ответственность в последние годы приобретает все большее значение в связи с продолжающимся изменением климата и погодными аномалиями. Инициативы КСО направлены на снижение негативного воздействия бизнеса на окружающую среду. В случае автомобильной промышленности КСО в этой области может быть реализована путем сокращения загрязнения окружающей среды и потребления сырья, а также путем компенсации ущерба окружающей среде. Еще одним видом корпоративной социальной ответственности является поддержка некоммерческих организаций, а также создание собственных благотворительных фондов. Корпоративная социальная ответственность, осуществляемая таким образом, заключается, прежде всего, в поддержке благотворительных целей за счет части прибыли компании. Определение КСО также во многом определяется этикой. Поведение социально ответственного предприятия должно соответствовать принципам справедливого отношения к деловым партнерам, клиентам и сотрудникам. Это довольно широкое понятие, которое включает в себя,

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			помимо прочего, работу с материалами, полученными из этичных источников. Корпоративная социальная ответственность также проявляется в вопросах, непосредственно связанных с экономикой. Это направление объединяет четыре уровня социальной ответственности. Оно предполагает, что деятельность в области корпоративной социальной ответственности направлена не только на максимизацию прибыли, но и на положительное влияние на окружающую среду и общество. Этот термин конкретно относится к получению прибыли в соответствии с действующими правовыми нормами. Все четыре аспекта КСО очень важны. Стоит отметить, что, помимо вышеупомянутого увеличения спроса со стороны клиентов благодаря соблюдению принципов социальной ответственности, внедрение мер КСО — особенно тех, которые касаются этики — может значительно повысить удовлетворенность сотрудников. Это, в свою очередь, приводит к повышению производительности труда, что напрямую влияет на прибыль. **Задание** *Прочитайте вопрос.* Раскройте сущность понятия «эффект команды». *Запишите развернутый обоснованный ответ.* Ответ: Хорошо сплоченная команда чрезвычайно эффективна и практически непобедима. Эффект команды достигается за счет следующих факторов: − самостоятельное регулирование интенсификации труда: для членов команды не существует нормированного рабочего дня; команда самостоятельно нормирует свой рабочий день в зависимости от сроков достижения намеченной цели; − сокращение потерь рабочего времени путем достижения высокой степени организации труда внутри команды: взаимозаменяемость, активная личная инициатива, конструктивная коммуникация, рациональное распределение ролей, работа на опережение; − использование корпоративных форм принятия решений. Наличие указанных факторов повышает мотивацию и самоотдачу всех

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			членов команды. Таким образом, эффект команды основан на высокой мотивации ее членов работать вместе на общий результат. **Задание** *Прочитайте вопрос.* Раскройте понятия «рабочая команда» и «рабочая группа». Укажите общее и отличие. *Запишите развернутый обоснованный ответ.* Ответ: Команду можно определить как группу людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и максимально преданных общей цели деятельности, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу. Люди в организациях часто рассматривают группы, в которых сами состоят, как команды, но в действительности таковыми они не являются. Существует несколько важных различий между группой и командой. В командах, в отличие от групп, выполнение задания зависит от личного вклада членов команды, когда каждый ее член ответственен как за личный вклад, так и за общие результаты. Другие отличия состоят в том, что если члены групп могут разделять общую цель, то члены команд, помимо прочего, разделяют и общие обязательства по достижению цели, а также в том, что команды отличаются от групп характером своей связи с менеджментом: они обладают высокой степенью свободы и в состоянии самостоятельно устанавливать промежуточные цели и заниматься расчетом времени выполнения работы. Следовательно, командой является особая разновидность групп, члены которых, обладая взаимодополняющими навыками и умениями, сосредоточены скорее на достижении коллективного, нежели индивидуального результата работы, ответственны друг перед другом, привержены общей цели и, как правило, самоуправляемые. Превращение группы в команду происходит, когда: − все ее члены рассматривают достигнутый успех как общий; − доверие друг к другу и к руководителю постоянно растет; − культивируется и усиливается чувство принадлежности к команде; − принадлежность к команде считается престижным состоянием; − цели

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			команды постоянно реализуются. Таким образом, команду можно рассматривать как вид группы в организации, находящейся на более высокой ступени развития.
4.Внешняя корпоративная социальная ответственность	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.3. Владеет** навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли экономиста в команде	**Задание** *Прочитайте текст.* Взаимодействие с потребителем — стандартный бизнес-процесс в большинстве компаний, реализуемый в рамках маркетинговой и рекламной деятельности. Применение принципов ответственной деловой практики позволяет дополнять традиционные методы работы с потребителями новыми формами, такими как создание баз данных полученных замечаний, конкурсы потребителей и др. *Обратитесь к проблеме качество продукции и новые виды продукции. Раскройте суть проблемы. Запишите развернутый обоснованный ответ.* Ответ: Качество выпускаемой продукции и система взаимоотношений с потребителями являются основными экономическими воздействиями, которые оказывают компании. В последние года заметен значительный прогресс в освещении данной темы в отчетах. Прежде всего это относится к совершенствованию систем управления, влияющих на качество продукции. Наиболее широко применяемые подходы в области управления качеством включают: • сертификацию по стандарту ISO 9001 или аналогичным отраслевым стандартам; • принятие корпоративных стандартов, направленных на повышение ответственности компании и ее работников за вклад в качество (и сохранность) выпускаемого продукта; • обучение работников новым навыкам, связанным с обеспечением качества продукции; • разработку систем работы с замечаниями и жалобами потребителей. Например, описание системы управления качеством продукции в отчете ГМК «Норильский никель» представляет подробное описание действий, предпринимаемых компаний для достижения поставленных целей в

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			области качества, включая результаты замеров удовлетворенности потребителей. *При подготовке презентации предлагается рассмотреть следующие вопросы:* · Предоставление качественных товаров и услуг, не представляющих угрозы для здоровья и жизни потребителей · Добросовестное информирование о свойствах продукции и услуг · Наличие процедур возмещения ущерба в случае предоставления товаров и услуг неудовлетворительного качества · Обеспечение конфиденциальности личных данных потребителей · Производство и продвижение среди покупателей товаров и услуг, обладающих социальными и экологическими преимуществами (подлежащих переработке и повторному использованию, с более длительным сроком службы, потребляющих возобновляемые источники энергии и ресурсы и т.д.) **Задание** *Рассмотрите проблемы благотворительности и волонтерства. Коснитесь вопросов реализации и поддержки социально значимых программ и проектов, направленных на защиту уязвимых групп населения и формирование благоприятной социальной и культурной среды; а также формирования системы, стимулирующей сотрудников на участие в волонтерской деятельности. Запишите развернутый ответ.* <u>Ответ:</u> Систематизация подходов к управлению благотворительной деятельностью происходит в компаниях по двум сценариям: • анализ имеющейся практики финансирования различных проектов, выбор приоритетов, изменение форм поддержки и/или целевых групп; • определение стратегических целей и реструктурирование деятельности в соответствии с ними. Самостоятельные документы, в которых зафиксированы стратегические цели и задачи компаний в области благотворительности (кодексы, политики, положения), приняты, судя по отчетам, менее чем в 1%

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			компаний. В этой ситуации нефинансовые отчеты фактически становятся тем официальным документом, с помощью которого компании информируют общество о своих приоритетах и об изменениях в подходах к осуществлению этой деятельности. Структура управления благотворительной деятельностью, как правило, строится по трем моделям: 1. Создание органа управления внутри компании (Координационная рабочая группа, Комитет по благотворительности и т.д.) или делегирование ответственности одному из департаментов (как правило, PR, GR). В этом случае планирование и осуществление деятельности проводится самой компанией. Такая модель управления используется в подавляющем большинстве компаний, однако лишь в 15% отчетов эта модель описана достаточно или относительно подробно. 2. Создание корпоративного фонда. Некоторые компании реализуют внешние социальные инициативы через собственные благотворительные фонды, в ряде компаний создание такого фонда планируется. Разделение бюджетов департамента, который ранее отвечал за благотворительную деятельность, и корпоративного фонда — шаг, который может способствовать повышению контроля за расходами и результатами. 3. Аутсорсинг Поиск партнера — организации, которая профессионально разбирается в той или иной социальной проблематике, обладает современными технологиями и опытом реализации проектов, — наиболее свежая тенденция в практике российской корпоративной благотворительности. В случае если удается найти такого партнера, разработка программ осуществляется совместно компанией и организацией, реализация программ, как правило, является областью ответственности партнера. Компания оставляет за собой контроль результатов его деятельности. *Приоритетные направления социальных (благотворительных) программ* Приоритеты внешних социальных программ российских компаний достаточно стабильны – они по-прежнему ориентированы на те целевые

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			группы или ситуации, которые закреплены в законодательстве РФ как потенциальные объекты благотворительной деятельности (дети, социально незащищенные категории населения, культура, спорт, образование, здравоохранение, стихийные бедствия и т.д.). Поддержка социальной инфраструктуры городов и населенных пунктов остается актуальной для всех крупных промышленных российских компаний, чьи предприятия являются градообразующими или основными экономическими субъектами в регионах. В арсенале некоторых компаний (в основном, добывающих секторов) сохраняется практика поставок продукции для социальных нужд (например, угля для отопления жителям сибирских городов, топлива по сниженным ценам для сельскохозяйственных предприятий и пр.). Судя по отчетам, круг компаний, которые намерены серьезно относиться к теме, будет расти. *Дети и молодежь* Безусловным приоритетом во внешней социальной политике компаний является такая категория, как «дети и молодежь», которой адресованы также и большинство программ в области образования и спорта. Формы поддержки включают как традиционное шефство, организацию праздников и дарение подарков, проведение конкурсов, так и новые программные подходы. Целый ряд программ, которые реализуются в интересах детей компаниями, выпускающими нефинансовые отчеты, сегодня широко известны. Среди них: • «Линия жизни» (Альфа-Банк), адресованная тяжело больным детям; • «Сто классных проектов» (РУСАЛ), направленная на развитие творческого потенциала и сотрудничество; • «Дорога к дому» (Северсталь), направленная на создание и сохранение семейной среды для детей; • «Детская футбольная лига» (ЛУКОЙЛ), направленная на развитие массового детского спорта, и многие другие. *Культура и искусство* Культура и искусство — традиционные для российского бизнеса сферы благотворительности. Наибольшей популярностью у российских

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			компаний по-прежнему пользуются крупные, известные во всем мире организации, такие как Большой театр, Третьяковская галерея, Русский музей и другие культурные центры, в регионах — местные художественные галереи, музеи, театры, творческие коллективы. При поддержке компаний проводятся различные выставки, фестивали, конкурсы, организуются гастроли российских и зарубежных знаменитостей, а также любительских коллективов. **Задание** *Прочитайте текст.* В последнее время в обществе неизменно растет интерес к вопросам экологии. Повышаются ожидания заинтересованных сторон к прозрачности природоохранной деятельности компаний. На Западе раскрытие экологической информации является нормой ведения бизнеса. У заинтересованных сторон скорее встает вопрос — почему компания не раскрывает информацию о своей экологической деятельности, чем наоборот. *Опишите, как решаются вопросы сохранения окружающей среды в России. Расскажите о снижении всех видов загрязнений (выбросы в атмосферу, сбросы в водные объекты, обращение с отходами и т.д.); развитии инновационных технологий, направленных на эффективное использование энергии, воды и других ресурсов; сокращении потребления невозобновляемых ресурсов;·сохранении и восстановление биоразнообразия и природных экосистем; противодействие и изменению климата и адаптации к нему (сокращение выбросов парниковых газов и учет прогнозов изменения глобального и местного климата при планировании деятельности); учете экологических факторов при организации работы офиса (экономия бумаги, энергии, воды, утилизация отходов, сокращение деловых поездок и замена их видеоконференциями, повышение экологической сознательности сотрудников и т.д.). Запишите развернутый ответ.* Ответ: В России экологическая отчетность как отдельная форма отчетности или как часть нефинансовой отчетности находится на начальном этапе

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			развития. И во многих случаях посредством нефинансовых отчетов компании впервые публикуют консолидированную экологическую информацию. Важнейшим стимулом к раскрытию экологической информации является сформулированный запрос на такой тип информации со стороны внешних заинтересованных сторон: НКО, органов власти, западного инвестиционного сообщества. До недавнего времени основная сложность предоставления экологической информации состояла в том, что многие компании не обладали достаточной информацией в этой области, помимо той, которую было необходимо раскрывать в соответствии с запрашиваемыми государственными органами данными на основе форм статистической отчетности. Сегодня российские компании постепенно выстраивают системы сбора информации в области охраны окружающей среды, что дает возможность отражать относительно полную картину экологических воздействий. Тем не менее остается еще большая разница в уровне и качестве раскрытия информации между различными отраслями: предприятия добывающей и нефтегазовой отраслей промышленности традиционно лидируют в освещении своей природоохранной деятельности, и, напротив, среди компаний финансового сектора экологическую информацию раскрывают единицы. Важность экологических аспектов в повестке дня российских компаний подтверждается тем фактом, что вопросы экологического воздействия стоят в ряду важнейших приоритетов деятельности компаний. *Описание политики в области экологии. Подходы к управлению* Большинство компаний (79%) в отчетах уделяют внимание описанию подхода к управлению природоохранной деятельностью, включая приоритеты в области экологии, которые значительно варьируются в зависимости от отраслевой принадлежности компании. Больше половины компаний (52%) заявляют о наличии основного документа, регламентирующего экологическое воздействие, причем формы этих документов различны — политики, регламенты, концепции и др. 72% компаний, участвующих в обзоре, предоставляют сведения о затратах на природоохранные мероприятия в отчетном периоде, а также

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			о платежах за загрязнение окружающей среды. Около половины компаний дают информацию о распределении суммы затрат по направлениям воздействия на окружающую среду, а также приводят динамику своих экологических издержек за последние несколько лет. В то же время 28% компаний не раскрывают информацию о своих затратах в области экологии. В основном, это компании финансового сектора, некоторые компании пищевой промышленности и производственные компании. Исходя из анализа нефинансовых отчетов российских компаний, можно сделать вывод об ориентации российских компаний на относительно краткосрочный горизонт планирования своей деятельности в области экологии. В отчетах лишь 18% компаний содержится развернутая информация о долгосрочной стратегии и о планах компании в области охраны окружающей среды. В то же время 39% компаний предоставляют ограниченный объем информации о своих планах в экологической сфере, не указывая конкретные природоохранные мероприятия и затраты на них, а чаще всего ограничиваясь заявлением о том, что организация планирует снижать свое негативное воздействие на окружающую среду. 43% компаний в своих нефинансовых отчетах не раскрывают информацию о планировании и целях своей природоохранной деятельности. *Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам экологии* Особое внимание в нефинансовых отчетах компании уделяют теме взаимодействия с заинтересованными сторонами. В отчетах более половины компаний упоминается о том, что в процессе подготовки нефинансового отчета для обсуждения вопросов экологического воздействия тем или иным образом в диалог вовлекались заинтересованные стороны: представители экологических организаций, местные органы власти и жители регионов присутствия. Также в отчетах почти половины (45%) компаний описано распределение ответственности в области экологии. В основном, компании предоставляют сведения о составе, структуре экологических

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			служб и департаментов, а также месте в общей организационной структуре. *Выбросы в атмосферу* По сравнению с другими направлениями воздействия компаний на окружающую среду, это направление в нефинансовых отчетах российских компаний представлено достаточно полно. Так, около 70% компаний раскрывают информацию о своих выбросах в атмосферу. При этом больше половины компаний предоставляют информацию о динамике выбросов, их структуре и т.п. Оставшиеся 30% компаний не упоминают в своих нефинансовых отчетах эту проблематику. Менее 10% компаний дают подробное описание своих планируемых действий и планов по уменьшению выбросов в атмосферу. Полнее всего информация о выбросах парниковых газов представлена в отчетах компаний энергетического сектора. Это объясняется тем, что компании этого сектора экономики вносят самый большой суммарный вклад в общий объем российских выбросов парниковых газов. В отчете РАО «ЕЭС России» указано, что компания «является крупнейшим эмитентом парниковых газов», (около 30% в общероссийском объеме выбросов CO2). РАО «ЕЭС России» приводит данные о динамике выбросов CO2. Компания также дает описание своего участия в тендерах по закупке единиц сокращений выбросов парниковых газов. Большинство вновь образованных электроэнергетических компаний раскрывают в своих отчетах информацию о выбросах парниковых газов, с разбивкой по видам, источникам образования, динамикой по годам и другим параметрам. Некоторые компании (например, ОАО «ТГК-9») приводят информацию о мероприятиях по снижению выбросов парниковых газов с указанием стоимости и эффективности этих мероприятий. *Использование водных ресурсов* 45% компаний предоставляют в своих отчетах подробную информацию о своей результативности в области использования водных ресурсов: предоставлены данные об объемах забора и сброса воды, а также составе и массе загрязняющих веществ в сточных водах. В целом три четверти компаний раскрывают общую информацию об использовании

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			водных ресурсов. Однако описание подходов и политик в сфере управления водными ресурсами, так же как и описание планов компании в этой области, встречается сравнительно реже — такую информацию публикуют порядка 10% компаний. Компания «НОВОГОР-Прикамье» в своем отчете за 2006 г. в соответствии со спецификой своей деятельности дает полную картину того, каким образом организация управляет водными ресурсами. По каждому филиалу приведена подробная информация по общему количеству забранной воды за 2006 г. В приложении также имеются данные с 2004 по 2006 г. по ы в источниках водоснабжения и на выходе с очистных сооружений компании; перечислены источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное влияние. Большое внимание уделено природоохранным мероприятиям по забору, хранению, транспортировке и распределению воды. Также достаточно полно вопрос результативности и управления водными ресурсами раскрывают такие компании, как, например, «ЛУКОЙЛ», «ОГК-4», «ЮГК ТГК-8», «Норильский никель», «ЧМЗ», «Выксунский МЗ». *Утилизация отходов* Вопросы образования и утилизации отходов недостаточно полно раскрываются в отчетах российских компаний. Скорее всего, это связано с тем, что не налажена схема сбора информации в этой сфере. В целом 70% компаний раскрывают общую информацию об образовании и утилизации отходов, из них 35% дают достаточно полную информацию о своей результативности в этой сфере. Описание подхода и системы управления отходами описаны в отчетах порядка половины компаний. Планы и мероприятия в этой сфере освещены в отчетах 22% компаний. Достаточно подробно информация о результативности и подходах в сфере образования и утилизации отходов представлена в отчете компании «ЛУКОЙЛ». Компания приводит данные о динамике образования и различных способов утилизации отходов за пять лет. Отдельными строками указано удельное образование опасных отходов в нефтедобыче и нефтепереработке. Кроме того, в отчете четко

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			обозначены долгосрочные цели компании в этой области. Также информация по образованию и утилизации отходов хорошо представлена в отчетах таких компаний, как «СУЭК» и «РУСАЛ». Интересно отметить некоторые примеры использования отходов, приведенные в нефинансовых отчетах российских компаний. Например, в отчете ТГК-5 упоминается о том, что компания видит один из возможных вариантов решения проблемы утилизации золошлаковых отходов в их использовании в строительстве. В этой связи в отчете указано, что компания предусматривает произвести значительные вложения в строительство завода по производству строительных материалов. Этот пример важен с точки зрения того факта, что для большинства компаний энергетического сектора эта проблема существенна, но не во всех случаях находит приемлемое решение, и потому информация об объемах образования, переработки и складирования золошлаковых отходов раскрывается с осторожностью. Также интересным является пример, приведенный в отчете ОАО «Выксунский металлургический завод»: компания публикует информацию о вводе линии покраски изделий садово-огородного инструмента отходами эпоксидного порошка. *Использование энергии, альтернативных источников энергии, энергоэффективность* В целом уровень раскрытия информации в сфере использовании энергии, инициатив в области альтернативных источников энергии и программ энергоэффективности невысок. Менее пятой части компаний в своих отчетах дают полную картину своих энергозатрат, описывают динамику их изменения и раскрывают информацию о мероприятиях в этой сфере. Другие 30% компаний раскрывают информацию об общем объеме энергопотребления. 45% компаний не касаются вопросов потребления энергоресурсов. 70% и 75% компаний не предоставляют сведения о своем подходе к использованию энергии и о планах по улучшению затрат на энергию соответственно. В отчете ЧМЗ, например, подробно представлена информация по потреблению энергоресурсов и энергоэффективности. В отчете приведена информация по запланированной и реальной экономии за

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			отчетный период по различным энергоресурсам. Также дается перечень проведенных мероприятий с указанием полученного эффекта в области энергосбережения. Информация об использовании альтернативных источниках энергии также ограниченно отражена в нефинансовых отчетах российских компаний. Однако РАО «ЕЭС России», например, в своем отчете описывает свои инициативы в области развития возобновляемых источников энергии, таких как геотермальная энергия, ветровые электрические установки. Также информация о разработках в сфере альтернативных источников энергии (водородных и топливных элементов) представлена в отчетах «Норильского никеля» и «Газпрома». Ситуация с раскрытием информации по отраслям неоднородна. Ряд компаний нефтегазовой и нефтехимической промышленности, некоторые представители энергетического сектора и деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, большинство компаний финансового сектора и других секторов в сфере услуг не описывают свои инициативы в области энергосбережения.
6.Взаимодействия бизнеса, государства и гражданского общества.			**Задание** *Обратитесь к проблеме развития местных сообществ. Коснитесь вопросов создания рабочих мест и повышения уровня подготовки кадров в регионах присутствия; поддержки местных поставщиков и производителей; инвестиций в расширение и диверсификацию экономической деятельности в регионах, продвижение инновационных технологий и реализация местных инициатив; инвестиций в решение региональных проблем в области образования, культуры, здравоохранения, жилищного и коммунального строительства и т.д., а также соблюдения прав коренного населения и малочисленных народов. Раскройте суть проблемы. Запишите развернутый обоснованный ответ.* <u>Ответ:</u> Развитие местных сообществ осуществляется посредством непрямых

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			экономических воздействий. Под непрямыми воздействиями понимается: • влияние деятельности компании на занятость в регионах присутствия; • выпуск новой продукции и услуг; • реструктуризация, связанная с перемещением/изменением бизнеса; • вклад в улучшение систем здравоохранения и образования в виде корпоративных программ или проектов и другие аспекты. Каждая компания является участником сложных взаимосвязанных экономических процессов, которые определяют экономическое здоровье территорий и благополучие их жителей. Российский бизнес сегодня вносит существенный вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия, создавая благоприятный деловой климат, рабочие места, поддерживая инфраструктуру жизнеобеспечения в городах. *Рынок труда* Большинство компаний, выпускающих отчеты, — крупные работодатели, поэтому любые изменения в структуре используемой рабочей силы и характере занятости могут повлиять на региональные рынки труда. В основном это касается любых видов реструктуризации основного бизнеса (закрытие, слияние, выделение отдельных производств или процессов в самостоятельные юридические лица или структурные единицы, запуск новых производств и т.д.). Реструктуризация по-прежнему является важной и актуальной задачей для российской экономики в целом — повышение производительности труда происходит как за счет оптимизации занятости, так и за счет использования новых технологических процессов. Для снижения негативного воздействия процессов реструктуризации на персонал компании применяют следующие подходы: • перемещают высвобождаемых работников на новые производственные объекты; • организуют трудоустройство работников, подлежащих сокращению, на вакантные рабочие места в других подразделениях; • финансируют программы по переобучению; • ограничивают внешний наем рабочей силы в периоды,

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			непосредственно предшествующие сокращению штата; • стимулируют увольнение работников, достигших пенсионного возраста, выплатой дополнительных пособий; • при выборе аутсорсера (внешнего исполнителя) включают дополнительное условие – трудоустройство бывших работников с сохранением социального пакета; • развивают систему переподготовки персонала; • поддерживают контакты с центрами занятости для поиска альтернативных рабочих мест; • создают службы психологической поддержки. *Инвестиции в сообщества (общественная инфраструктура)* Участие компаний в социально-экономическом развитии регионов и перспективных планах развития, как правило, осуществляется в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве, которые подписываются подавляющим большинством крупных, средних, а в последнее время — даже малых компаний. Активно идет процесс подписания аналогичных соглашений также между компаниями и администрациями муниципальных образований. *Воздействие внешней среды* Любая компания оказывает влияние на общество, в котором она живет и действует и одновременно испытывает на себе его влияние. Внешняя среда влияет на условия ведения бизнеса, степень его прибыльности и успешности. Среди значимых воздействий внешней среды на деятельность компаний в отчетах отражаются прежде всего аспекты, связанные с государственным регулированием: • изменение налоговой нагрузки (нефтяная отрасль); • ограничения на рекламу и распространение продукции (пивоваренная, табачная отрасли); • изменение тарифов естественных монополий; • средне- и долгосрочные программы развития экономики в целом и отдельных отраслей. Как в любой другой стране, эти изменения являются ключевыми для стратегии компаний, т.к. создают новые риски и возможности, которые необходимо учитывать и оперативно реагировать, внося

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			соответствующие изменения в корпоративные программы развития. **Задание** *Прочитайте текст.* Добросовестные деловые практики связаны с этичным поведением при взаимодействии организации с другими организациями и частными лицами. Сюда включаются взаимоотношения между организациями и государственными органами, а также между организацией и ее партнерами, поставщиками, подрядчиками и конкурентами, а также объединениями, членами которых они являются. *Опишите суть проблем добросовестных деловых практик; рассмотрите способы их реализации. Коснитесь вопросов продвижения принципов КСО в деловом сообществе. Запишите развернутый обоснованный ответ.* Ответ: Добросовестная деловая практика - имеет целью содействие принятию и распространению открытой и ответственной за свою деятельность 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 - например, распространение табачными компаниями политики отказа от продажи сигарет несовершеннолетним, а также сотрудничество с органами государственного управления, ассоциациями потребителей, профессиональными объединениями и другими общественными организациями. Проблемы добросовестных деловых практик возникают в сферах борьбы с коррупцией, ответственного участия в сфере деятельности государства, честной конкуренции, социально ответственного поведения в отношениях с другими организациями и уважением прав собственности. В области социальной ответственности добросовестные деловые практики относится к тому, как организация использует свои

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			взаимоотношения с другими организациями для того, чтобы способствовать получению положительных результатов. Положительные результаты могут быть достигнуты за счет лидерства и поддержки более широкого распространения социальной ответственности в рамках сферы влияния организации. Добросовестная деловая практика — это направление соц. программ компании, которое имеет целью содействовать принятию и распространению добросовестной деловой практики между поставщиками, бизнес-партнерами и клиентами компании. Добросовестная деловая практика реализуется посредством: 1 политики информационной открытости компании в отношении собственников, поставщиков, бизнес-партнеров, клиентов и заинтересованных сторон, 2 организации крупными компаниями программ содействия малому бизнесу, 3 выполнения программ по добровольному ограничению сфер ведения бизнеса (введение запрета на курение на рейсах авиакомпаний или распространение табачными компаниями политики отказа от продажи сигарет несовершеннолетним), 4 реализации программ сотрудничества с органами гос. управления, ассоциациями потребителей, проф. объединениями и иными общественными организациями. **Задание** *Прочитайте текст.* С целью организации управления взаимоотношениями с заинтересованными сторонами, ОАО «Сбербанк» фокусирует свою деятельность в сфере КСО на определенных приоритетах. *Соотнесите приоритеты КСО ОАО «Сбербанк» с группами заинтересованных сторон. Ответ представьте в табличной форме.* Ответ: Приоритеты ОАО «Сбербанк» в области КСО

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Типовое задание для самостоятельной работы</th></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><th>Группа заинтересованных сторон</th><th>Приоритеты КСО</th></tr>
<tr><td>Для клиентов</td><td>обеспечение качества продуктов и услуг;
обеспечение доступности финансовых услуг;
ответственное финансирование;
предложение социально-ориентированных продуктов и услуг;</td></tr>
<tr><td>Для сотрудников</td><td>инвестиции в человеческий капитал;</td></tr>
<tr><td>Для общества (местных сообществ)</td><td>поддержка местных сообществ;
благотворительность и спонсорство;
повышение уровня финансовой грамотности населения;
минимизация негативного воздействия на экологию;</td></tr>
<tr><td>Для акционеров и инвесторов</td><td>ответственное корпоративное поведение;</td></tr>
<tr><td>Для государства</td><td>содействие экономическому развитию страны;</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа позволяет выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом.

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

Критерии оценивания курсовой работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены

	методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
хорошо	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
удовлетворительно	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
неудовлетворительно	Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся

	демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

5.1. Вопросы к зачету/зачету с оценкой/экзамену:

Перечень вопросов

1. Категория ответственности в менеджменте. Типы ответственности.
2. Понятие корпоративной социальной ответственности.
3. Объекты и субъекты корпоративной социальной ответственности.
4. История возникновения КСО. Эволюция концепций КСО.
5. Источники КСО. Многоуровневая модель КСО (пирамида А. Керолла).
6. Модель корпоративной социальной деятельности.
7. Характеристика концепции заинтересованных сторон.
8. Содержание концепции корпоративной устойчивости.
9. Комплексный характер КСО: инновационный и инвестиционный аспекты.
10. Трансформация социально-экономических отношений в обществе. Процессы социализации экономики.
11. Интеллектуальный потенциал компании и его роль в развитии КСО.
12. Принципы построения системы КСО. Направления и инструменты социального инвестирования компаний.
13. Содержание внутренней и внешней КСО. Понятие социальных инвестиций бизнеса.
14. Позитивные и негативные тенденции в состоянии предпринимательского климата России, воздействующие на практику КСО.
15. Основные направления и виды внутренней корпоративной социальной ответственности
16. Направления развития внутренней КСО в отношении персонала. Социальный (компенсационный) пакет в организациях.
17. Организационная культура и корпоративная этика; их взаимосвязь с социально ответственным ведением бизнеса.
18. Внутрикорпоративные интересы, потенциальные риски и угрозы в российских компаниях.
19. Источники корпоративных конфликтов и способы их предотвращения.
20. Публичность и информационная прозрачность бизнеса. Соблюдение коммерческой тайны, использование инсайдерской информации.
21. Внешняя КСО: направления и принципы реализации социальных программ.
22. Современные механизмы и формы взаимодействия бизнес-структур и местных сообществ.
23. Характеристика принципов и методов добросовестной деловой практики, ее роль в рамках цепочки поставок.
24. Формы благотворительной деятельности компаний.
25. Современные факторы внешней бизнес-среды, ограничивающие следование принципам социальной ответственности.

26. Методы добросовестной и недобросовестной конкуренции, их взаимосвязь с социально ответственным ведением бизнеса.
27. Принципы устойчивого развития общества. Факторы устойчивого развития компании.
28. Виды деловой репутации и ее роль в устойчивости бизнеса.
29. Политика КСО в комплексе мер, противодействующих недружественным слияниям и поглощениям.
30. Роль и задачи КСО в системе антикризисного менеджмента и обеспечении устойчивости бизнеса.
31. Интеграция КСО с базовой стратегией компании. Схожесть и отличия реагирующей и стратегической КСО.
32. Особенности социально ответственного инвестирования российских компаний на современном этапе.
33. Современные проблемы взаимодействия государства, бизнеса и общества.
34. Благотворительность и добровольчество в России: история и современность. КСО-филантропия.
35. Социальное предпринимательство. Особенности деятельности социально ориентированных НКО.
36. Корпоративные и частные фонды: цели, функции, модели их финансового обеспечения.
37. Применение социально ориентированным бизнесом механизмов фандрайзинга, возможностей использования целевого капитала.
38. Нефинансовая отчетность компаний: виды, процедуры, международные стандарты.
39. Основные положения Руководства по социальной ответственности, стандарт ISO 26000:2010.
40. Влияние политики КСО на конкурентные преимущества компании, сферы их проявления.
41. Содержание и параметры экономического потенциала социально ответственного бизнеса.
42. Выгоды и результаты, получаемые компаниями и заинтересованными сторонами от социально ответственного ведения бизнеса.
43. Методы оценки социально ответственных инвестиций: различные подходы.
44. Проблемы и перспективы развития социальных инвестиций в России.

Краткая характеристика ответов (ключи):

1. Категория ответственности в менеджменте. Типы ответственности.

В менеджменте выделяют несколько категорий ответственности: стратегическую (за долгосрочные результаты и выбор курса), операционную (за выполнение текущих задач), финансовую (за эффективное использование ресурсов и соблюдение финансовой дисциплины), правовую (за соответствие действий нормам законодательства) и этическую (за соблюдение моральных норм и ожиданий общества). По типам ответственность бывает индивидуальная (за действия конкретного сотрудника), коллективная (за работу команды или подразделения), линейная (у линейных руководителей за процессы в их зоне) и функциональная (у специалистов за выполнение профильных функций).

2. Понятие корпоративной социальной ответственности.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) — это добровольное принятие компанией обязательств перед обществом, выходящих за рамки соблюдения законов. Она включает заботу о сотрудниках, вклад в развитие местных сообществ, экологическую деятельность, этичное ведение бизнеса и поддержку социальных инициатив. Цель КСО — гармонизация интересов бизнеса и общества, снижение рисков и укрепление репутации.

3. Объекты и субъекты корпоративной социальной ответственности.
Субъекты КСО — компании (корпорации, предприятия), их руководство и сотрудники, а также отраслевые ассоциации и бизнес-сообщества, которые формируют и реализуют социальные программы. Объекты КСО — заинтересованные стороны (стейкхолдеры): сотрудники, потребители, поставщики, местные сообщества, государство и общество в целом, а также окружающая среда как косвенный объект внимания.
4. История возникновения КСО. Эволюция концепций КСО.
Идеи социальной ответственности бизнеса зародились в конце XIX — начале XX века в связи с ростом фабричного производства и необходимостью смягчения социальных противоречий. Ранние формы — благотворительность и патронаж. В 1950-х годах оформилось понятие «социальная ответственность», в 1970-х — концепция «стейкхолдеров», в 1990-х — устойчивое развитие и глобальные принципы (например, Глобальный договор ООН). Эволюция шла от филантропии к системным программам, затем к интеграции КСО в бизнес-стратегии и устойчивому развитию.
5. Источники КСО. Многоуровневая модель КСО (пирамида А. Керолла).
Источники КСО — внутренние ресурсы компании (бюджет на социальные программы, компетенции сотрудников, технологии), внешние требования (законодательство, стандарты, ожидания стейкхолдеров) и партнёрства (с НКО, государством, местными сообществами). Многоуровневая модель А. Керолла представляет КСО как пирамиду: на нижнем уровне — экономическая ответственность (быть прибыльной), далее — правовая (соблюдать законы), этическая (действовать справедливо) и на вершине — филантропическая (вносить вклад в общество).
6. Модель корпоративной социальной деятельности.
Модель корпоративной социальной деятельности связывает три элемента: социальную политику компании (цели и принципы), процессы взаимодействия со стейкхолдерами (выявление интересов, диалог, обратная связь) и результаты для общества (конкретные социальные и экологические эффекты). Эта модель помогает перевести намерения в измеримые действия и оценить их влияние.
7. Характеристика концепции заинтересованных сторон.
Концепция заинтересованных сторон (стейкхолдеров) утверждает, что компания должна учитывать интересы всех, кого затрагивает её деятельность: сотрудников, клиентов, поставщиков, акционеров, местные сообщества и др. Ключевая характеристика — ориентация на диалог и баланс интересов, а не только на максимизацию прибыли. Это требует выявления стейкхолдеров, анализа их ожиданий, выстраивания коммуникаций и учёта их позиций при принятии решений.
8. Содержание концепции корпоративной устойчивости.
Корпоративная устойчивость объединяет экономическую, экологическую и социальную составляющие (концепция «тройного итога»). Её содержание — способность компании сохранять долгосрочную жизнеспособность за счёт ответственного управления ресурсами, снижения рисков, инноваций и вклада в устойчивое развитие. Сюда входят экологическая эффективность, социальная справедливость в цепочке поставок, этические практики и прозрачность отчётности.
9. Комплексный характер КСО: инновационный и инвестиционный аспекты.

Комплексный характер КСО проявляется в том, что социальные инициативы становятся источником инноваций (например, «зелёные» технологии, инклюзивный дизайн) и объектом инвестиций (социальные облигации, ESG-фонды). Инновационный аспект — разработка новых продуктов и процессов с социальным эффектом; инвестиционный — долгосрочные вложения в человеческий капитал, инфраструктуру и устойчивое развитие, которые создают ценность для бизнеса и общества.

10. Трансформация социально-экономических отношений в обществе. Процессы социализации экономики.

Трансформация социально-экономических отношений связана с ростом роли нематериальных активов, цифровизацией, изменением трудовых моделей и усилением запроса на социальную справедливость. Социализация экономики — это смещение акцента с узкой финансовой эффективности на общественные блага: развитие человеческого капитала, экологию, инклюзивность. Процессы включают расширение социального партнёрства, рост НКО и социального предпринимательства, внедрение ESG-критериев.

11. Интеллектуальный потенциал компании и его роль в развитии КСО.

Интеллектуальный потенциал — это знания, навыки, креативность сотрудников и организационные компетенции компании. Он играет ключевую роль в КСО: позволяет разрабатывать инновационные социальные программы, оценивать их эффект, выстраивать диалог со стейкхолдерами и интегрировать КСО в стратегию. Например, аналитика данных помогает точнее адресовать помощь, а экспертиза сотрудников — создавать устойчивые решения.

12. Принципы построения системы КСО. Направления и инструменты социального инвестирования компаний.

Принципы построения системы КСО: системность, прозрачность, вовлечённость стейкхолдеров, измеримость результатов, долгосрочность. Направления социального инвестирования: развитие персонала (обучение, здоровье), поддержка местных сообществ (инфраструктура, образование), экология (энергосбережение, переработка), этика в цепочке поставок. Инструменты: гранты, корпоративные волонтёрские программы, партнёрства с НКО, социальные облигации, внутренние фонды.

13. Содержание внутренней и внешней КСО. Понятие социальных инвестиций бизнеса.

Внутренняя КСО — это программы для сотрудников: достойные условия труда, обучение, здоровье и безопасность, справедливая оплата, карьерный рост, инклюзивная среда. Внешняя КСО — взаимодействие с внешними стейкхолдерами: экологические инициативы, поддержка местных сообществ, благотворительность, этичная цепочка поставок. Социальные инвестиции бизнеса — это долгосрочные вложения, которые приносят пользу обществу и создают ценность для компании (например, образовательные проекты для будущих кадров).

14. Позитивные и негативные тенденции в состоянии предпринимательского климата России, воздействующие на практику КСО.

Позитивные тенденции: рост интереса к ESG-повестке, развитие корпоративного волонтёрства, поддержка государством социальных проектов (налоговые льготы, гранты). Негативные: экономическая нестабильность, санкционные риски, регуляторная неопределённость, недостаток стимулов для малого бизнеса, недоверие общества к корпоративным инициативам. Эти факторы влияют на масштаб и устойчивость КСО-программ.

15. Основные направления и виды внутренней корпоративной социальной ответственности

Основные направления внутренней КСО: охрана труда и безопасность на производстве, справедливая оплата и льготы, обучение и развитие персонала, поддержка здоровья (ДМС, спорт), баланс работы и личной жизни (гибкий график, удалённая работа), инклюзивность и равные возможности, корпоративные ценности и этика.

16. Направления развития внутренней КСО в отношении персонала. Социальный (компенсационный) пакет в организациях.

Развитие внутренней КСО в отношении персонала включает расширение обучения (в том числе цифровым навыкам), программы менторства, поддержку ментального здоровья, гибкие форматы занятости, карьерное планирование. Социальный (компенсационный) пакет — это дополнительные к зарплате льготы: ДМС, питание, транспорт, детские сады, материальная помощь, корпоративные скидки, пенсионные программы.

17. Организационная культура и корпоративная этика; их взаимосвязь с социально ответственным ведением бизнеса.

Организационная культура — это ценности, нормы и модели поведения в компании; корпоративная этика — свод правил взаимодействия внутри и вне организации. Их взаимосвязь с социально ответственным бизнесом проявляется в том, что этичные нормы и культура доверия снижают риски нарушений, укрепляют репутацию и повышают вовлечённость сотрудников, что напрямую влияет на эффективность КСО.

18. Внутрикорпоративные интересы, потенциальные риски и угрозы в российских компаниях.

Внутрикорпоративные интересы — это баланс между целями собственников, менеджмента и сотрудников. Потенциальные риски: конфликты интересов, непрозрачное распределение ресурсов, недостаточный контроль, утечка данных, сопротивление изменениям. Угрозы — репутационные потери, трудовые споры, снижение лояльности, утечки кадров, нарушения комплаенса.

19. Источники корпоративных конфликтов и способы их предотвращения.

Источники корпоративных конфликтов: разногласия по распределению прибыли, стратегии развития, кадровым решениям, этике и прозрачности. Способы предотвращения: чёткие корпоративные процедуры (совет директоров, комитеты), прозрачная коммуникация, медиация, система обратной связи, кодекс этики, аудит и комплаенс-контроль, вовлечение стейкхолдеров в принятие решений.

20. Публичность и информационная прозрачность бизнеса. Соблюдение коммерческой тайны, использование инсайдерской информации.

Публичность и информационная прозрачность предполагают раскрытие данных о деятельности, рисках и результатах (в том числе нефинансовых). При этом важно соблюдать коммерческую тайну (не раскрывать стратегические планы, ноу-хау, условия сделок) и не допускать использования инсайдерской информации для личной выгоды. Баланс достигается через чёткие регламенты раскрытия и защиты данных.

21. Внешняя КСО: направления и принципы реализации социальных программ.

Внешняя КСО реализуется по направлениям: поддержка местных сообществ (образование, культура, инфраструктура), экологическая ответственность (снижение выбросов, переработка), добросовестная цепочка поставок, благотворительность и волонтёрство, партнёрства с НКО и государством. Принципы: адресность, измеримость, устойчивость, вовлечённость местных жителей, прозрачность отчётности.

22. Современные механизмы и формы взаимодействия бизнес-структур и местных сообществ.

Современные механизмы взаимодействия: партнёрские проекты с муниципалитетами (благоустройство, спортплощадки), грантовые конкурсы для местных НКО, корпоративные волонтёрские акции, совместные образовательные программы, поддержка малого бизнеса в регионе, публичные диалоги (форумы, опросы). Формы — от разовых акций до долгосрочных программ с измеримым эффектом.

23. Характеристика принципов и методов добросовестной деловой практики, ее роль в рамках цепочки поставок.

Принципы добросовестной деловой практики: честность, прозрачность, уважение прав человека, недопущение коррупции, забота о безопасности и экологии в цепочке поставок. Методы: аудит поставщиков, сертификация (ISO, Fair Trade), этические кодексы, обучение подрядчиков, механизмы обратной связи и жалоб. Роль — снижение рисков, укрепление репутации и устойчивости всей цепочки.

24. Формы благотворительной деятельности компаний.

Формы благотворительной деятельности: денежные пожертвования, грантовые конкурсы, передача товаров и услуг, корпоративное волонтёрство (сотрудники участвуют в акциях), pro bono (профессиональные услуги бесплатно), создание корпоративных фондов, партнёрство с благотворительными организациями.

25. Современные факторы внешней бизнес-среды, ограничивающие следование принципам социальной ответственности.

Ограничивающие факторы: экономическая волатильность, регуляторные барьеры, недостаток инфраструктуры для социальных проектов, низкий уровень доверия общества к бизнесу, конкуренция за ресурсы, краткосрочные финансовые приоритеты, отсутствие единых стандартов оценки социального эффекта.

26. Методы добросовестной и недобросовестной конкуренции, их взаимосвязь с социально ответственным ведением бизнеса.

Методы добросовестной конкуренции включают улучшение качества продукции, внедрение инноваций, развитие сервиса и клиентской поддержки, прозрачное ценообразование, честную рекламу и соблюдение законодательства. К недобросовестным методам относят демпинг, распространение ложной информации о конкурентах, промышленный шпионаж, использование чужой интеллектуальной собственности без разрешения, коррупционные схемы. Социально ответственное ведение бизнеса напрямую связано с добросовестной конкуренцией: оно предполагает соблюдение этических норм, заботу о стейкхолдерах, экологическую ответственность — всё это укрепляет репутацию и снижает риски. Недобросовестные методы, напротив, подрывают доверие и создают долгосрочные проблемы для рынка и общества.

27. Принципы устойчивого развития общества. Факторы устойчивого развития компании.

Принципы устойчивого развития общества включают баланс между экономическим ростом, социальной справедливостью и экологической безопасностью; обеспечение равных возможностей для нынешнего и будущих поколений; рациональное использование ресурсов; поддержку образования и здравоохранения; развитие инклюзивной экономики. Факторы устойчивого развития компании — это эффективное управление рисками, внедрение «зелёных» технологий, социальная политика в отношении персонала, этичная цепочка поставок, прозрачность отчётности, ориентация на долгосрочные цели вместо краткосрочной прибыли.

28. Виды деловой репутации и ее роль в устойчивости бизнеса.

Деловую репутацию можно условно разделить на внутреннюю (восприятие компании сотрудниками) и внешнюю (оценка со стороны клиентов, партнёров, инвесторов, общества). Также выделяют репутацию надёжности (соблюдение обязательств), инновационности (способность к развитию), социальной ответственности (вклад в общество) и экологическую репутацию. Роль репутации в устойчивости

бизнеса заключается в том, что она влияет на лояльность клиентов, возможность привлечения инвестиций, условия партнёрства и способность противостоять кризисам: хорошая репутация служит «подушкой безопасности» при возникновении проблем.

29. Политика КСО в комплексе мер, противодействующих недружественным слияниям и поглощениям.

Политика КСО может быть частью защиты от недружественных поглощений за счёт укрепления лояльности сотрудников, местных сообществ и клиентов, что снижает вероятность внутренних конфликтов и утечек информации. Кроме того, прозрачная отчётность, устойчивые социальные программы и позитивный имидж повышают инвестиционную привлекательность компании для «дружественных» инвесторов. КСО также помогает выстраивать доверительные отношения с органами власти и местными сообществами, что может стать дополнительным барьером для агрессивных действий со стороны потенциальных поглотителей.

30. Роль и задачи КСО в системе антикризисного менеджмента и обеспечении устойчивости бизнеса.

В антикризисном менеджменте КСО помогает минимизировать репутационные риски, сохранять лояльность сотрудников и клиентов, а также выстраивать конструктивный диалог с властями и партнёрами. Задачи КСО в этом контексте — поддержка персонала (сохранение рабочих мест, переобучение), поддержание качества обслуживания, адресная помощь уязвимым группам, прозрачность коммуникаций. Это снижает социальную напряжённость и помогает компании быстрее восстановиться после кризиса.

31. Интеграция КСО с базовой стратегией компании. Схожесть и отличия реагирующей и стратегической КСО.

Интеграция КСО в базовую стратегию означает, что социальные и экологические инициативы становятся частью бизнес-модели, а не отдельными проектами. Реагирующая КСО возникает как ответ на внешние требования или кризисы (например, устранение загрязнений после жалоб), тогда как стратегическая КСО встраивается в долгосрочное планирование и создаёт ценность для всех стейкхолдеров. Схожесть в том, что обе формы направлены на снижение рисков и улучшение имиджа, но стратегическая КСО даёт более устойчивый эффект за счёт системной работы.

32. Особенности социально ответственного инвестирования российских компаний на современном этапе.

На современном этапе российские компании чаще фокусируются на локальных социальных проектах (поддержка регионов присутствия, помощь сотрудникам), экологических инициативах (снижение выбросов, переработка) и импортозамещении с учётом ESG-принципов. Особенности — ориентация на национальные приоритеты (например, развитие кадрового потенциала), адаптация международных практик под локальные условия, а также рост внимания к социальной поддержке в условиях экономической нестабильности.

33. Современные проблемы взаимодействия государства, бизнеса и общества.

Среди ключевых проблем — недостаточная координация между регуляторами и бизнесом, бюрократические барьеры, разный уровень понимания целей устойчивого развития у сторон, недоверие общества к корпоративным инициативам. Также сложно балансировать между экономическими интересами бизнеса и социальными ожиданиями, особенно в условиях ограниченных ресурсов и меняющегося законодательства.

34. Благотворительность и добровольчество в России: история и современность. КСО-филантропия.

Благотворительность в России имеет давние традиции — от меценатства купцов XIX века до церковной и частной помощи нуждающимся. В современности она развивается через корпоративные программы, краудфандинговые платформы, волонтёрские

движения и фонды. КСО-филантропия сочетает системную поддержку (гранты, партнёрства с НКО) и операционные инициативы (волонтёрство сотрудников, адресная помощь), что позволяет решать социальные задачи более эффективно и устойчиво.

35. Социальное предпринимательство. Особенности деятельности социально ориентированных НКО.

Социальное предпринимательство направлено на решение общественных проблем с использованием бизнес-механизмов (например, трудоустройство уязвимых групп, производство экологичных товаров). Социально ориентированные НКО, в отличие от коммерческих структур, не распределяют прибыль между учредителями, фокусируясь на миссии. Их особенности — зависимость от грантов и пожертвований, необходимость отчётности перед донорами, гибкость в реализации проектов и тесная связь с локальными сообществами.

36. Корпоративные и частные фонды: цели, функции, модели их финансового обеспечения.

Корпоративные фонды создаются компаниями для реализации социальных программ (поддержка образования, экологии, культуры), их финансирование идёт из бюджета компании. Частные фонды учреждаются физическими лицами для долгосрочных благотворительных целей, их ресурсы — личные средства учредителей и пожертвования. Функции обоих типов — распределение грантов, организация проектов, мониторинг результатов. Модели финансового обеспечения включают целевые взносы, инвестиционный доход от целевого капитала, партнёрские программы.

37. Применение социально ориентированным бизнесом механизмов фандрайзинга, возможностей использования целевого капитала.

Фандрайзинг для социально ориентированного бизнеса включает краудфандинг, грантовые конкурсы, партнёрства с корпорациями и частными донорами, проведение благотворительных мероприятий. Целевой капитал (эндаумент) позволяет получать стабильный доход от инвестирования пожертвований для долгосрочного финансирования программ. Это особенно важно для НКО, чья устойчивость зависит от внешних источников.

38. Нефинансовая отчетность компаний: виды, процедуры, международные стандарты.

Нефинансовая отчётность включает отчёты об устойчивом развитии, социальной ответственности, воздействии на окружающую среду. Процедуры подготовки — сбор данных по ключевым показателям, аудит (внутренний или внешний), верификация независимыми организациями. Международные стандарты — GRI (Global Reporting Initiative), SASB (Sustainability Accounting Standards Board), TCFD (рекомендации по климатическим рискам), а также принципы Глобального договора ООН.

39. Основные положения Руководства по социальной ответственности, стандарт ISO 26000:2010.

ISO 26000:2010 — руководство по социальной ответственности, которое определяет принципы (подотчётность, прозрачность, этичность), ключевые темы (права человека, трудовые практики, окружающая среда) и рекомендации по внедрению. Стандарт не является сертификационным, но помогает компаниям выстроить систему КСО, учитывая интересы стейкхолдеров и глобальные вызовы.

40. Влияние политики КСО на конкурентные преимущества компании, сферы их проявления.

Политика КСО усиливает конкурентные преимущества за счёт улучшения репутации, лояльности клиентов и сотрудников, доступа к «зелёному» финансированию и льготам. Сферы проявления — маркетинг (брендинг на основе ценностей), закупки (этичные

поставщики), HR (привлечение талантов), отношения с властями (партнёрства и гранты), инновации (экопродукты, энергоэффективность).

41. Содержание и параметры экономического потенциала социально ответственного бизнеса.

Экономический потенциал социально ответственного бизнеса складывается из снижения операционных рисков, экономии за счёт экологичных технологий, роста выручки благодаря лояльности клиентов, доступа к новым рынкам и инвестициям. Параметры — рентабельность социальных программ, доля «зелёных» активов, уровень вовлечённости сотрудников, индекс удовлетворённости стейкхолдеров, объём привлечённого ESG-финансирования.

42. Выгоды и результаты, получаемые компаниями и заинтересованными сторонами от социально ответственного ведения бизнеса.

Компании получают рост репутации, снижение регуляторных рисков, доступ к льготам и «зелёным» кредитам, повышение лояльности сотрудников и клиентов. Заинтересованные стороны (сотрудники, местные сообщества, потребители) выигрывают за счёт улучшения условий труда, социальных услуг, экологичной продукции и участия в позитивных изменениях. Общество в целом получает снижение социальной напряжённости и вклад в устойчивое развитие.

43. Методы оценки социально ответственных инвестиций: различные подходы.

Методы оценки включают количественные показатели (объём инвестиций, число благополучателей, снижение выбросов), качественные (репутационные индексы, удовлетворённость стейкхолдеров), финансовые (ROI социальных проектов, стоимость предотвращённых рисков) и интегральные системы (ESG-рейтинги, анализ «тройного итога»). Также применяют бенчмаркинг (сравнение с отраслевыми стандартами) и оценку жизненного цикла проектов.

44. Проблемы и перспективы развития социальных инвестиций в России.

Проблемы — недостаток стимулов для малого бизнеса, нехватка квалифицированных кадров в сфере ESG, сложность измерения социального эффекта, волатильность экономики. Перспективы — рост спроса на устойчивые продукты, развитие регуляторной базы (например, требования к отчётности), расширение «зелёного» финансирования, усиление роли локальных сообществ и цифровых инструментов фандрайзинга.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение

	понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
удовлетворительно	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание		Уровень освоения компетенции
					Вариант 1	Вариант 2	
1.	Тема 1. Понятие ответственности в менеджменте Эволюция концепций КСО	**У К - 3** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.1. Знает** особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде **ИУК-3.2. Умеет** осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль экономиста в команде **ИУК-3.3. Владеет** навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли экономиста в команде	2,3, 4	**1.** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Первым адептом корпоративной социальной ответственности считается: 1) Т. Левит; 2) Э. Карнеги; 3) М. Фридман; 4) К Вандербильт; 5) Д Рокфеллер. Ответ: 2 Обоснование выбора ответа: Первым адептом корпоративной социальной ответственности считается Эндрю Карнеги (2). Он был основателем US Steel и известен своими щедрыми вложениями в общественные проекты, а в начале XX века сформулировал принципы, которые легли в основу КСО. Э. Карнеги - основатель US Steel, который, по мнению ряда источников, является первым адептом КСО благодаря своим масштабным благотворительным проектам в области образования, науки и культуры. М. Фридман критиковал концепцию корпоративной социальной ответственности, утверждая, что единственная цель бизнеса — это максимизация прибыли. Т. Левит, Д. Рокфеллер и К. Вандербильт	**1.** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* На какой стадии позиционирования бизнеса в обществе развиваются спонсорство, патронаж, благотворительность?: 1) стадия самооправдания бизнеса перед обществом; 2) стадия «социального партнерства»; 3) стадия накопления капитала; 4) это неотъемлемая часть всех стадий. Ответ: 1 Обоснование выбора ответа: спонсорство, патронаж, благотворительность развиваются на стадии самооправдания бизнеса перед обществом. Предприниматели также осуществляют попытки разъяснения целей своего бизнеса, перспектив его развития. Но «раздача денег» не ведет к однозначному улучшению общественного мнения, имиджа и репутации, а ведет скорее к нецелевому расходованию средств, снижению капитализации, недовольству акционеров и проч. Вызревает понимание, что дело бизнеса не благотворительность, а системные социальные инвестиции.	Базовый (1-3 минуты)

					также были известными бизнесменами, но их роль в формировании концепции КСО не так значительна, как у Карнеги. **2.** *Прочитайте текст и установите последовательность.* Не только российский, но и весь мировой опыт показывает, что бизнес проходит несколько стадий позиционирования в обществе. Таких стадий как минимум три. 1)Стадия накопления капитала, «войны всех против всех», в которой побеждают «сильные личности. 2)Стадия самооправдания бизнеса перед обществом: в глазах государства, граждан. 3)Стадия «социального партнерства», когда бизнес переходит к развитию конструктивных социальных связей со всеми компонентами социальной среды. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | | Ключ: | 1) | 2) | 3) | **3.** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.* КСО представляет собой ответственность перед: 1) перед пенсионерами; 2) перед волонтерскими организациями; 3) перед потребителями и клиентами; 4) перед государством; 5) перед населением. Ответ: 3, 4, 5 Обоснование выбора ответа: Забота о потребителях и клиентах является	**2.** *Прочитайте текст и установите последовательность.* Расположите уровни КСО в правильном порядке, начиная с основания «пирамиды» уровней КСО: 1) оптимизация качества бизнес-процессов; 2) развитие социальной инфраструктуры; 3) филантропия. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | | Ключ: | 1. | 2. | 3. | **3.** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.* При соблюдении каких условий возможно полное принятие идей КСО в России: 1) государство стимулирует бизнес на принятие решений; 2) бизнес самостоятельно принимает решения; 3) есть цель и смысл развития бизнеса в контексте развития российского общества; 4) бизнесу не нужно понимать последствия своих действий; 5) у бизнеса есть желание принимать решения, способствующие развитию российского общества;	Базовый (1-3 минуты) Повышенный (3 - 5 минут)

					важной частью экономической и этической ответственности, включая ответственность за качество товаров и услуг, но КСО выходит за эти рамки, включая более широкие социальные и экологические аспекты. Ответственность перед государством, особенно в части соблюдения законов и уплаты налогов, является скорее экономической и законодательной, а не социальной ответственностью. Это один из аспектов, но не полный охват КСО. Ответственность КСО перед населением является комплексной ответственностью перед обществом в широком смысле, что охватывает все остальные варианты. Ответственность перед пенсионерами – этот вариант слишком узок; КСО учитывает интересы всех слоев населения, а не только пенсионеров. То же самое можно сказать об ответственности КСО перед волонтерскими организациями – хотя компания может поддерживать волонтерские организации в рамках своих социальных проектов, это не является основной или единственной сферой ответственности КСО.	6) бизнес может действовать без учета социальных факторов. Ответ: 2, 3, 5 Обоснование выбора ответа: Полное принятие идей КСО в России возможно при условии, когда бизнес самостоятельно принимает решения, осознавая долгосрочные выгоды от социальной ответственности, такие как повышение лояльности сотрудников и клиентов, упрочение репутации в российском обществе. Понимание, что КСО не просто повышает доверие клиентов, способствует удержанию сотрудников и улучшает имидж компании, но осознание, что социальная ответственность – это не просто благотворительность, а инвестиция в долгосрочное устойчивое развитие страны.	
2.	Тема 2. Социализация экономики и социальная ответственность бизнеса			1,3	**4.** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Практика социальной отчетности в России получила развитие у представителей: 1) микробизнеса; 2) среднего бизнеса; 3) малого бизнеса; 4) крупного бизнеса. Ответ: 4 Обоснование выбора ответа: Практика социальной отчетности в России получила развитие у представителей крупного бизнеса. Крупные компании чаще других	**4.** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Что объединяет имиджевые ожидания от бизнеса инвесторов, СМИ, персонала и органов власти: 1) в фирме хотят видеть надёжного социального партнера; 2) от фирмы хотят получить прибыть или иную выгоду; 3) в фирме хотят видеть источник опыта и знаний; 4) фирма занимает их тогда, когда напоминает о себе. Ответ: 1	Базовый (1-3 минуты)

					используют социальную отчетность как инструмент для демонстрации своей социальной ответственности, улучшения репутации и привлечения инвестиций. Крупный бизнес имеет больше ресурсов и стимулов для ведения социальной отчетности. Это может быть связано с требованиями инвесторов, партнеров, а также с корпоративной культурой и стремлением к прозрачности. Малый и средний бизнес гораздо реже практикует социальную отчетность из-за ограниченных ресурсов, меньшего штата и приоритета основной операционной деятельности. Хотя и в этом сегменте могут встречаться отдельные примеры компаний, которые осознают важность социальной отчетности. Микробизнес не занимается социальной отчетностью, так как его деятельность сосредоточена на выживании и решении текущих задач.	Обоснование выбора ответа: Объединяющим фактором является стремление видеть в компании надежного социального партнера. Все эти группы стейкхолдеров (инвесторы, СМИ, персонал, органы власти) заинтересованы в том, чтобы бизнес действовал ответственно, учитывая социальные, экономические и экологические интересы общества. Это подразумевает, что компания должна быть не просто источником выгоды (вариант 2), но и вносить позитивный вклад в развитие общества, придерживаясь принципов социальной ответственности. Все группы ожидают от бизнеса надежности и ответственности. Инвесторы и органы власти видят в этом условие для стабильного партнерства, персонал – гарантию своей социальной защищенности, а СМИ – источник позитивных новостей и пример для подражания. Социальная ответственность: это требование выходит за рамки простого получения прибыли и включает в себя участие компании в решении социальных проблем, заботу об окружающей среде и благополучии сотрудников. Это и есть основа имиджа надежного партнера.	
					5. *Прочитайте текст и установите соответствие.* Сопоставьте контактную группу и ее имидживые ожидания от бизнеса. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца: **контактная группа** / **ее имидживые ожидания от бизнеса** А. потребители — 1. Удовлетворение своих потребностей Б. Население — 2. Участие в	**5.** *Прочитайте текст и установите соответствие.* Сопоставьте принципы построения системы корпоративной социальной ответственности с их трактовками. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца: **принципы построения системы КСО** / **трактовка принципа** А. Принцип инновационности — 1. Непрерывное совершенствование и гармонизация	Базовый (1-3 минуты)

							защите окружающей среды, благоустройстве				
					В.	инвесторы	3.	Привлекательность бизнеса, компетентный менеджмент			

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

Ключ:

А	Б	В
1.	2.	3.

6.

Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.

Социальное партнерство и корпоративная социальная ответственность отражают:

1) доходность бизнеса;
2) рентабельность бизнеса;
3) эффективность бизнеса;
4) ответственность бизнеса;
5) удовлетворенность клиентов;
6) оборот бизнеса.

Ответ: 4

Обоснование выбора ответа:

Социальное партнерство и корпоративная социальная ответственность (КСО) отражают

Б.	Принцип кооперации	2.	Развитие долгосрочного согласованного сотрудничества
В.	Принцип результативности	3.	Достижение взаимообусловленных положительных эффектов для общества и самого предприятия
Г.	Принцип подотчетности	4.	Соответствие принятым на себя обязательствам и применяемым стандартам

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Ключ:

А	Б	В	Г
1.	2.	3.	4.

6.

Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.

Основное различие корпоративно/социально ответственных сборов от налоговых сборов:

1) не нормируются, и их размер произволен
2) расходуются под четким контролем государства
3) не могут расходоваться по усмотрению руководителя фонда
4) взимаются в принудительном порядке

Ответ: 1

Обоснование выбора ответа: Основное различие заключается в том, что корпоративная/социальная ответственность (КСО) не является обязательным сбором с фиксированным размером, а скорее

											Базовый (1-3 минуты)

					ответственность бизнеса. КСО означает, что компания интегрирует социальные и экологические вопросы в свою деятельность, выходя за рамки только экономической выгоды, и несет ответственность не только перед акционерами, но и перед обществом. Ответственность бизнеса – это основное понятие, которое отражается в КСО и социальном партнерстве, подразумевая ответственность компании перед обществом, окружающей средой и другими заинтересованными сторонами. КСО и социальное партнерство являются примерами ответственности бизнеса, а не его прямыми показателями, как доходность, рентабельность, удовлетворенность клиентов или оборот бизнеса. Однако, в долгосрочной перспективе, эти практики могут положительно влиять на репутацию и, следовательно, на финансовые показатели.	является добровольной инициативой компании по внесению вклада в решение социальных и экологических проблем. Налоговые сборы, в отличие от этого, являются обязательными платежами, которые устанавливаются законом и имеют четкие размеры, ставки и сроки уплаты.	
3.	Тема 3**.** Внутренняя корпоративная социальная ответственность	У К - 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.1. Знает** особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде **ИУК-3.2. Умеет** осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль экономиста в команде **ИУК-3.3. Владеет** навыками осуществления социального взаимодействия и	2,3, 4,5	**7.** *Прочитайте текст и установите последовательность.* Расположите в правильном порядке стадии развития паблик рилейшенз: 1) акцентированно негативно-манипулятивные технологии; 2) информационно-разъяснительная работа; 3) социально-ответственные отношения со своими контактными группами. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | | Ключ: | 1. | 2. | 3. |	**7.** *Прочитайте текст и установите последовательность.* Для того чтобы выявить корреляции между объёмами (затратами) внутренних социальных инвестиций (по различным направлениям) и показателями производительности труда, конечными показателями деловой активности (прибыль, рентабельность, капитализация), а также объемами (затратами) внешних социальных инвестиций (по различным направлениям) и показателям реализации, нематериальных активов, конечными показателями деловой активности можно использовать подход, предполагающий разработку оптимальных (целевых) нормативных показателей внутренних и внешних социальных инвестиций и оценку эффективности как сопоставление с этими показателями. Такой подход предполагает разработку процедуры выявления приоритетных проблем и задач социального развития (в том числе применительно к конкретному региону,	Базовый (1-3 минуты)

			реализации своей роли экономиста в команде		**8.** Задание 1. Соотнесите направление внутренней корпоративной социальной ответственности с конкретным примером его реализации. В ответе запишите только ключевое слово-термин, обозначающее направление КСО, соответствующее примеру. Пример: компания организует бесплатные курсы повышения квалификации и тренинги для сотрудников. Ответ: развитие человеческого капитала. **9.** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Какой показатель характеризует, каким образом процесс социального инвестирования выстраивается внутри компании и рассчитывается на основе тринадцати индикаторов, сведенных в три группы:	месту), другими словами, процедуру и механизм выработки некоего социального заказа: 1)оценка эффективности на основе динамики затрат на внутренние и внешние социальные инвестиции, социальное партнерство, 2)выявление средних показателей по основным направлениям (векторам) социальных инвестиций и социального партнерства, 3)выявление целевых нормативов и разработка механизма их уточнения и развития. Расположите в правильном порядке этапы реализации оценки эффективности социальных инвестиций и социального партнерства. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | 3) | Ключ: | 1) | 2) | 3) | **8.** Задание 2. Определите, какое базовое направление внутренней КСО отражает данная мера: предприятие внедряет систему ДМС (добровольного медицинского страхования) для всех штатных сотрудников и членов их семей. В ответе запишите одно слово-термин, характеризующее это направление. Ответ: социальная защита сотрудников. **9.** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Как называются финансовые средства, выделяемые компанией на реализацию собственных социальных программ: 1) социальный план; 2) социальный бюджет;	Высокий (5-10 минут)

					институциональное оформление стратегии КСО, систему учета социальных мероприятий и комплексность осуществляемых мероприятий: 1) качественный индекс социальных инвестиций; 2) индекс инвестиционной социализации; 3) количественный индекс социальных инвестиций; 4) коэффициент социализации инвестиций. Ответ: 1 Обоснование выбора ответа: Качественный индекс социальных инвестиций – показатель, который оценивает, как процесс социального инвестирования выстраивается внутри компании, учитывая институциональное оформление стратегии КСО, систему учета социальных мероприятий и комплексность мероприятий. Качественный индекс социальных инвестиций оценивает эффективность и зрелость процесса социального инвестирования в компании, фокусируясь на качестве стратегии и ее реализации, а не только на объемах инвестиций. Индекс инвестиционной социализации: и коэффициент социализации инвестиций не являются стандартными показателями в контексте оценки социального инвестирования. Количественный индекс социальных инвестиций: фокусируется на объеме инвестиций, а не на их качестве и системности, которые являются предметом вопроса. **10.** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.*	3) социальная амортизация; 4) социальный резерв. Ответ: 2 Обоснование выбора ответа: Финансовые средства, выделяемые компанией на реализацию собственных социальных программ, называются социальный бюджет. Это средства, которые компания использует для финансирования своей корпоративной социальной ответственности. Социальный бюджет — это совокупность финансовых средств, специально предназначенных для выполнения социальных программ компании, таких как поддержка сотрудников, благотворительность, экологические инициативы и т.д. Социальный план — это скорее документ, описывающий цели, задачи и мероприятия в области социальной политики компании, но не сами средства. Социальная амортизация — это термин, не применяемый в данном контексте. Социальный резерв — это могут быть отложенные средства на социальные нужды, но не вся совокупность финансирования. **10.** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.*	Базовый (1-3 минуты)

					Какие варианты расчета количественного индекса социальных инвестиций верны: 1) как величина социальных инвестиций, приходящихся на одного работника; 2) как количество социальных мероприятий, приходящихся на одного работника; 3) как отношение социальных инвестиций к валовому объему продаж; 4) как удельный вес социализации инвестиций в балансовой прибыли; 5) как экономическая рентабельность социальных мероприятий; 6) как отношение социальных инвестиций к количеству социальных мероприятий. Ответ: 1) как величина социальных инвестиций, приходящихся на одного работника; 3) как отношение социальных инвестиций к валовому объему продаж; 4) как удельный вес социализации инвестиций в балансовой прибыли; Обоснование выбора ответа: 1 Величина социальных инвестиций на одного работника – показатель, который позволяет определить, сколько денежных средств компания вкладывает в социальные нужды в расчете на одного человека. 3) Отношение социальных инвестиций к валовому объему продаж: этот вариант используется для оценки доли социальных инвестиций в общем объеме продаж, показывая экономическую эффективность инвестиций относительно оборота компании. 4) Удельный вес социализации инвестиций в балансовой прибыли. Этот вариант является менее распространенным и не является общепринятым показателем, так как он фокусируется на «социализации инвестиций», а не на реальном объеме или эффективности	Какие направления деятельности организации относят к мерам внутренней социальной ответственности бизнеса: 1) меры социальной защиты сотрудников организации; 2) развитие человеческого капитала организации; 3) сохранение и приумножение культурного наследия; 4) содействие развитию науки, образования, охраны окружающей среды; 5) поддержка общественных инициатив. Ответ: 1) меры социальной защиты сотрудников организации; 2) развитие человеческого капитала организации; Обоснование выбора ответа: К мерам внутренней социальной ответственности бизнеса относятся меры социальной защиты сотрудников организации и развитие человеческого капитала организации. Это включает в себя обеспечение достойных условий труда, защиту жизни и здоровья, поддержку в критических ситуациях, а также программы обучения и повышения квалификации. К мерам социальной защиты сотрудников относятся также ликвидация дискриминации при найме и карьерном росте, обеспечение безопасных условий труда, стабильная и социально значимая заработная плата. Развитие человеческого капитала – это направления, связанные с инвестированием в персонал, такие как создание программ обучения, профессиональной подготовки и повышения квалификации, что повышает конкурентоспособность работников и способствует удержанию талантливых сотрудников.	Повышенный (3-5 минут)

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>социальных инвестиций.
Социальные инвестиции в данном контексте – материальные, технологические, управленческие, финансовые и иные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта.</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Тема 4. Внешняя корпоративная социальная ответственность</td><td></td><td></td><td>1,3, 4</td><td>11.
Прочитайте текст и установите соответствие.
Сопоставьте требования к системе КСО и их описание.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:
<table>
<tr><th colspan="2">требования к системе КСО</th><th colspan="2">их описание</th></tr>
<tr><td>А.</td><td>динамичность</td><td>1.</td><td>Способность под воздействием внешних и внутренних возмущений оставаться некоторое время в определенном неизменном состоянии</td></tr>
<tr><td>Б.</td><td>контролирующий параметр</td><td>2.</td><td>Надзор за состоянием субъекта управления, не оказывающий при этом на него управляющего воздействия</td></tr>
</table></td><td>11.
Прочитайте текст и установите соответствие.
Сопоставьте принципы построения системы корпоративной социальной ответственности с их трактовками.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:
<table>
<tr><th colspan="2">принципы построения системы КСО</th><th colspan="2">трактовка принципа</th></tr>
<tr><td>А.</td><td>Принцип комплексности</td><td>1.</td><td>Скоординированность деятельности организации по трем направлениям устойчивого развития: экономическому, социальному, экологическому</td></tr>
<tr><td>Б.</td><td>Принцип динамичности</td><td>2.</td><td>Концепция КСО претерпевает постоянные изменения</td></tr>
<tr><td>В.</td><td>Принцип адресности</td><td>3.</td><td>Ожидание выполнения определенной обязанности по</td></tr>
</table></td><td>Базовый (1-3 минуты)</td></tr>
</table>

В.	управляющий параметр	3.	Управление деятельностью всей системы и ее отдельными элементами
Г.	детерминированность	4.	Деятельность одного элемента сказывается на других элементах системы

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Ключ:

А	Б	В	Г
1.	2.	3.	4.

12.

Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.

Корпоративная социальная ответственность – это система, основанная на постоянном взаимодействии организации:

1) со стейкхолдерами;
2) с управляющими;
3) с инвесторами;
4) с государственными налоговыми органами.

Ответ: 1

Обоснование выбора ответа:

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это система, основанная на постоянном взаимодействии организации со всеми заинтересованными сторонами – стейкхолдерами. Стейкхолдеры: – это все, кто так или иначе связан с компанией: сотрудники, клиенты, партнеры, инвесторы, государство, местные сообщества и т.д.

			отношению к определённому заинтересованному лицу
Г.	Принцип интегрированности	4.	Ответственность перед обществом в целом, а также перед отдельными входящими в него членами

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Ключ:

А	Б	В	Г
1.	2.	3.	4.

12.

Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.

Какой эффект возникает, когда вложение социальных инвестиций в один из факторов при достижении порогового значения перестает влиять на изменение конечного результата и эффективность вкладываемых средств стремится к нулю?:

1) эффект синергии;
2) эффект насыщения;
3) эффект диверсификации;
4) эффект замещения.

Ответ: 2

Обоснование выбора ответа: Когда дополнительные вложения в один из факторов перестают давать эффект, а его эффективность стремится к нулю, это называется эффектом насыщения. Этот эффект возникает, когда потребности или возможности фактора полностью удовлетворены, и дальнейшее вложение ресурсов не приводит к пропорциональному росту результата.

							Базовый (1-3 минуты)

					Взаимодействие включает в себя не только экономические и правовые обязательства, но и этические и филантропические аспекты для достижения социальных выгод наряду с традиционными экономическими целями. Взаимодействие со стейкхолдерами является ключевым элементом КСО, поскольку компания учитывает их интересы и ожидания в своей деятельности. Управляющие, инвесторы и налоговые органы: являются лишь частями более широкого понятия стейкхолдеров, их интересы также учитываются в рамках КСО. **13.** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* Что из перечисленного относится к недостаткам традиционных прямых социальных инвестиций: 1) существенные малообоснованнные финансовые затраты; 2) первоначальное недоверие органов власти; 3) необходимость привлечения экспертов; 4) проблемы с налогами; 5) потребительское отношение общественности к компании. <u>Ответ:</u> 1,5 <u>Обоснование выбора ответа:</u> К недостаткам традиционных социальных инвестиций относятся существенные малообоснованнные финансовые затраты и потребительское отношение общественности к компании. Значительные финансовые затраты без четкого обоснования часто представляют собой крупные суммы, направленные на разовые проекты, такие как благотворительные пожертвования или	Эффект насыщения - достижение определенной точки, после которой вложенные средства уже не приносят ощутимой пользы. Эффект синергии возникает, когда сумма результатов от совместного действия двух или более факторов превышает сумму их отдельных результатов. Эффект диверсификации - распределение инвестиций по различным факторам для снижения рисков. Эффект замещения - когда вложение в один фактор заменяет или вытесняет другой. **13.** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* Что является отличительными особенностями социальных программ: 1) добровольность их проведения; 2) обязательная связанность с миссией и стратегией развития компании; 3) принудительный характер их проведения; 4) системный характер; 5) обязательная связанность с инвестиционным бюджетом; 6) периодический характер. <u>Ответ:</u> 1,2,4 <u>Обоснование выбора ответа:</u> Отличительными особенностями социальных программ являются: добровольность их проведения, обязательная связанность с миссией и стратегией развития компании, и системный характер. Социальные программы носят добровольный, а не принудительный характер, и хотя они могут быть связаны с определенным бюджетом, эта связь не является их ключевой отличительной чертой. 1) Добровольность их проведения: Компании и организации добровольно выбирают участие в	Повышенный (3 - 5 минут)

					спонсорство, без системного подхода и точного расчета возврата инвестиций (ROI), что делает их экономическую эффективность неочевидной. Потребительское отношение общественности к компании – это совокупность действий, предпочтений и восприятия людей по отношению к товарам и услугам компании. Оно формируется под влиянием культурных, социальных, психологических и личных факторов, а также зависит от качества продукции, маркетинговых усилий и общего эмоционального впечатления. Потребительское поведение можно проанализировать для выявления тенденций и разработки более эффективных стратегий взаимодействия с клиентами.	социальных программах, что отличает их от обязательных государственных программ. 2) Обязательная связанность с миссией и стратегией развития компании: социальные программы тесно связаны со стратегией и миссией компании, отражая ее ценности и долгосрочные цели. 4) Системный характер: социальные программы обычно представляют собой комплекс мер и действий, а не разовые акции, и направлены на долгосрочное решение проблем. 3) Принудительный характер их проведения. Это неверно. Социальные программы носят добровольный, а не принудительный характер. 5) Обязательная связанность с инвестиционным бюджетом: хотя программы и требуют финансовых вложений, их связь с инвестиционным бюджетом не является их основным отличительным признаком, а скорее следствием их реализации. 6) Периодический характер: социальные программы могут быть как краткосрочными, так и долгосрочными, и их периодичность не является обязательным условием.	
5.	Тема 5. КСО как современный источник конкурентоспособности компаний.	У К - 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**ИУК-3.1. Знает** особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде **ИУК-3.2. Умеет** осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль экономиста в команде **ИУК-3.3. Владеет**	1,2, 3	**14.** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* С помощью какой статистической процедуры можно выделить «классы» компаний, используя, в том числе, их объективные характеристики? 1)корреляционный анализ 2)регрессионный анализ 3)критерий хи-квадрат 4)кластерный анализ Ответ: 4 Обоснование выбора ответа: кластерный анализ позволяет выделить «классы» компаний, используя, в том числе, их объективные характеристики. Этот метод	**14.** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Какой показатель демонстрирует отношение затрат на мероприятие и доли прироста капитала с 1 единицы?: 1) показатель окупаемости; 2) показатель ликвидности; 3) эффект мультипликации; 4) коэффициент риска. Ответ: 1 Обоснование выбора ответа: Показатель, демонстрирующий отношение затрат на мероприятие к приросту капитала с единицы, — это показатель окупаемости, поскольку он показывает, сколько единиц прироста капитала приходится на каждую	Базовый (1-3 минуты)

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли экономиста в команде</td>
<td></td>
<td>группирует схожие объекты (компании) в кластеры, основываясь на их признаках, и позволяет выявить группы компаний со схожими характеристиками. Корреляционный и регрессионный анализ используются для определения связей между переменными, а критерий хи-квадрат – для сравнения распределений. Например, кластеризация по показателям успеха позволит наглядно увидеть зависимость между некоторыми переменными социальных инвестиций и успешностью компании на рынке (в программе SPSS-компьютерный пакет для статистической обработки данных).

15.
Прочитайте текст и установите соответствие.
Особый интерес представляет возможность оценки эффективности социальных инвестиций. Необходимость такого сравнения существует на разных уровнях. Сопоставьте группу, заинтересованную в сравнении на корпоративном и региональном уровнях эффективности социальных инвестиций, и ее интересы.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:
<table>
<tr><th colspan="2">Группа</th><th colspan="2">Ее интересы</th></tr>
<tr><td>А.</td><td>Муниципальные органы</td><td>1.</td><td>Средство для консолидации усилий по достижению намеченных результатов и основа для планирования социального</td></tr>
</table>
</td>
<td>единицу затраченных средств. Показатели ликвидности, мультипликации и риска оценивают другие аспекты финансовой деятельности.
Показатель окупаемости отражает, сколько раз затраты на инвестиции окупаются за счет прироста капитала.
Показатель ликвидности оценивает способность компании погасить свои краткосрочные обязательства за счет своих активов.
Эффект мультипликации не является стандартным финансовым термином в данном контексте. Возможно, имеется в виду эффект мультипликатора в макроэкономике.
Коэффициент риска оценивает вероятность и степень возможных потерь.

15.
Прочитайте текст и установите соответствие.
Особый интерес представляет возможность оценки эффективности социальных инвестиций. Необходимость такого сравнения существует на разных уровнях.
Сопоставьте группу, заинтересованную в сравнении на корпоративном и региональном уровнях эффективности социальных инвестиций и ее интересы.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:
<table>
<tr><th colspan="2">Группа</th><th colspan="2">Ее интересы</th></tr>
<tr><td>А.</td><td>Средний и малый бизнес</td><td>1.</td><td>Социальное позиционирование, выстраивание конструктивных отношений с органами власти и общественностью</td></tr>
<tr><td>Б.</td><td>Бизнес в целом</td><td>2.</td><td>Выработка антикоррупционных</td></tr>
</table>
</td>
<td>Базовый (1-3 минуты)</td>
</tr>
</table>

							партнерства			оценок и показателей	
					Б.	Экспертное сообщество	2.	Возможность для востребованной реализации своей компетентности	В.	Крупный бизнес	3.	Привлечение зарубежных инвестиций, выход на мировые фондовые рынки
					В.	Региональные власти	3.	Дополнительные рычаги воздействия на бизнес, а также реализация дополнительных ресурсов для решения социальных проблем				

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

Ключ:

А	Б	В
1	2	3

16.

Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.

Потребительский потенциал компании – это …

1) отношения компании с потребителями ее продукции

2) возможность компании в потреблении ресурсов

3) проявление организационных способностей компании отвечать требованиям рынка

4) удельный вес новой продукции в общем объеме продаж

Ответ: 1

Обоснование выбора ответа: Среди предложенных вариантов единственно

А	Б	В

Ключ:

А	Б	В
1.	2.	3.

16.

Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.

Такие показатели как эффективность и экономичность для проведения оценки социальных инвестиций и социального партнерства требуют наличия:

1) политологической компетентности;

2) юридической компетентности;

3) социологической компетентности;

4) экономической компетентности.

Ответ: 4

Обоснование выбора ответа: Для оценки эффективности и экономичности социальных инвестиций и социального партнерства необходима экономическая компетентность. Хотя социальная и

Базовый (1-3 минуты)

					возможный вариант – «отношения компании с потребителями ее продукции. Однако вариант "отношения компании с потребителями ее продукции" является неполным, так как отношения — это лишь один аспект, а сам потенциал включает гораздо больше.	юридическая компетентность также важны, именно экономические показатели, такие как чистый дисконтированный доход, внутренняя норма доходности, срок окупаемости и коэффициент эффективности инвестиций, используются для количественной оценки затрат и результатов. Экономическая компетентность необходима для расчёта и анализа таких показателей, как чистая приведённая стоимость, внутренняя норма доходности, срок окупаемости и рентабельность инвестиций. Социологическая компетентность важна для оценки социального эффекта, но не является основным инструментом для количественной оценки именно экономичности и эффективности в финансовом смысле. Юридическая компетентность необходима для понимания правовых аспектов, но не для расчёта финансовых показателей. Политологическая компетентность значима для понимания политического контекста, но не для оценки экономической эффективности.	
					17. *Прочитайте текст и установите последовательность.* Расположите в правильном порядке элементы цикла построения деятельности в соответствии со стандартами экологического менеджмента и менеджмента качества: 1) план; 2) действие; 3) проверка; 4) корректировка. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: | | | | | | Ключ:	**17.** *Прочитайте текст и установите последовательность.* Выберите правильную последовательность этапов внедрения концепции корпоративной социальной ответственности (КСО) в стратегию компании: 1)Формулировка миссии и стратегических целей компании. 2)Анализ внешней среды и выявление потребностей целевой аудитории. 3)Определение направлений КСО-программ (экология, благотворительность, образование и т.п.). 4)Внутренняя подготовка сотрудников и обучение основам КСО. 5)Реализация выбранных КСО-проектов. 6)Мониторинг и оценка достигнутых результатов. Запишите соответствующую последовательность	Базовый (1-3 минуты)

<table>
<tr>
<td></td><td></td><td></td><td></td><td></td>
<td>
<table>
<tr><td>1.</td><td>2.</td><td>3.</td><td>4.</td></tr>
</table>
</td>
<td>
цифр слева направо:
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
Ключ:
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6.</td>
<td>Тема 6. Взаимодействия бизнеса, государства и гражданского общества.</td>
<td></td>
<td></td>
<td>1,3,4</td>
<td>
18.
Прочитайте текст и установите соответствие.
Известно, что спонсорство – это финансовая или иная поддержка (имуществом, услугами) одного лица (спонсора) другому (спонсируемому проекту, мероприятию, лицу) на определенных условиях для достижения маркетинговых целей спонсора. В отличие от благотворительности, где помощь оказывается безвозмездно и без ожидания ответной выгоды, спонсорство предполагает наличие взаимовыгодного партнерства и договорных обязательств.
Сопоставьте сферу деятельности, представляющую интерес для спонсорства, и ее возможности:
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:
<table>
<tr><th colspan="2">сферу деятельности</th><th colspan="2">ее возможности</th></tr>
<tr><td>А.</td><td>Здравоохранение, медицина, экология</td><td>1.</td><td>Сфера обеспечена политической общественной, государственной поддержкой</td></tr>
<tr><td>Б.</td><td>культура</td><td>2.</td><td>Средство попасть на международные, зарубежные рынки в образе</td></tr>
</table>
</td>
<td>
18.
Прочитайте текст и установите соответствие.
Проблема оценки эффективности социальной политики, как социальных инвестиций и социального партнерства, возникает при планировании конкретных программ и проектов, при их обосновании, при подведении итогов проведенной работы. Но сложность оценки заключается не только в том, что эффективность социальных инвестиций и социального партнерства может оцениваться в разных позиций, но в комплексном характере самого концепта «эффективность». Сопоставьте три вида эффективности и их описания.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:
<table>
<tr><th colspan="2">Виды эффективности</th><th colspan="2">их описания</th></tr>
<tr><td>А.</td><td>целесообразность</td><td>1.</td><td>Та деятельность более эффективна, которая позволяет решить реальные социальные проблемы</td></tr>
<tr><td>Б.</td><td>экономичность</td><td>2.</td><td>Та деятельность более эффективна, которая позволяет получить тот же результат с наименьшими затратами</td></tr>
<tr><td>В.</td><td>результативность</td><td>3.</td><td>Та деятельность более эффективна, в которой результаты в наибольшей степени реализуют цели</td></tr>
</table>
</td>
<td>Базовый (1-3 минуты)</td>
</tr>
</table>

							сторонника сотрудничества	
					В.	СМИ	3.	Прямые возможности рекламы и перспективы PR-сотрудничества

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

Ключ:

А	Б	В
1.	2.	3.

19.

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Как называется системный фонд, управляющий средствами, поступающими от различных доноров, и расходующий эти средства на четко установленные цели:

1) эндаумент-фонд;
2) инвестиционный фонд;
3) страховой фонд;
4) корпоративный фонд.

Ответ: 1

Обоснование выбора ответа: Такой фонд называется эндаумент-фонд (или фонд целевого капитала). Он формируется за счет пожертвований и предназначен для долгосрочного финансирования конкретных некоммерческих целей, таких как поддержка образования, науки или культуры.

Эндаумент-фонд собирает средства от различных доноров (пожертвования, завещания) и передает их в доверительное управление для получения дохода, который затем используется на уставные цели фонда.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

Ключ:

А	Б	В
1	2	3

19.

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Поддержка непрофильной для бизнеса деятельности называется:

1) филантропия;
2) опека;
3) спонсорство;
4) патронаж.

Ответ: 3

Обоснование выбора ответа: Спонсорство — это предоставление финансовой или иной поддержки деятельности другого лица или организации (спонсируемого) на условиях распространения рекламы о спонсоре, его товарах или услугах. Спонсорский вклад признается платой за рекламу, и он всегда преследует цель получения выгоды для спонсора, например, продвижение бренда или укрепление репутации.

Почему другие варианты неверны

Филантропия – это благотворительная деятельность, направленная на помощь нуждающимся, безвозмездная и не предполагающая получения прибыли или рекламы.

	Базовый (1-3 минуты)

					Инвестиционный фонд фокусируется на получении прибыли для инвесторов путем вложения средств в различные активы, а не на финансировании конкретных благотворительных или уставных целей. Страховой фонд связан со страховыми выплатами и рисками, а не с целевым финансированием пожертвований. Корпоративный фонд может быть создан как компанией, так и благотворительным фондом, но не всегда предполагает такую же структуру целевого капитала, как эндаумент-фонд.	Опека – это правовая форма защиты прав и интересов граждан, признанных недееспособными или несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей. Это юридическое, а не бизнес-понятие. Патронаж – это форма помощи совершеннолетним дееспособным гражданам, которые по состоянию здоровья не могут самостоятельно осуществлять и защищать свои права. Это также не относится к деловой активности бизнеса.	
					20. *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.* Каковы характеристики благотворительности: 1) непрофильная для бизнеса деятельность; 2) чаще всего политически мотивирована; 3) связана с извлечением пассивного дохода; 4) безвозмездна; 5) бескорыстна и направлена на общее благо; 6) профильная для бизнеса деятельность. <u>Ответ:</u> 4,5 <u>Обоснование выбора ответа:</u> Благотворительность - это добровольная и безвозмездная помощь. Цель благотворительной деятельности — оказание помощи социально уязвимым слоям населения и другим лицам без цели получения выгоды. Она направлена на достижение общественно полезных целей. Почему другие варианты неверны: 1) непрофильная для бизнеса деятельность: хотя благотворительность может быть	**20.** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.* Эффективность благотворительности связана с возможностями создания дополнительных факторов развития бизнеса: 1) моральная легитимизация бизнеса; 2) улучшение репутации; 3) снижение налогов на прибыль; 4) развитие новых рынков; 5) увеличение цен на продукцию; 6) снижение заработной платы сотрудников. <u>Ответ:</u> 1,2,4 <u>Обоснование выбора ответа:</u> Эффективность благотворительности для бизнеса заключается в создании дополнительных факторов развития, таких как моральная легитимизация бизнеса, улучшение репутации и развитие новых рынков. Эти факторы способствуют укреплению доверия, привлечению клиентов и партнеров, а также созданию положительного имиджа компании. 1) Моральная легитимизация бизнеса: благотворительность помогает бизнесу получить социальное одобрение и укрепить свою «моральную легитимность» в глазах общества.	Повышенный (3 - 5 минут)

					непрофильной, существуют также корпоративные благотворительные фонды и стратегии, которые являются частью бизнес-стратегии компании. 2) чаще всего политически мотивирована: в соответствии с российским законодательством, благотворительные организации не могут заниматься деятельностью по поддержке политических партий или предвыборных кампаний. 3) связана с извлечением пассивного дохода: благотворительная деятельность не преследует цель получения прибыли или дохода. 6) профильная для бизнеса деятельность: благотворительность не является основной, профильной деятельностью для бизнеса, так как её цель не извлечение прибыли.	2) Улучшение репутации: активное участие в благотворительности положительно сказывается на имидже компании, делая ее более привлекательной для клиентов, партнеров и инвесторов. 3) Развитие новых рынков: благотворительные проекты могут открыть новые рынки сбыта, привлекая внимание потребителей, которые ценят социальную ответственность бизнеса. 4) Снижение налогов на прибыль: в некоторых юрисдикциях благотворительные пожертвования могут давать право на налоговые льготы, но это зависит от законодательства и не является универсальным фактором. 5) Увеличение цен на продукцию: это не является прямым следствием благотворительности. Такое решение может быть связано с другими факторами, а не с благотворительной деятельностью. 6) Снижение заработной платы сотрудников: благотворительность не должна снижать уровень заработной платы сотрудников. Более того, улучшение репутации и финансовая стабильность бизнеса могут привести к увеличению заработной платы.	

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий