Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.03.2026 22:18:48
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
И.о. директора
международного института
инновационной экономики,
лидерства и менеджмента
_____ А.А. Панарин
«17» декабря 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

Социальная ответственность и этика бизнеса

Направление подготовки/специальности:
38.04.02 Менеджмент
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль
«Менеджмент современной организации»

форма обучения:
очная, заочная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Социальная ответственность и этика бизнеса». Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль): «Менеджмент современной организации» / Н. А. Ларина – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова – 81 с.

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: _____/ Н. А. Ларина, профессор, д. ф. н.

Заведующий кафедрой: _____/ Л. И. Гончарова, доцент, к. э. н.

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

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Социальная ответственность и этика бизнеса» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Социальная ответственность и этика бизнеса». 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	Социальная ответственность и этика бизнеса
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмент
Направление подготовки / специальность	38.04.02 Менеджмент
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	
Общее время тестирования (мин)	
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**
ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ИОПК-3.1. Знает методы и способы принятия обоснованных организационно-управленческих решений. ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

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. Социализация экономики и социальная ответственность бизнеса	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их	**ИОПК-3.1**. Знает методы и способы принятия обоснованных организационно-управленческих решений.	**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) концепция 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

<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 rowspan="3">реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</td><td rowspan="3"></td><td>соблюдение этических норм.</td></tr>
<tr><td>Тема 2. Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность</td><td>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><u>Ключ:</u>
<table><tr><td>1.</td><td>2.</td><td>3.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Тема 3. Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса</td><td>Задание
Раскройте тему «Деловая репутация — это общественная оценка профессиональных и деловых качеств человека или организации» Дайте развернутый ответ.
<u>Ответ:</u>
<u>Ключ:</u>
Деловая репутация — это общественная оценка профессиональных и деловых качеств человека или организации, основанная на мнении партнеров, клиентов, сотрудников и общества в целом. Её можно рассматривать как нематериальный актив компании или конкурентный ресурс, влияющий на доверие, прибыль и стоимость бизнеса.
Как можно рассматривать деловую репутацию
Общественная оценка: Это общее мнение о деловых качествах, которое складывается в результате деятельности и общения в профессиональной среде и с клиентами.
«Доброе имя»: Это нематериальное благо, аналогичное авторским правам или торговым маркам, которое может быть как положительным, так и отрицательным.
Конкурентный ресурс: Она повышает конкурентоспособность компании на рынке, облегчает привлечение новых партнеров, клиентов и сотрудников.</td></tr>
</table>

<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>Бизнес-актив: положительная деловая репутация увеличивает стоимость компании, повышает прибыльность и устойчивость на рынке, а также помогает легче пережить кризисные ситуации.
Визитная карточка: Это своеобразный "визитная карточка" компании в бизнес-сообществе, которая формирует уровень доверия к ней как к участнику правовых и коммерческих отношений.
Что влияет на деловую репутацию:
– Пользовательский опыт: качество продуктов или услуг и уровень клиентского сервиса.
– Профессионализм: Соблюдение высоких стандартов профессионального поведения, надежность и честность.
– Мнения третьих лиц: Комментарии блогеров, бывших сотрудников, клиентов и партнеров.
– Социальная ответственность: участие в благотворительности, решение экологических вопросов.
– Корпоративная культура: отношение к сотрудникам, партнерам и инвесторам.
– Онлайн-присутствие: Информация, которая находится в поисковой выдаче, включая отзывы и визуальные элементы.</td></tr>
<tr><td>Тема 4.
Концепция этики бизнеса</td><td></td><td></td><td>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</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме

			бизнеса
Б	забота	2	Внутренние социальные инвестиции, оцениваемые с социальной позиции
В	сопричастность	3	Внешние социальные инвестиции, оцениваемые с позиции внешней среды

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	**Б**	**В**

Ключ:

А	**Б**	**В**
1	2	3

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).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Социализация экономики и	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать	ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и	**Задание** *Решите практическую задачу.* Известно, что в Российском менеджменте в последние годы

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
социальная ответственность бизнеса	обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	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.* <u>Ответ:</u> 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 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

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 2. Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность		ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	**Задание** *Решите практическую задачу.* 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 реализации системного подхода и соблюдения определенных требований. *Опишите суть системного подхода, определите эти требования, соотнесите с заинтересованными сторонами Банка, перечислите их. Запишите развернутый ответ.* <u>Ответ:</u> <u>Ключ:</u> Системный подход к КСО означает, что корпоративная социальная ответственность рассматривается не как отдельные разрозненные инициативы, а как часть целостной, взаимосвязанной системы бизнес-процессов компании, в нашем случае – ОАО «Сбербанк», его зарубежные филиалы, дочерние и зависимые общества и дочерние банки. Это предполагает интеграцию принципов КСО во все аспекты деятельности, управление ими как системой с входом, выходом, связями и обратной связью, а также учет влияния на все заинтересованные стороны. Так, 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;

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			• 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 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

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			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.
Тема 3**.** Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса		ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	**Задание** *Решите практическую задачу.* *Разработайте перспективную программу действий в области КСО для преуспевающей региональной компании малого бизнеса с целью укрепить деловую репутацию компании в регионе присутствия.* *Запишите развернутый ответ.* <u>Ответ:</u> <u>Ключ:</u> 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 Определение миссии и ценностей: сформулируйте, какую социальную и экологическую цель преследует ваша компания. Привлеките сотрудников к этому процессу, чтобы обеспечить их поддержку. 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. Определение приоритетных направлений: выберите те области КСО, которые наиболее актуальны для вашего региона и вида деятельности. Это может быть экология, поддержка местных сообществ,

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			благотворительность или улучшение условий труда. 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 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. 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. 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 культурные проекты. Местный найм и закупки: поддерживайте местный рынок труда и используйте товары и услуги региональных поставщиков.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			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 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. 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.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 4. Концепция этики бизнеса		ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	**Задание** *Решите практическую задачу. Рассмотрите ситуацию:* Вы — специалист по управлению персоналом крупной международной компании, осуществляющей деятельность в нескольких странах. В последнее время участились случаи нарушения этических норм сотрудниками компании, что сказывается на ее репутации и приводит к финансовым потерям. Руководство поручило вам разработать комплекс мероприятий по внедрению и соблюдению этических нормативов. – *Опишите, какие формы организации (комитет по этике, корпоративные комитеты, комиссии) можно использовать для внедрения этических нормативов.* – *Предложите виды документов (кодекс этики, кодекс поведения, инструкция по соблюдению этических норм), которые помогут зафиксировать этические принципы.* – *Разработайте мероприятия по обучению сотрудников (тренинги, семинары, онлайн-курсы), направленные на формирование этического сознания.* – *Определите роль комитета по этике в компании и его основные функции.* <u>Ответ:</u> <u>Ключ:</u> Прежде всего, зададимся следующими вопросами: – Какие формы организации могут быть использованы для внедрения этических нормативов в компании? – Какие виды документов помогут формализовать этические принципы и нормы поведения сотрудников? – Какие мероприятия по обучению сотрудников смогут способствовать формированию этического сознания и соблюдению норм?

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			– Какую роль может играть комитет по этике в организации? 1. Формы организации для внедрения этических нормативов: Комитет по этике: специальный орган, занимающийся контролем соблюдения этических норм и расследованием случаев нарушений. Корпоративные комитеты: создаются для рассмотрения конкретных этических вопросов и вынесения рекомендаций руководству. Комиссии по этике: проводятся заседания комиссий для обсуждения спорных ситуаций и принятия решений. 2. Виды документов для фиксации этических принципов: Кодекс этики: документ, содержащий общие принципы и нормы поведения сотрудников. Кодекс поведения: перечень конкретных правил и норм, регулирующих поведение сотрудников в различных ситуациях. Инструкция по соблюдению этических норм: подробно прописанный алгоритм действий в этически сложных ситуациях. 3. Мероприятия по обучению сотрудников: Тренинги по этике: регулярные занятия, направленные на обучение сотрудников правилам этического поведения. Семинары и конференции: встречи с приглашенными экспертами, на которых обсуждаются вопросы этики и корпоративной культуры. Онлайн-курсы: дистанционное обучение сотрудников по вопросам этики и поведения в организации. 4. Роль комитета по этике: Контроль соблюдения этических норм. Разрешение этических конфликтов и разбирательство спорных ситуаций. Выработка рекомендаций руководству по изменению и дополнению кодекса этики. Обучение сотрудников вопросам этики и формирование этического сознания. Таким образом, рассмотрены формы организации и виды документов для

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			внедрения этических нормативов, а также проанализирована роль комитета по этике в современной организации и предложены мероприятия по обучению сотрудников этичному поведению.

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). 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
Тема 1. Социализаци	ОПК-3. Способен самостоятельно	ИОПК-3.2. Умеет оценивать их	**1 Задание** *Напишите эссе на тему: «Необходимость и возможность развития КСО в*

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
я экономики и социальная ответственность бизнеса	принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	*России: согласование интересов общества, бизнеса и государства».* Ответ: Ключ: Корпоративная социальная ответственность (КСО) давно перестала быть необязательной частью деятельности компании и превратилась в неотъемлемый элемент ведения бизнеса, гарантирующий устойчивое развитие и репутацию компании. Актуальность вопроса КСО в России вызвана рядом факторов, таких как рост гражданского общества, повышение экологических и социальных требований, усиление давления государства на бизнес и растущая осведомлённость общественности. Зачем нужна КСО в России? Прежде всего, необходимо признать, что современная экономика не может существовать изолированно от общества и государства. Бизнес тесно связан с обществом, ведь именно оно создаёт спрос на товары и услуги, а государство обеспечивает регуляцию и инфраструктуру. Но нельзя забывать, что любые действия бизнеса влияют на общество и окружающую среду, поэтому компания обязана учитывать интересы общества и государства наряду с собственными коммерческими интересами. Кроме того, существует ещё несколько весомых причин для развития КСО в России: Повышение репутации и инвестиционной привлекательности. Компании, ведущие социально ответственную деятельность, привлекают больше инвестиций, а значит, увеличивают капитализацию и устойчивость на рынке. Укрепление конкурентных преимуществ. Международные тенденции и практики ставят компании перед фактом: социально ответственный бизнес привлекает больше клиентов и поставщиков, увеличивает лояльность сотрудников и сохраняет таланты. Снижение рисков. Благодаря ответственному отношению к охране окружающей среды, защите прав работников и ведению прозрачной финансовой отчётности компания минимизирует юридические и репутационные риски.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Устойчивое развитие экономики. КСО способствует развитию малого и среднего бизнеса, сокращению бедности, повышению уровня жизни и снижению социальной напряжённости. Возможности развития КСО в России Несмотря на большое количество препятствий, в России имеется немало предпосылок для развития КСО: Государственная поддержка. Власти осознают необходимость устойчивого развития и внедряют законы и государственные программы, направленные на развитие социальной ответственности бизнеса. Примером является Федеральный закон № 219-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации», который обязывает крупные компании заниматься природоохранной деятельностью. Общественное давление. Гражданское общество становится всё более активным, выдвигая требования к экологически чистому производству, безопасной работе и участию бизнеса в решении социальных проблем. Образовательные программы. Многие российские университеты и бизнес-школы включают в программы подготовки будущие руководители и предприниматели, развивая у них понимание необходимости и пользы КСО. Международные стандарты. Входящие на российский рынок международные компании несут с собой передовые практики КСО, которыми отечественные компании вынуждены пользоваться для сохранения конкурентоспособности. Согласование интересов общества, бизнеса и государства Основой успешной реализации КСО является гармоничное согласование интересов трёх ключевых сторон: общества, бизнеса и государства. Важно помнить, что эти интересы порой противоречивы: – Бизнес заинтересован в получении прибыли, снижении издержек и увеличении конкурентоспособности. – Общество нуждается в защите окружающей среды, соблюдении прав работников, развитии социальной инфраструктуры и справедливом

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			распределении благ. – Государство желает сбалансировать интересы бизнеса и общества, регулировать экономику и обеспечивать безопасность и развитие страны. Но КСО способна объединить эти интересы, ибо компания, поддерживающая социальные и экологические инициативы, укрепляет доверие общества, получает налоговые льготы и преференции от государства, а граждане и государство заинтересованы в надёжных предприятиях, готовых вкладываться в развитие общества и окружающей среды. Таким образом, развитие КСО в России становится вопросом не только корпоративной репутации, но и гарантом устойчивости самого бизнеса и российского общества в целом. Необходима консолидация усилий бизнеса, государства и общества для создания условий, при которых интересы каждой стороны найдут отражение в рамках КСО. **2 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: Ключ: 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>Типовой вариант контрольной работы</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>
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			3 Задание *Рассмотрите ситуацию.* 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. *Изучите деятельность компании в области КСО. Опишите направления. Запишите развернутый ответ.* <u>Ответ:</u> <u>Ключ:</u> 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

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			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 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

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			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 (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;

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			развитию каналов коммуникации, обеспечивающих эффективное взаимодействие Банка с заинтересованными сторонами в соответствии с принципами подотчётности и прозрачности, определенными в рамках своей Политики.
Тема 3. Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	**1 Задание** *Подготовка индивидуальной письменной работы (индивидуального эссе-рефлексии) на тему «Управление деловой репутацией во взаимосвязи с КСО». Приведите примеры эффективного управления деловой репутацией.* <u>Ответ:</u> <u>Ключ</u>: Деловая репутация — один из важнейших активов компании, определяющий её успех на рынке, доверие клиентов, инвесторов и партнеров. Корпоративная социальная ответственность (КСО) становится неотъемлемой частью управления репутацией, потому что она охватывает не только экономические, но и социальные, экологические и этические аспекты деятельности компании. Взаимосвязь КСО и деловой репутации становится все более заметной и влиятельной в современном мире. Что такое корпоративная социальная ответственность? Корпоративная социальная ответственность — это сознательный подход бизнеса к своему воздействию на общество и окружающую среду. Она выражается в действиях компании, направленных на улучшение качества жизни людей, охрану природных ресурсов, соблюдение законов и этических норм, прозрачность и открытость в ведении бизнеса. Главные аспекты КСО включают: – Охрана окружающей среды: внедрение экозащитных технологий, сокращение отходов, бережное отношение к природе. – Социальная ответственность: поддержка местного сообщества, благотворительность, волонтерство сотрудников. – Этика и антикоррупционная политика: соблюдение закона, борьба с коррупцией, прозрачность отчетности.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			– Ответственность перед клиентами и поставщиками: качественное обслуживание, надежные поставки, справедливые условия сотрудничества. Влияет ли КСО на деловую репутацию? – Безусловно. С ростом глобальной осведомленности потребителей и ужесточением конкуренции роль КСО приобретает всё большее значение. Компании, демонстрирующие высокий уровень социальной ответственности, пользуются большим уважением и доверием со стороны общественности. В условиях усиления информационного поля, особенно в интернете, негативная информация распространяется мгновенно, а её последствия могут серьёзно повредить репутации компании. Следовательно, управление деловой репутацией неотрывно связано с системой КСО. Вот несколько примеров того, как КСО влияет на деловую репутацию: – Клиенты предпочитают покупать продукцию социально ответственных компаний. Согласно данным исследований, покупатели всё чаще обращают внимание на экологичность товара, политику компании в отношении сотрудников и общества. – Инвесторы отдают предпочтение компаниям с высоким уровнем КСО. Современные фонды и частные инвесторы учитывают показатели устойчивого развития при принятии инвестиционных решений. – Сотрудники сами выбирают социально ответственные компании. Молодое поколение сотрудников (так называемые Millennials и Gen Z) предпочитает работать в компаниях, чьи ценности совпадают с их собственными. Рассмотрим роль КСО в управлении деловой репутацией Компании, активно работающие в направлении КСО, улучшают свою репутацию следующим образом: – Прозрачность и открытость: когда компания добровольно раскрывает информацию о своем влиянии на общество и окружающую среду, это усиливает доверие к ней. – Минимизация рисков: хороший уровень КСО защищает компанию от репутационных потерь, вызванных скандалами или несоблюдением норм и стандартов.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			– Конкурентные преимущества: социально ответственные компании привлекают лучшие кадры, выгодных партнеров и выгодные контракты. Приведем примеры успешного сочетания КСО и репутации Многие мировые компании доказали, что эффективная КСО способна превратить хорошую репутацию в серьёзное конкурентное преимущество. Например: – Группа компаний «Яндекс» Один из лидеров российского IT-рынка, компания «Яндекс» активно реализует корпоративную социальную ответственность. Помимо регулярных взносов в благотворительные фонды, компания инициирует масштабные экологические проекты, такие как «Посади лес», где пользователи высаживают виртуальные деревья, а компания обязуется посадить настоящие леса в регионах России. Это позволяет компании формировать позитивный имидж, укрепляющий её деловую репутацию. – 2. Сбербанк Банк «Сбербанк» активно внедряет принципы устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Банк запустил программу по развитию инклюзивного общества, обеспечивая равный доступ к банковским услугам для людей с ограниченными возможностями здоровья. Сбер также активно сотрудничает с государственными органами и некоммерческими организациями, поддерживая инициативы по охране окружающей среды и повышению качества жизни населения. Подобная политика укрепляет доверие клиентов и сотрудников, делая Сбербанк привлекательным местом работы и надежного партнёра. – 3. ГК «Росатом» Российская атомная корпорация «Росатом» активно интегрирует КСО в свою деятельность. Компания занимается очисткой территорий от радиационного загрязнения, строительством инфраструктурных объектов в регионах присутствия, проведением образовательных программ для школьников и студентов. За счёт такой активной социальной политики Росатом создал устойчивую положительную репутацию, привлекая квалифицированные

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			кадры и поддерживая высокий уровень доверия со стороны общества. – 4. «Газпром нефть» Одним из примеров успешного применения КСО является нефтяная компания «Газпром нефть». Компания активно внедряет программы экологического сопровождения, энергосбережения и защиты окружающей среды. «Газпром нефть» также поддерживает программы корпоративного волонтерства, образовательные проекты и благоустройство городских районов. Благодаря этому компания приобрела репутацию ответственного игрока на нефтегазовом рынке, способствующего устойчивому развитию. Таким образом, в современном мире, когда репутация компании стремительно превращается в товар, управление ею становится обязательным условием успеха. Одним из мощных инструментов управления репутацией является корпоративная социальная ответственность. Компании, ответственно относящиеся к обществу и окружающей среде, приобретают существенные конкурентные преимущества, притягивают клиентов, инвесторов и сотрудников, уменьшают риски, усиливают свое влияние на рынок и общественное мнение. Таким образом, КСО становится незаменимым инструментом управления деловой репутацией, необходимым для долгосрочного устойчивого развития бизнеса. **2Задание** *Решите практическую задачу.* *Рассмотрите ситуацию.* Вы — руководитель крупного холдинга, производящего продукты питания. Ваши специалисты выявили нарушение технологии изготовления, приведшее к ухудшению качества выпускаемого товара. Проблема незначительна и заметна только при лабораторном анализе, но если дело получит широкую огласку, убытки компании могут достигнуть значительных размеров и нанесут непоправимый урон деловой репутации холдинга. Совет директоров рекомендует оставить дефект незамеченным, так как устранение нарушений потребует больших вложений и приведет к потере доли рынка.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Тем временем потребительская организация обратилась к вам с просьбой прокомментировать возникшую ситуацию. Ваше руководство ожидает решения по этому поводу. <u>Ответ:</u> <u>Ключ:</u> Прежде всего, – Проанализируем ситуацию: перечислим основные факторы, влияющие на принятие решения (этические, финансовые, правовые, общественные). – Определим возможные варианты действий: опишем разные сценарии развития событий (признание вины, сокрытие факта, частичный ремонт). – Оценим последствия: предсказать вероятные последствия каждого сценария для компании, сотрудников, общества и самого руководителя. – Выработаем оптимальное решение: обоснуем выбор конкретного решения, учитывая этические и практические аспекты. Решение, которое предстоит принять, затрагивает сразу несколько аспектов: – Коммерческие интересы: Убытки от устранения дефектов и потеря доли рынка. – Этические соображения: Несоответствие стандартам качества и обман потребителей. – Законодательные нормы: Возможные штрафы и санкции за сокрытие фактов. – Репутационные риски: Урон репутации, доверие потребителей и клиентов. Возможные варианты действий: – Скрыть нарушение: Продолжить производство без уведомления общественности, надеясь, что проблема не станет публичной. Плюсы: Отсутствие немедленных убытков, сохранение доли рынка. Минусы: Возможные претензии потребителей, судебные разбирательства, репутационные потери, угроза санкций со стороны надзорных органов. – Исправить нарушение и уведомить потребителей: Сообщить о проблеме, приостановить продажу дефектной партии, провести кампанию отзыва и исправить технологию.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Плюсы: Соблюдение этических норм, сохранение доверия потребителей, избежание штрафов и судебных преследований. Минусы: Незамедлительные финансовые потери, временная потеря доли рынка, затраты на исправление и отзыв продукции. – Частично раскрыть проблему: Сообщить потребителям о незначительном нарушении, объявив об инициативе улучшения качества, но не останавливая производство и продажу. Плюсы: Сохраняется видимость открытости и приверженности качеству, возможно смягчение последствий. Минусы: Риск появления сомнений у потребителей, недоверие, опасения повторения аналогичных ситуаций. Рекомендации по решению: 1.Выбор в пользу прозрачности и ответственности: – Рекомендуется незамедлительно прекратить поставку дефектной продукции. – Провести акцию отзыва товара и организовать бесплатную замену для потребителей. – Публично заявить о допущенном нарушении, пригласив независимую экспертизу подтвердить безопасность новой партии продукции. – Изменить технологию производства, предотвратив повторение инцидента. 2.Профилактика репутационных рисков: – Подключить пиар-службу для разъяснения ситуации и обеспечения открытости компании. – Проконтролировать и ускорить устранение дефектов, свести сроки остановки производства к минимуму. – Объявить о введении специальной программы повышения качества продукции и сертификации производств. 3.Заключение совета директоров: – Следует предупредить акционеров и инвесторов о сложившейся ситуации и принятых мерах. – Повести кампанию по восстановлению доверия потребителей.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Таким образом, хотя вариант закрытия проблемы кажется проще и дешевле, в долгосрочной перспективе это грозит серьезными последствиями для репутации компании и утратой доверия потребителей. Лучшим решением будет незамедлительное исправление нарушения, публичное уведомление потребителей и предпринятые меры по восстановлению утраченного доверия. Это укрепит доверие потребителей и послужит доказательством этичности и ответственности компании. **3Задание** *Разработайте программу лояльности и удержания сотрудников в организации в контексте реализации концепции "Внутренние амбассадоры".* <u>Ответ:</u> <u>Ключ:</u> Программа лояльности и удержания сотрудников призвана создать условия, при которых сотрудники хотят остаться в компании надолго, чувствуя свою причастность к общему делу, имея возможности для профессионального и личностного роста, поскольку именно сотрудники компании на всех уровнях создают ее репутацию: их поведение, как внутри, так и вне рабочего места, напрямую влияет на восприятие бренда. Сотрудники — одна из ключевых заинтересованных сторон. Успешный и этичный бизнес, обеспечивающий стабильность и достойные условия труда, способствует их уверенности в будущем. Когда сотрудники ценят свою компанию, они становятся ее лучшими "продавцами", транслируя ее миссию и ценности. I. Цели программы: Повышение уровня удовлетворенности сотрудников работой. Уменьшение текучести кадров. Формирование лояльной и продуктивной команды. Повышение эффективности работы за счет снижения затрат на подбор и адаптацию новых сотрудников. II. Основные элементы программы: 1. Материальное стимулирование:

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Регулярная индексация заработной платы. Разработка прозрачной системы премирования за результаты работы. Предоставление доплат за выслугу лет и успешные проекты. Бонусы за инициативность и предложения по улучшению работы компании. 2. Социальный пакет: Оплаченные больничные листы и отпускные. ДМС и полис добровольного медицинского страхования. Льготные путевки в санатории и детские лагеря. Корпоративные пенсионные программы. Оплата занятий спортом и фитнеса. 3. Карьерный рост и развитие: Введение программы наставничества для молодых специалистов. Организация регулярных тренингов и курсов повышения квалификации. Поддержка внутреннего предпринимательства и инициатив сотрудников. Создание карьерных лестниц и прозрачных путей для продвижения. 4. Благоприятные условия труда: Создание комфортной рабочей обстановки (хорошее освещение, эргономичное рабочее место). Гибкий график работы и возможность удаленной работы. Удобные офисные пространства для работы и отдыха. 5. Корпоративная культура и мотивация: Организация мероприятий для сплочения коллектива (корпоративные праздники, тимбилдинги). Введение программ признания и награждения лучших сотрудников. Внедрение системы благодарности и наград от руководства и коллег. 6. Забота о сотрудниках: Возможность дистанционного прохождения медицинских осмотров. Программа психологической поддержки и консультирования. Наличие зон отдыха и релаксации на территории офиса. III. Механизм реализации программы:

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
			Диагностика потребностей сотрудников: ежегодное проведение опросов и анкетирования для выявления ожиданий и пожеланий сотрудников. Мониторинг удовлетворенности: регулярно проверять уровень удовлетворенности сотрудников, используя индекс удовлетворенности (ESAT). Система обратной связи: внедрение прозрачной системы отзывов и предложений от сотрудников. Постоянное развитие и улучшение: использовать результаты мониторинга и обратной связи для корректировки и улучшения программы. IV. Оценка эффективности программы: Уровень текучести кадров: снижение показателя текучести сотрудников по сравнению с предыдущими годами. Индекс удовлетворенности сотрудников (ESAT):Рост уровня удовлетворенности сотрудников работой в компании. Производительность труда: рост показателей производительности труда благодаря улучшению мотивации и вовлеченности сотрудников. Долгосрочная занятость сотрудников: увеличение количества сотрудников, проработавших в компании более пяти лет. Таком образом, программа лояльности и удержания сотрудников является важным инструментом повышения эффективности работы компании, способствующим удержанию лучших специалистов, улучшению их мотивации и снижению затрат на подбор и адаптацию новых сотрудников.

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 – 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**
Тема 2. Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и	ИОПК-3.1. Знает методы и способы принятия обоснованных организационно-управленческих решений.	**Задание** *Аккумулируйте материалы по теме «Системный подход к КСО». Приведите перечень интернет-источников, посвященных данному вопросу. Ответ изложите в форме реферата.* <u>Ответ:</u> <u>Ключ:</u> 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 материалы об инициативах КСО в крупных компаниях, таких как Google. • Double the Donation: Содержит руководства и примеры программ

<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></td><td>динамичной среды</td><td></td><td>социальной ответственности, включая пожертвования, корпоративное волонтерство и изменения в 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.
• «Социальная ответственность бизнеса» /http://www.soc-otvet.ru/- сайт Социальная ответственность бизнеса.
• «Комитет РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию» /http:// https://rspp.ru/committee/komitet-po-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-i-ustoychivomu-razvitiyu/ -сайт Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию</td></tr>
<tr><td>Тема 3. Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса</td><td>ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную</td><td>ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в</td><td>Задание
Создайте и заполните таблицу, в которой будут структурированы выгоды и результаты, получаемые социально ответственным бизнесом для укрепления деловой репутации.
Приведите конкретный пример, демонстрирующий, как принятие верного управленческого решения принесло выгоду и обществу, и бизнесу, и государству.
<u>Ответ:</u>
<u>Ключ:</u>
<table>
<tr><th>№ п/п</th><th>Выгодополучатели</th><th>Виды эффектов</th><th>Основные выгоды и результаты</th></tr>
</table></td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы			
	значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	1	Общество	Социальный	Повышение уровня доверия к компании. Улучшение имиджа и репутации среди населения. Получение одобрения и поддержки со стороны общественности.
					Экологический	Снижение экологической нагрузки. Повышение экологической устойчивости региона. Поддержка экологически чистого производства.
			2	Бизнес	Экономический	Привлечение инвесторов и повышение капитализации. Снижение налоговых ставок и получение госсубсидий. Более привлекательные условия займов и кредитов. Рост покупательской лояльности и увеличение продаж.
					Социальный	Улучшение репутации среди клиентов и сотрудников. Повышение уровня мотивации и удовлетворенности сотрудников. Создание положительного имиджа компании среди конкурентов.
					Экологический	Возможность перехода на зеленую энергетику и экологичную упаковку. Лучшая позиция на рынках, где экологичность и социальная ответственность востребованы.
			3	Государство	Экономический	Увеличение налогов и сборов за счет роста

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы

			капитализации компании. Привлечение инвестиций и развитие региона. Создаваемая инфраструктура (строительство дорог, парков и др.) улучшает жизнь граждан.
		Социальный	Рост числа рабочих мест и снижение уровня безработицы. Развитие социальной инфраструктуры региона. Финансовая поддержка социальных проектов и благотворительности.
		Экологический	Улучшение экологической ситуации региона. Экономия бюджетных средств на ликвидацию загрязнений. Помощь государству в исполнении экологических обязательств.

Социально ответственный бизнес способствует укреплению репутации компании, повышению доверия среди потребителей и общества, улучшает имидж среди инвесторов и сотрудников.
Выгодоприобретатели — общество, бизнес и государство — получают различные эффекты от социальных инвестиций компании: повышение доверия, улучшение имиджа, налоговые льготы, поддержку со стороны властей и общества.
Эффекты социальных инвестиций бывают экономическими (привлечение инвестиций, снижение налоговой нагрузки), социальными (создание рабочих мест, повышение удовлетворенности сотрудников и общества) и экологическими (сокращение вредных выбросов, переход на зеленые технологии).
Таким образом, социальная ответственность компании приносит ощутимые

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			выгоды всем участникам, улучшает репутацию и способствует устойчивому развитию бизнеса. Пример верного управленческого решения: программа переработки пластиковых бутылок «Добрая крышечка» Суть решения: Российская компания «Лебедянский», крупнейший производитель соков и детского питания, совместно с фондом «Российский экологический оператор» и благотворительным фондом «Волонтеры в помощь детям-сиротам» разработали уникальную программу переработки пластиковых крышечек от упаковок Tetra Pak — «Добрая крышечка». Суть программы заключается в следующем: Сбор крышечек: Специальные контейнеры установлены в магазинах, школах, детских садах и учреждениях по всей России. Переработка: Собранные крышки отправляются на завод, перерабатываются и превращаются в полезные изделия (детские площадки, игрушки, велосипедные дорожки и др.). Благотворительность: Деньги, полученные от сдачи переработанных крышечек, идут на помощь детям с тяжелыми заболеваниями. Результат для общества: Население получило удобный способ утилизации пластиковых крышечек, уменьшив нагрузку на полигоны и сохранив природные ресурсы. Родители вместе с детьми учатся бережно относиться к окружающей среде, прививая ребенку культуру раздельного сбора мусора. Дети, нуждающиеся в медицинской помощи, получили дополнительную поддержку, что помогло спасти десятки жизней. Результат для бизнеса: Компания продемонстрировала свою приверженность принципам устойчивого развития и экологической ответственности, что подняло её имидж в глазах потребителей. Увеличение лояльности покупателей и рост продаж за счет повышения уровня доверия к бренду.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			Повышение узнаваемости и репутации компании среди партнеров и инвесторов. Результат для государства: Упрощение утилизации пластиковых отходов, снижение нагрузки на мусороперерабатывающие заводы и полигоны. Снижение затрат на вывоз и захоронение отходов. Рост налогового поступления от компании за счет расширения рынка сбыта и роста оборотов. Таким образом, верное управленческое решение компании «Лебедянский» позволило получить тройную выгоду: – Общество: повышение уровня экологической культуры, польза для детей. – Бизнес: рост репутации и прибыли, увеличение лояльности потребителей. – Государство: снижение нагрузки на полигон и экономия средств на утилизацию отходов. – Подобные решения наглядно демонстрируют, что социально ответственное поведение компании способно приносить реальную пользу всем сторонам и укреплять деловую репутацию.
Тема 4. Концепция этики бизнеса	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в	ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационну ю эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-	**Задание** *Прочитайте текст.* *Известно, что одним из лидеров российского страхового рынка является компания «РЕСО-Гарантия». Компания в своей деятельности следует нормам и принципам бизнес-этики. Политика компании направлена на развитие страховой деятельности, клиентоориентированность, участие в благотворительных проектах, а также развитие внутренней социальной политики.* *Проанализируйте по данным направлениям деятельности «РЕСО-Гарантия». Приведите примеры проявлений социальной ответственности компании. Запишите развернутый ответ в форме реферата.* <u>Ответ:</u> *Пример №1.*Сборная РЕСО-Гарантия по волейболу заняла первое место в Серебряном осеннем турнире среди корпоративных команд. Победа команды стала результатом мастерства, азарта и непоколебимой воли к

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
	условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	культурной) и динамичной среды.	победе. Волейболисты РЕСО-Гарантия продемонстрировали высочайший класс игры, оставив соперников далеко позади и доказав, что являются не только профессионалами страхового дела, но и звездами спортивных арен. В полуфинале РЕСОвцы встретились с коллективом «РосДорБанка». Остановить волейболистов РЕСО-Гарантия оказалось невозможно. Со счетом 2:0 (15:7, 15:4) коллектив уверенно вышел в финал, продемонстрировав блестящую сыгранность и мощные атаки. Каждая подача достигала цели, а каждый блок оказывался непробиваемым. Самым ожидаемым матчем турнира стал финал, где нашей команде противостояли сотрудники девелоперской компании «Самолёт». Сражение получилось напряженным, но игроки РЕСО-Гарантия проявили феноменальную выносливость и хладнокровие. Итогом стала уверенная победа со счетом 2:0 (15:12, 15:11). Главный приз – Кубок – отправился к команде страховщиков, оставив соперникам лишь воспоминания о доблестной, но тщетной борьбе. «В нашем корпоративном чате по волейболу почти 100 человек. Это один из самых любимых видов спорта нашего большого спортивного клуба RESO GO. Дважды в неделю на протяжении двух лет мы собираемся после работы, чтобы поиграть в классический или пляжный волейбол. Компания оплачивает аренду помещения для игр. Мы давно сыгрались. Об Осеннем турнире среди корпоративных команд мы узнали от организаторов, которые сами напрямую с нами связались. Это была напряженная серия игр, и я рад, что она закончилась для нас победой», – рассказывает игрок волейбольной команды РЕСО-Гарантия, заместитель начальника управления продуктов медицинского страхования Борис Болдырев. *Пример №2*Филиал РЕСО-Гарантия в Тольятти принял активное участие в спортивном фестивале, посвященном Дню физкультурника. Организатором Bombbar FESTа выступил крупный партнер компании по корпоративному ДМС – ООО «Бомббар». Мероприятие, собравшее около 10 тысяч жителей и гостей города, стало

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			настоящим праздником спорта и здоровья. РЕСО-Гарантия выступила в качестве страховщика фестиваля, обеспечив страхование ответственности организаторов и страховую защиту от несчастных случаев для всех участников забегов. Но на этом участие компании в фесте не ограничилось! Сотрудники и агенты филиала активно включились в праздничную программу, продемонстрировав отличную спортивную подготовку и командный дух. В корпоративном забеге на 3 км приняли участие две команды РЕСО-Гарантия, получившие названия, отсылающие к нашим программам страхования жизни и здоровья - «РЕСО-Надежда» и «РЕСО-Премиум». Обе команды дружно поддерживали болельщики-РЕСОвцы и члены их семей. И результат не заставил себя ждать! Команда «РЕСО-Премиум» завоевала в соревнованиях почетное 3-е место, доказав, что в РЕСО-Гарантия работают не только профессионалы страхового дела, но и активные, любящие спорт, движение и здоровый образ жизни люди! В забеге приняли участие Наталья Воронина, Инга и Антон Земляникины, Яна Сергунина, Алена Архипова, Ольга Кораблина, София Чантурия, Иван Кобелев, Дмитрий Кадачигов и Иван Крыжный. Кроме того в течение всего фестивального дня 35 сотрудников и агентов филиала активно распространяли среди участников и гостей праздника спорта свои электронные визитки с контактами, по которым потенциальные клиенты могут проконсультироваться по любым вопросам страхования. Также спортсмены и зрители с интересом сканировали QR-коды с реферальными рекрутинговыми ссылками, приглашающими на работу в компанию. Все это отлично работает на повышение узнаваемости бренда РЕСО-Гарантия у жителей Тольятти. РЕСО-Гарантия поздравляет всех участников и победителей Bombbar FEST и благодарит организаторов за прекрасный спортивный праздник! Мы гордимся нашей командой и уверены, что впереди у тольяттинских РЕСОвцев новые успехи и в спорте, и в страховании!

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			Пример №3 Перед началом учебного года (2025-26) в Центральном офисе РЕСО-Гарантия состоялся традиционный «День детства». Более 60 детей познакомились с компанией, в которой работают их родители. После сбора в фойе «Школы РЕСО» дети встретились с вице-президентом РЕСО-Гарантия, начальником департамента по работе с персоналом Еленой Лурье, в большом зале посмотрели небольшой видеоролик о компании и задали свои первые вопросы о страховании. По традиции детей разделили на старшую и младшую группы и выдали им корпоративные бейсболки. Экскурсию проводили сотрудники РЕСО-Гарантия. Они с душой подошли к организации рабочего процесса. Группы сопровождали сотрудники департамента по работе с персоналом Нина Дунцова и Ирина Супрунова. В студии «РЕСО ТВ» дети с азартом исполняли роли журналистов, операторов и их ассистентов, учились вести телешоу, интервьюировали друг друга. В отделе кадров ребята учились заполнять анкеты работников компании, писали заявления на отпуск. Сотрудники службы скорой помощи «MedSwiss 03» учили детей оказывать первую помощь. А в Центре медицинской поддержки ребят впечатлила комната релаксации для сотрудников. После экскурсии ребята с легкостью ответили на все вопросы викторины, посвященной РЕСО-Гарантия. Каждый получил сертификат участника экскурсии и корпоративные подарки от компании. Сфотографировавшись на память, ребята отправились на обед, а кое-кто даже успел поработать с родителями! Вот такой насыщенный день! Елена Лурье, вице-президент, начальник департамента по работе с персоналом: «День детства» в РЕСО-Гарантия проводится два раза в год и пользуется популярностью. Регистрация на экскурсию закончилась через два часа после начала. Каждый раз перед началом экскурсии я спрашиваю детей, зачем они пришли в РЕСО-Гарантия. Ребятишки помладше говорят, что хотят посмотреть, где работают их родители. А тем, кто постарше, интересна сама компания, они изучают, хотят ли они сами в будущем работать в РЕСО-Гарантия.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			Профориентация – это основа «Дня детства», и мы рады, что экскурсия имеет такой успех!» *Пример №4* РЕСО-Гарантия провела ежегодный Фестиваль мастеров. 1 000 сотрудников и агентов РЕСО-Гарантия приехали со всех уголков страны на курорт «Русские Сезоны. Пересвет» в Подмосковье, чтобы вместе провести пять незабываемых фестивальных дней. Тренеры «Школы РЕСО» из Москвы и Санкт-Петербурга, а также представители продающей сети и тренеры региональных филиалов провели 135 учебных занятий и тренингов по совершенствованию профессиональных навыков для агентов, управленцев среднего звена и директоров филиалов. РЕСОвцы углубляли знания о страховых продуктах и техниках их продаж, отрабатывали навыки работы с возражениями, обсуждали рекрутинг и развитие сотрудников и подразделений, монетизировали полученные знания «здесь и сейчас» на шоу продаж. Участники фестиваля осваивали нейросети для работы и учились выстраивать коммуникацию с клиентами в соцсетях, искали подходы к корпоративным клиентам. И, конечно, большое внимание уделили уникальным корпоративным инструментам работы – разбирались в тонкостях стипендиальной программы для агентов-новичков и изучали возможности «Карты кросс-селлинга ИФЛ». Были на фестивале и спортивные состязания, и тренинги по развитию креативного мышления, и интеллектуальные игры – «Страховое 100 к 1», «Поймай лжеца!», «Квиз» и «Игры разума». А еще «Книжный час» и представление плейбэк-театра. Фестиваль – это всегда и встречи с руководством компании. На РЕСОФЕСТе состоялись 6 круглых столов. На тематических сессиях агенты и сотрудники задавали вопросы и предлагали свои идеи руководителями и топ-менеджерами компании. Многие из предложений нашли мгновенный отклик и были приняты в работу. Большой круглый стол с основателем и президентом компании продлился два часа. Для тех, кто не смог принять участие в фестивале, впервые в истории компании были организованы прямые трансляции вечерних программ и круглого

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			стола на РЕСО ТВ. За содержание творческих вечеров отвечали шесть региональных макрокоманд. Каждый вечер на сцене звучали песни в исполнении звезд РЕСО, искрометные шутки о самых актуальных аспектах страхового дела, в творческих номерах команд нашлось место и зажигательным танцам, и мастерски снятым видеороликам. В один из вечеров фестиваля состоялся душевный концерт светлой памяти основателя «Школы РЕСО» Ивана Рыбкина. Кульминацией фестиваля стал традиционный флешмоб, во время которого все участники фестиваля, включая руководителей компании, «написали» на стадионе девиз фестиваля – «Наш дом – РЕСО». Финальной точкой фестиваля стала церемония награждения самых активных участников и организаторов этого масштабного мероприятия

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.

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены.

Примерные индивидуальные задания (темы) для курсовых работ:

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:

Вопросы к экзамену

1. КСО и корпоративное управление: сферы взаимодействия и взаимовлияния.
2. Эволюция КСО в мировой и российской бизнес - практике.
3. Модели КСО.
4. Государственно-частное партнерство (ГЧП) как механизм реализации КСО.
5. Трансформация социально-экономических отношений в обществе. Процессы социализации экономики.
6. Системный подход к КСО. Принципы построения системы КСО.
7. Построение системы ответственности в процессах менеджмента.
8. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.
9. Содержание внутренней корпоративной ответственности: основные направления и виды, взаимосвязь с бизнес-стратегией.
10. Социальная политика компании в стратегии развития внутренней социальной ответственности.
11. Организация и тенденции развития внутренней социальной ответственности в российских компаниях.
12. Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса.
13. Внешняя КСО: направления и принципы реализации.
14. Социальный аудит: задачи, функции, механизм реализации.
15. Понятие социальных инвестиций бизнеса. Направления и инструменты социального инвестирования компаний.
16. Позитивные и негативные тенденции в состоянии предпринимательского климата России, воздействующие на практику КСО.
17. Организационная культура и корпоративная этика; их взаимосвязь с социально ответственным ведением бизнеса.
18. Источники корпоративных конфликтов и способы их предотвращения.

19. Публичность и информационная прозрачность бизнеса. Соблюдение коммерческой тайны, использование инсайдерской информации.
20. Современные механизмы и формы взаимодействия бизнес-структур и местных сообществ.
21. Формы благотворительной деятельности компаний.
22. Методы добросовестной и недобросовестной конкуренции, их взаимосвязь с социально ответственным ведением бизнеса.
23. Деловая репутация и ее роль в устойчивости бизнеса.
24. Виды деловой репутации, ее оценка.
25. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
26. Этика в реализации корпоративной социальной ответственности. Принципы этики бизнеса.
27. Этические нормы бизнеса: уровни реализации
28. Методы формирования этической основы менеджмента
29. Деловая этика и национальная культура.
30. Особенности формирования и управления корпоративной культурой в транснациональной компании.
31. Учет особенностей делового этикета при взаимодействии с представителями других культур.
32. Особенности российской деловой культуры и этикета.

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	
					Вариант 1	**Вариант 2**
1.	Тема 1. Социализация экономики и социальная ответственн	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие	ИОПК-3.1. Знает методы и способы принятия обосноване	1, 2, 3, 4	**1 Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* Первым адептом корпоративной социальной ответственности считается: 1) Т. Левит;	**1 Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.* На какой стадии позиционирования бизнеса в обществе развиваются спонсорство, патронаж,

	ость бизнеса	решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ых организационно-управленческих решений.		2) Э. Карнеги; 3) М. Фридман; 4) К Вандербильт; 5) Д Рокфеллер. Ответ: 2) Э. Карнеги 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 также были известными бизнесменами, но их роль в формировании концепции КСО не так значительна, как у Карнеги. **2 Задание** *Прочитайте текст и установите*	благотворительность?: 1) стадия самооправдания бизнеса перед обществом; 2) стадия «социального партнерства»; 3) стадия накопления капитала; 4) это неотъемлемая часть всех стадий. Ответ: 1) стадия самооправдания бизнеса перед обществом 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. **2 Задание** *Прочитайте текст и установите последовательность.* Расположите уровни КСО в правильном порядке, начиная с

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>
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:
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
<u>Ключ:</u>
<table>
<tr><td>1)</td><td>2)</td><td>3)</td></tr>
</table>

3 Задание
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;
</td>
<td>
основания «пирамиды» уровней КСО:
1) оптимизация качества бизнес-процессов;
2) развитие социальной инфраструктуры;
3) филантропия.
Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
<u>Ключ:</u>
<table>
<tr><td>1.</td><td>2.</td><td>3.</td></tr>
</table>

3 Задание
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;
</td>
</tr>
</table>

					3) перед потребителями и клиентами; 4) перед государством; 5) перед населением. <u>Ответ:</u> 3) перед потребителями и клиентами; 4) перед государством; 5) перед населением. <u>Обоснование выбора ответа:</u> Забота о потребителях и клиентах является 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	6) бизнес может действовать без учета социальных факторов. <u>Ответ:</u> 2) бизнес самостоятельно принимает решения; 3) есть цель и смысл развития бизнеса в контексте развития российского общества; 5) у бизнеса есть желание принимать решения, способствующие развитию российского общества; <u>Обоснование выбора ответа:</u> 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. **4 Задание** *Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.*

					компания может поддерживать волонтерские организации в рамках своих социальных проектов, это не является основной или единственной сферой ответственности КСО. **4 Задание** *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. <u>Ответ:</u> 4) крупного бизнеса <u>Обоснование выбора ответа:</u> Практика социальной отчетности в России получила развитие у представителей крупного бизнеса. Крупные компании чаще других 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	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. <u>Ответ:</u> 1) в фирме хотят видеть надёжного социального партнера; <u>Обоснование выбора ответа:</u> 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

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.

5 Задание

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

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
Б.	Принцип кооперации	2	Развитие долгосрочного согласованног

			менеджмент

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

Ключ:

А	Б	В
1.	**2.**	**3.**

6 Задание

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) ответственность бизнеса

Обоснование выбора ответа:

Социальное партнерство и корпоративная социальная ответственность (КСО) отражают ответственность бизнеса. КСО означает, что компания интегрирует социальные и экологические вопросы в свою деятельность, выходя за рамки только экономической выгоды, и несет

			о 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 Задание

Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.

Основное различие корпоративно/социально ответственных сборов от налоговых

					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.	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 <u>Ответ:</u> 1) не нормируются, и их размер произволен <u>Обоснование выбора ответа:</u> Основное различие заключается в том, что корпоративная/социальная ответственность (КСО) не является обязательным сбором с фиксированным размером, а скорее 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.
2.	Тема 2. Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная	ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную	ИОПК-3.1. Знает методы и способы принятия обоснованных организацио	1, 2, 3, 4, 5	**1 Задание** *Прочитайте текст и установите последовательность.* Расположите в правильном порядке стадии развития паблик рилейшенз: 1) акцентированно негативно-манипулятивные технологии; 2) информационно-разъяснительная	**1 Задание** *Прочитайте текст и установите последовательность.* Для того чтобы выявить корреляции между объёмами (затратами) внутренних социальных инвестиций (по различным направлениям) и показателями производительности

<table>
<tr>
<td></td>
<td>социальная ответственность</td>
<td>эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</td>
<td>нно-управленческих решений.</td>
<td></td>
<td>работа;
3) социально-ответственные отношения со своими контактными группами.

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>
2 Задание
Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.
В ракурсе корпоративной социальной ответственности принципиален вопрос эффективности управления организацией. Известно, что различают два стиля управления человеческим потенциалом организаций: иерархический и горизонтальный. Раскройте суть, смысл и содержание горизонтального стиля управления человеческим потенциалом организаций.
Ответ:
Горизонтальный стиль ориентирован на команды в системах управления и на конечный результат. В этом случае вместо концентрации власти происходит ее децентрализация по самоорганизующимся командам,</td>
<td>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, 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</td>
</tr>
</table>

					нацеленным на решение важнейших задач, обеспечивающих проведение стратегической линии компании. Команды чутко реагируют на слабые сигналы внешней среды в реальном масштабе времени. Руководство задает лишь общую стратегию и обеспечивает условия самоорганизации. Все оперативное управление находится на низших уровнях, обеспечиваемых командами. Такой стиль управления способствует развитию человеческого потенциала и не отвлекает высшее руководство от стратегии на рутину. Он характерен для наиболее успешных компаний. Успешность команды управления определяется взаимоотношениями и стилем руководства в ней. **3 Задание** *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: институциональное оформление стратегии КСО, систему учета социальных мероприятий и комплексность осуществляемых мероприятий:	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: [ ] [ ] [ ] Ключ: 1) 2) 3) **2 Задание** *Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.* В ракурсе корпоративной социальной ответственности принципиален вопрос эффективности управления организацией. Известно, что различают два стиля управления человеческим потенциалом организаций: иерархический и горизонтальный. Раскройте суть, смысл и содержание иерархического стиля управления человеческим потенциалом организаций. Ответ: Иерархический стиль в качестве основного инструмента управления организацией рассматривает администрацию, сосредоточивающую всю власть в избыточном объеме.

					1) качественный индекс социальных инвестиций; 2) индекс инвестиционной социализации; 3) количественный индекс социальных инвестиций; 4) коэффициент социализации инвестиций. <u>Ответ:</u> 1) качественный индекс социальных инвестиций; <u>Обоснование выбора ответа:</u> 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.	Команды понимаются упрощенно в виде единства вместе работающих людей, находящихся в хороших отношениях друг с другом. Во главе угла стоит не результат, а межличностные отношения, хотя это и противоречит назначению компании, которое заключается в получении высоких конечных результатов. Исполнители рассматриваются как безликий объект воздействия администрации и контроля. Воздействие имеет характер прямого давления через централизованное руководство. Численность управленческого персонала непомерно высока. Результаты управления жестко программируются сверху, а любые инновации и риски внедряются лишь под контролем высшего персонала. Система реагирует только на сильные сигналы, приходящие из внешней среды на верхний уровень иерархии с большим опозданием. Иерархическая система управления довольно эффективна в малом бизнесе, но перенос ее стереотипов на корпоративный уровень ведет к подавлению развития человеческого потенциала. Такая иерархическая схема характерна для большинства российских компаний, руководители (и собственники) которых пришли из

					Количественный индекс социальных инвестиций: фокусируется на объеме инвестиций, а не на их качестве и системности, которые являются предметом вопроса. **4 Задание** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* 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	малого бизнеса и перенесли соответствующие стереотипы управления. **3 Задание** *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; 3) социальная амортизация; 4) социальный резерв. Ответ: 2) социальный бюджет; 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

					инвестиций к валовому объему продаж; 4) как удельный вес социализации инвестиций в балансовой прибыли; <u>Обоснование выбора ответа:</u> 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 социальных инвестиций. Социальные инвестиции в данном контексте – материальные, технологические, управленческие, финансовые и иные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ,	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. **4 Задание** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.* 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. <u>Ответ:</u> 1) меры социальной защиты

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>
осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта.

5 Задание
Прочитайте текст и установите соответствие.
Сопоставьте требования к системе КСО и их описание.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позиции 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</td></tr>
</table>
</td>
<td>
сотрудников организации;
2) развитие человеческого капитала организации;
<u>Обоснование выбора ответа:</u>
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.

5 Задание
Прочитайте текст и установите соответствие.
</td>
</tr>
</table>

								при этом на него управляющего воздействия
					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.

6 Задание

Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.

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

1) со стейкхолдерами;

2) с управляющими;

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 комплексности	1.	Скоординированность деятельности организации по трем направлениям устойчивого развития: экономическому, социальному, экологическому
Б.	Принцип динамичности	2.	Концепция КСО претерпевает постоянные изменения
В.	Принцип адресности	3.	Ожидание выполнения определенной обязанности по отношению к

3) с инвесторами;

4) с государственными налоговыми органами.

Ответ:

1) со стейкхолдерами;

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. 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.

			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.**

6 Задание

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;

					7 Задание *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. Ответ: 1) существенные малообоснованнные финансовые затраты; 5) потребительское отношение общественности к компании. Обоснование выбора ответа: 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 спонсорство, без	4) эффект замещения. Ответ: 2)эффект насыщения 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. 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. **7 Задание** *Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте*

					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.	*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) добровольность их проведения; 2) обязательная связанность с миссией и стратегией развития компании; 4) системный характер; <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 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.

<table>
<tr>
<td>3.</td>
<td>Тема 3. Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса</td>
<td>ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</td>
<td>ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.</td>
<td>1,4, 5</td>
<td>

1 Задание

Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите понятия и определения.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

<table>
<tr><th colspan="2">Понятие</th><th colspan="2">определение</th></tr>
<tr><td>А</td><td>Репутация</td><td>1.</td><td>общее мнение о человеке, компании или бренде, которое формируется на основе их действий, поведения, ценностей и достижений.</td></tr>
<tr><td>Б.</td><td>Корпоративный имидж</td><td>2.</td><td>образ компании в глазах общественности, который формируется на основе её деятельности, внешнего вида, коммуникации и других факторов.</td></tr>
<tr><td>В.</td><td>Корпоративная индивидуальность</td><td>3.</td><td>уникальный образ компании, который создается через совокупность внешних атрибутов и внутренних ценностей,</td></tr>
</table>

1 Задание

Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите этическую концепцию и ее представителя:

<table>
<tr><th colspan="2">этическая концепция</th><th colspan="2">ее представитель</th></tr>
<tr><td>А.</td><td>Гедонизм</td><td>1.</td><td>Эпикур</td></tr>
<tr><td>Б.</td><td>Аскетизм</td><td>2.</td><td>Антисфен</td></tr>
<tr><td>В.</td><td>Прагматизм</td><td>3.</td><td>Чарльз Сандерс Пирс</td></tr>
<tr><td>Г.</td><td>Стоицизм</td><td>4</td><td>Зенон</td></tr>
</table>

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	**Б**	**В**	**Г**

Ключ:

А	**Б**	**В**	**Г**
1	**2**	**3**	**4**

2 Задание

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.

Какие из перечисленных методов являются способами оценки результатов корпоративной социальной ответственности?:

1) Индекс Global Reporting Initiative (GRI).

2) Оценка коэффициента ликвидности компании.

</td>
</tr>
</table>

								отражающих ее культуру и цели.	3) Индикатор Carbon Disclosure Project (CDP) 4) Система отчетов по международным стандартам Sustainability Accounting Standards Board (SASB). <u>Ответ:</u> 1) Индекс Global Reporting Initiative (GRI). 3) Индикатор Carbon Disclosure Project (CDP) 4) Система отчетов по международным стандартам Sustainability Accounting Standards Board (SASB). <u>Обоснование выбора ответа:</u> Все перечисленные методы, кроме оценки коэффициента ликвидности компании, предназначены для оценки социальной и экологической ответственности бизнеса. Индекс GRI, индикатор CDP и система SASB позволяют оценивать и сравнивать уровни социальной и экологической ответственности компаний, а вот коэффициент ликвидности — это чисто финансовый показатель, оценивающий платежеспособность компании, и не имеет отношения к оценке результатов КСО. **3 Задание** *Прочитайте текст и установите соответствие.* Различают четыре основные группы
						Г.	Аутентичность	4.	подлинность, искренность и верность себе; она означает соответствие между внутренними переживаниями и их внешним выражением, а также способность действовать в соответствии со своими ценностями, эмоциями и убеждениями.
						Д	Корпоративная репутация	5.	общественное мнение о компании, формирующееся у всех заинтересованных сторон (клиентов, сотрудников, инвесторов, партнеров) на основе её деятельности и поведения.
						Е.	Корпоративный супербренд	6.	визуальные и вербальные признаки, по которым можно идентифицировать

					организацию

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г	Д	Е

Ключ:

А	Б	В	Г	Д	Е
1	2	3	4	5	6

2Задание

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты и обоснуйте ответ.

Укажите три колонны — опоры этичной организации (по Р. Дафту):

1) благожелательное руководство
2)нравственные индивидуумы
3)нейтральные индивидуумы
4)преданные индивидуумы
5)организационные структуры и системы
6)нравственное руководство

Ответ:

2)нравственные индивидуумы.
5)организационные структуры и системы
6)нравственное руководство.

Обоснование выбора ответа:

Три опоры этичной организации, согласно Р. Дафту, – это нравственное руководство, нравственные индивидуумы и организационные

показателей эффективности социальных инвестиций этичной организации 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:

группы показателей		**их описания**	
А.	добросовестность	1.	Внутренние инвестиции, оцениваемые с позиций самого бизнеса
Б.	забота	2.	Внутренние социальные инвестиции, оцениваемые с социальной позиции
В.	сопричастность	3.	Внешние социальные инвестиции, оцениваемые с позиции внешней среды

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>структуры и системы. Эти компоненты, работая совместно, создают и поддерживают этическую культуру в компании, где руководство демонстрирует нравственность, сотрудники действуют этично, а системы и процессы поощряют и обеспечивают справедливое поведение.
1. Нравственное руководство: Руководители, которые являются примером этичного поведения для своих подчиненных и создают культуру доверия и подотчетности.
2. Нравственные индивидуумы: Сотрудники, которые осознают свои этические обязательства и поступают в соответствии с нравственными принципами компании.
3. Организационные структуры и системы: Структуры и процессы, которые помогают сотрудникам действовать этично и поддерживают нравственное поведение. Это могут быть этические кодексы, механизмы обратной связи и системы поощрения за этичное поведение.

3Задание
Прочитайте текст и установите соответствие.
Соотнесите каждую концепцию этики деловых отношений с соответствующим описанием:</td>
<td>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>
4Задание
Представьте. В рамках своей профессиональной деятельности Вам необходимо применить индикативный метод оценки социальной активности компании. Опишите его суть.
Ответ:
Ключ:
Ииндикативный метод (как, впрочем, и индексный) является распространенным подходом к оценке социальной активности (корпоративной социальной ответственности, КСО) компаний. Индикативный метод фокусируется на использовании набора отдельных, конкретных показателей (индикаторов), каждый из которых характеризует определенный аспект социальной активности, без обязательного их объединения в единый индекс.
Принцип: определяется система ключевых индикаторов (KPI), отражающих различные стороны социальной ответственности. Оценка проводится путем мониторинга достижения заданных пороговых значений или целевых показателей по каждому индикатору в отдельности.</td>
</tr>
</table>

					этическая концепция		**ее описание**			Применение: используется для детального анализа конкретных областей деятельности (например, уровень текучести кадров, объем социальных инвестиций на сотрудника, количество экологических инцидентов). Часто применяется во внутреннем управлении и отчетности (например, в соответствии со стандартами GRI). Преимущества: позволяет получить детальную картину социальной активности, выявить сильные и слабые стороны отдельных программ, обеспечивает прозрачность оценки по конкретным направлениям. Недостатки: затрудняет общую, интегральную оценку и межфирменное сравнение, может привести к перегрузке информацией из-за большого количества показателей. Таким образом, индикативный метод использует множество дезагрегированных показателей для детального анализа отдельных направлений. На практике индексный и индикативный методы часто используются совместно: индикативный подход формирует основу из детальных данных, которые затем могут быть агрегированы для расчета итогового индекса.
					А.	Этические нормы	1.	Совокупность общепризнанных правил и принципов, регулирующих поведение в профессиональной среде		
					Б.	Корпоративная культура	2.	Система ценностей, взглядов и традиций, присущих конкретной организации, влияющая на поведение сотрудников.		
					В.	Кодекс корпоративной этики	3.	Документально зафиксированные требования и рекомендации по поведению сотрудников компании, соответствующий этическим нормам		
					Г.	Профессиональная этика		Специфические нормы поведения и правила, характерные для		

								определенной профессии или отрасли	Примеры использования индикативного метода оценки КСО Индикативный метод: Пример 1: Система отчетности GRI (Global Reporting Initiative)GRI — это международный стандарт отчетности по вопросам устойчивого развития, применяемый крупными корпорациями по всему миру. Он построен на индикативном подходе и содержит сотни индикаторов, разбитых на несколько категорий (окружающая среда, общество, экономика, управление). Каждая компания самостоятельно выбирает нужные индикаторы и следит за достижением целей по ним. Например, среди индикаторов могут быть: объем выбросов CO_2, потребление воды, уровень несчастных случаев на производстве, количество социальных программ и т.д. Пример 2: Индикаторы Международной организации труда (МОТ)МОТ разработала серию индикаторов для оценки социальной ответственности компаний в сфере трудовых отношений. Среди них: уровень минимальной заработной платы, уровень аварийности и травматизма на предприятии, соблюдение трудовых прав и свобод, уровень профсоюзной активности,

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Ключ:

А	Б	В	Г
1	2	3	4

4Задание

Представьте. В рамках своей профессиональной деятельности Вам необходимо применить индексный метод оценки социальной активности компании. Опишите его суть.

Ответ:

Ключ:

индексный метод (как, впрочем, и индикативный) является распространенным подходом к оценке социальной активности (корпоративной социальной ответственности, КСО) компаний.

Суть индексного метода заключается в использовании единого, комплексного числового показателя (индекса) для обобщенной оценки уровня социальной активности компании.

Принцип: Различные аспекты социальной деятельности (экология, трудовые отношения,

					благотворительность, взаимодействие с обществом и т.д.) измеряются с помощью ряда показателей. Затем эти показатели агрегируются (часто с использованием взвешивания) в единый интегральный индекс. Применение: Индексы (например, индексы устойчивого развития на фондовых биржах, такие как DJSI, или специализированные индексы КСО, как KLD Index) позволяют проводить сравнительный анализ компаний между собой, отслеживать динамику социальной активности в течение времени и ранжировать организации. Преимущества: Обеспечивает наглядность, простоту сравнения итоговых результатов, позволяет оценить общую тенденцию. Недостатки: Высокая степень агрегации может скрывать детали отдельных направлений КСО, а выбор показателей и весов может быть субъективным. Индексный метод стремится к получению единой обобщенной оценки. (в то время как индикативный метод использует множество дезагрегированных показателей для детального анализа отдельных направлений). На практике индексный и индикативный методы часто используются совместно: индикативный	доступ женщин к труду и т.д. Эти индикаторы помогают оценивать эффективность политики компании в области трудовых отношений и социальной справедливости. Индикативный метод (например, по стандартам GRI):Компания достигла следующего уровня по некоторым индикаторам: Выбросы CO_2: −10% по сравнению с прошлым годом (целевое значение — минус 15%). Травматизм на производстве: снижение на 20%, что соответствует плану. Уровень благотворительных вкладов: увеличен на 15% по сравнению с прошлым годом. Индикативный метод предоставляет подробную картину успехов и неудач в отдельных направлениях. Индексный и индикативный подходы дополняют друг друга и позволяют компании строить точную и надежную стратегию корпоративной социальной ответственности.

					подход формирует основу из детальных данных, которые затем могут быть агрегированы для расчета итогового индекса. Примеры использования индексного метода оценки КСО 1. Индексный метод: Пример 1: Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)Это один из самых известных и признанных индексов корпоративной социальной ответственности. Он составляется компанией Standard&Poor's и рассчитывается на основе данных о социальной, экологической и экономической деятельности компаний. Индекс DJSI агрегирует широкий спектр показателей, таких как выбросы углекислого газа, охрана труда, прозрачность отчетности, управление персоналом и др. В результате получается суммарный балл, по которому компании ранжируются в секторе и сравниваются друг с другом. Пример 2: KLD Index (Kinder Lydenberg Domini Indexes)KLD Index — это американский индекс социальной ответственности, созданный инвестиционным фондом Kinder, Lydenberg, Domini & Company. Индекс основан на агрегированном балльном рейтинге компаний, учитывающем их вклад в экологию, социальную сферу,	

					права человека, корпоративное управление и многое другое. Этот индекс используется инвесторами для оценки устойчивости компании и определения уровня риска вложений. Индексный метод (например, по аналогии с DJSI):Суммарный индекс КСО составил 75 баллов (из 100 возможных), что свидетельствует о среднем уровне социальной ответственности компании. Индексный метод дает обобщенную оценку уровня социальной активности компании. Индексный и индикативный подходы дополняют друг друга и позволяют компании строить точную и надежную стратегию корпоративной социальной ответственности.	
4.	Тема 4. Концепция этики бизнеса	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их	ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их	1, 2, 3, 4,	**1 Задание** *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;	**1 Задание** *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;

		реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.		5) бескорыстна и направлена на общее благо; 6) профильная для бизнеса деятельность. <u>Ответ:</u> 4) безвозмездна; 5) бескорыстна и направлена на общее благо; <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 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	4) развитие новых рынков; 5) увеличение цен на продукцию; 6) снижение заработной платы сотрудников. <u>Ответ:</u> 1) моральная легитимизация бизнеса; 2) улучшение репутации; 4) развитие новых рынков; <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. 2) Улучшение репутации: активное участие в благотворительности положительно сказывается на имидже компании, делая ее более привлекательной для клиентов, партнеров и инвесторов.

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 Задание

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:

Группа		Ее интересы	
А.	Муниципальные органы	1.	Средство для консолидации усилий по достижению намеченных результатов и основа для планирования

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.

2 Задание

Прочитайте текст и установите соответствие.

Особый интерес представляет возможность оценки эффективности социальных инвестиций. Необходимость такого сравнения

			социального партнерства
Б.	Экспертное сообщество	2.	Возможность для востребованной реализации своей компетентности
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
		3

Ключ:

А	Б	В
1	2	3

3 Задание

Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Ответ обоснуйте.

Потребительский потенциал компании – это …

1) отношения компании с потребителями ее продукции

2) возможность компании в 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:

Группа		Ее интересы	
А.	Средний и малый бизнес	1.	Социальное позиционирование, выстраивание конструктивных отношений с органами власти и общественностью
Б.	Бизнес в целом	2.	Выработка антикоррупционных оценок и показателей
В.	Крупный бизнес	3.	Привлечение зарубежных инвестиций, выход на мировые фондовые рынки

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

					потреблении ресурсов 3) проявление организационных способностей компании отвечать требованиям рынка 4) удельный вес новой продукции в общем объеме продаж Ответ: 1) отношения компании с потребителями ее продукции Обоснование выбора ответа: Среди предложенных вариантов единственно 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. **4 Задание** *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	Ключ: **А** **Б** **В** 1. 2. 3. **3 Задание** *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) экономической компетентности Обоснование выбора ответа: Для оценки эффективности и экономичности социальных инвестиций и социального партнерства необходима экономическая компетентность. Хотя социальная и юридическая компетентность также важны, именно экономические показатели, такие как чистый дисконтированный доход, внутренняя норма доходности, срок окупаемости и коэффициент эффективности инвестиций, используются для

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>направо:
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
<u>Ключ:</u>
<table>
<tr><td>1.</td><td>2.</td><td>3.</td><td>4.</td></tr>
</table>
</td>
<td>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.

4 Задание
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.</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>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 цифр слева направо:
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
<u>Ключ:</u>
<table>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>