Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.09.2026 09:57:49
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

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

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«17» декабря 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Н. А. Ларина

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

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 менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.02 Менеджмент
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 19 до 38
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*38*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**
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 критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений. **ИОПК-3.2.** Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений **ИОПК-3.3.** Уметь. Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений 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.

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td>Тема 1. Социализация экономики и социальная ответственность 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-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.</td><td>Задания закрытого типа на установление соответствия.
1. Установите соответствие между группой критериев эффективности управленческих решений в контексте КСО» и конкретными показателями/характеристиками
<table>
<tr><td></td><td>Группа критериев</td><td></td><td>Показатели</td></tr>
<tr><td>А</td><td>Операционная эффективность</td><td>1</td><td>Рентабельность продаж, коэффициент активов</td></tr>
<tr><td>Б</td><td>Организационная эффективность</td><td>2</td><td>Достижение целей с меньшими ресурсами/временем</td></tr>
<tr><td>В</td><td>Социальная значимость</td><td>3</td><td>Вовлечённость стейкхолдеров</td></tr>
<tr><td>Г</td><td>Безопасность и контроль</td><td>4</td><td>Защита от нарушений, усиление контроля</td></tr>
</table>
Ответ:
<table>
<tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

Ключ:

А	Б	В	Г
2	3	1	4

2. Установите соответствие между направлением социализации экономики/КСО и методами/индикаторами его оценки

	Направление социализации / КСО		Методы и индикаторы оценки
А	Инвестиции в человеческий капитал	1	Доля расходов на образование, медицину, переобучение
Б	Гуманизация трудовых отношений	2	Удовлетворённость персонала, условия труда, баланс
В	Оценка социального воздействия	3	SROI, система Themes–Outcomes–Measures
Г	Прозрачность и отчётность	4	Отчёты по GRI/SASB, аудит эффективности

Ответ:

А	Б	В	Г
1	2	3	4

Ключ:

А	Б	В	Г
1	2	3	4

ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости

Задания закрытого типа на установление последовательности.

1. Установите правильную последовательность этапов оценки социального воздействия (SIA) управленческого решения (от начального к завершающему):

1. Определение стейкхолдеров и границ анализа.

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>принятых организационно-управленческих решений.</td>
<td>2. Построение теории изменений (входы → деятельность → результаты → эффект).
3. Сбор и верификация данных (опросы, отчётность, аудит).
4. Количественная оценка (SROI или ТОМ).
5. Интерпретация данных и корректировка решений.

Ответ:
<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>Ключ:
<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>

2. Установите последовательность применения методов оценки эффективности управленческого решения — от простого (внутреннего) к комплексному (внешнему):
1. Операционный аудит ресурсов (производительность, фондоотдача, безопасность).
2. Аудит соответствия (регламенты, трудовое право, этика).
3. Оценка удовлетворённости стейкхолдеров (лояльность, репутация).
4. Бенчмаркинг и сравнение с отраслевыми стандартами (GRI, SASB).
5. Интегрированная оценка ценности (финансовые + социальные + экологические результаты).
Ответ:
<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Ключ:
<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td>Тема 2. Системный</td>
<td>ОПК-3 Способен самостоятельно</td>
<td>ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной</td>
<td>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим</td>
</tr>
</table>

подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность	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	и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.	***объяснением своего выбора.*** 1. Руководитель компании переходит от разовой благотворительности к системной КСО. Какие две меры одновременно охватывают внутреннюю и внешнюю среду и допускают количественную оценку эффективности? 1. Разовая передача средств без анализа влияния. 2. Система охраны труда с оценкой снижения травматизма и простоев. 3. Публичный «зелёный» пресс-релиз без KPI. 4. Интеграция ESG-индикаторов в систему премирования топ-менеджмента. **Ответы: 2, 4** **Обоснование**: обе меры интегрированы в бизнес-процессы (внутренний и внешний контур) и позволяют измерить результат через снижение потерь или достижение KPI. 2. Департаменту устойчивого развития нужно оценить социальную значимость и бизнес-эффективность программ КСО. Какие два метода обеспечивают такую комплексную оценку? 1. Расчёт SROI (социальная отдача на инвестиции). 2. Общая сумма затрат на социальные нужды. 3. Мониторинг eNPS в корреляции с производительностью труда. 4. Количество упоминаний в соцсетях без анализа тональности. **Ответы: 1, 3** **Обоснование:** SROI связывает социальные результаты с вложениями, а eNPS и производительность показывают связь внутреннего климата с операционной эффективностью.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.</td><td>Задания открытого типа с развернутым ответом.
1. Совокупность мер, направленных на улучшение условий труда, развитие персонала и охрану здоровья сотрудников, относится к _____ корпоративной социальной ответственности.

Ответ: внутренней
Обоснование: данные меры ориентированы на персонал компании, что соответствует внутреннему контуру КСО.

2. Деятельность компании по снижению экологического следа, развитию местных сообществ и взаимодействию с государством относится к _____ корпоративной социальной ответственности.

Ответ: внешней
Обоснование: указанные инициативы направлены на стейкхолдеров за пределами организации, что характеризует внешнюю КСО.</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.</td><td>Задания закрытого типа на установление соответствия.
1. Установите соответствие между мероприятием в области КСО и типом ответственности и фокусом оценки эффективности
<table>
<tr><td></td><td>Мероприятие / Управленческое решение</td><td></td><td>Тип КСО и фокус оценки эффективности</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Внедрение комплексной программы ДМС и обучения сотрудников</td><td>А</td><td>Внешняя КСО; Оценка социальной значимости</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Автоматизация опасных участков производства для снижения</td><td>Б</td><td>Внутренняя КСО; Оценка организационной эффективности</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

					травматизма		
				3	Модернизация очистных сооружений завода для снижения выбросов	В	Внешняя КСО; Оценка социальной значимости
				4	Строительство детской площадки и благоустройство парка в городе присутствия	Г	Внутренняя КСО; Оценка операционной эффективности

Ответ:

1	2	3	4

Ключ:

1	2	3	4
Б	Г	А	В

2. Установите соответствие между методом/инструментом оценки и его основным назначением/определением в контексте системного подхода к КСО.

	Метод / Инструмент оценки		Назначение / Область применения
1	SROI (Social Return on Investment)	А	Индекс лояльности персонала, используемый для оценки организационной эффективности внутренней КСО и вовлеченности сотрудников.
2	eNPS (Employee Net Promoter Score)	Б	Комплексная оценка устойчивости компании нефинансовыми инвесторами, отражающая внешнюю эффективность и риски.
3	ESG-рейтинг	В	Показатель операционной

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>
<table>
<tr><td></td><td>(Environmental, Social, Governance)</td><td></td><td>эффективности, отражающий затраты компании на замену сотрудников и потерю компетенций.</td></tr>
<tr><td>4</td><td>Коэффициент текучести кадров (Turnover Rate)</td><td>Г</td><td>Метод оценки социальной значимости, позволяющий монетизировать социальные и экологические outcomes для обоснования инвестиций.</td></tr>
</table>
Ответ:
<table>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
Ключ:
<table>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td>Г</td><td>А</td><td>Б</td><td>В</td></tr>
</table>
</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 значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</td>
<td>ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.</td>
<td>
Задания закрытого типа на установление последовательности.
1. Установите правильную логическую последовательность этапов разработки и внедрения управленческого решения, направленного на укрепление деловой репутации как фактора устойчивости бизнеса.
1. Оценка социальной значимости решения для ключевых стейкхолдеров (выявление ожиданий общества и партнеров).
2. Анализ влияния решения на операционную эффективность (оценка рисков для издержек, производительности и процессов).
3. Замер изменения репутационного капитала и уровня устойчивости бизнеса после внедрения (Post-audit).
4. Оценка влияния решения на организационную эффективность
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(анализ готовности персонала, корпоративной культуры и лояльности).
Ответ:
<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Ключ:
<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table>
2. Установите последовательность нарастания негативных последствий для бизнеса (цепочка эскалации), если при принятии управленческих решений игнорируются критерии эффективности и социальной значимости.
1. Утрата деловой репутации, отток инвесторов и угроза потери устойчивости бизнеса (системный кризис).
2. Отклонение показателей операционной эффективности (рост себестоимости, производственный брак, простои).
3. Негативная оценка социальной значимости деятельности компании обществом и регуляторами (потеря лицензии на бизнес).
4. Снижение показателей организационной эффективности (рост текучести кадров, конфликты, саботаж решений).

Ответ:
<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Ключ:
<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной</td>
<td>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.</td>
</tr>
</table>

		эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.	1. Компания переходит на экологичную упаковку, что повышает себестоимость на 7%, но укрепляет репутацию. Какой метод лучше всего обоснует социальную значимость и долгосрочную экономическую целесообразность этого решения перед советом директоров? 1. Расчёт ROI по росту продаж в первом году. 2. Применение SROI с монетизацией социальных и репутационных выгод. 3. Аудит логистических издержек. 4. Анализ текучести кадров. **Ответ: 2** **Обоснование:** SROI позволяет перевести нематериальные экологические и репутационные эффекты в денежный эквивалент, показывая долгосрочную ценность инвестиций. 2. При стабильных финансовых показателях компания теряет репутацию и партнёров. Какой комплекс показателей следует проанализировать в первую очередь для выявления причин кризиса? 1. Операционные метрики (себестоимость, брак, цикл). 2. Финансовые коэффициенты (ROA, прибыль, оборачиваемость). 3. Сбалансированные показатели (NPS, eNPS, социальный вклад, вовлечённость). 4. Внешние рейтинги и упоминания в СМИ. **Ответ: 3** **Обоснование**: системный подход требует оценки нефинансовых факторов (лояльность, социальная значимость, организационное здоровье), которые напрямую влияют на репутацию при формально стабильных финанса

		ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.	***Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.*** 1. Предприятие внедрило программу снижения углеродного следа. Какие два метода позволяют одновременно оценить социальную значимость и репутационный эффект для инвесторов и сообщества? 1. Расчёт ROI на основе экономии энергозатрат. 2. Применение SROI с монетизацией экологических выгод. 3. Аудит соответствия ISO 14001. 4. Анализ динамики ESG-рейтинга и отзывов инвесторов. **Ответы: 2, 4** **Обоснование**: SROI монетизирует социальные эффекты, а ESG-рейтинг отражает восприятие программы профессиональными инвесторами — оба метода показывают внешнюю значимость и репутационный эффект. 2. Торговая сеть запускает программу «Честный поставщик» для повышения прозрачности цепочек поставок. Какие два критерия лучше всего оценивают влияние на репутацию и устойчивость бизнеса? 1. Индекс удовлетворённости сотрудников подрядчиков. 2. Коэффициент логистических затрат за 6 месяцев. 3. Количество положительных упоминаний бренда в СМИ по теме этичности поставок. 4. Соответствие поставщиков стандарту SA8000. **Ответы: 1, 3** **Обоснование:** удовлетворённость подрядчиков снижает

			операционные риски, а позитивные упоминания в СМИ фиксируют репутационный эффект во внешней среде.
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 условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.	***Задания открытого типа с развернутым ответом.*** 1. Подход к принятию управленческих решений, при котором интересы всех заинтересованных сторон (сотрудников, общества, государства) ставятся выше краткосрочной финансовой выгоды, называется _____ в бизнесе. **Ответ: Этикой** **Обоснование**: этика бизнеса предполагает баланс между экономическими результатами и социальной ответственностью перед стейкхолдерами. 2. Совокупность норм и принципов, определяющих допустимые границы поведения компании по отношению к обществу и окружающей среде, представляет собой _____ ответственность бизнеса. **Ответ: Социальную** **Обоснование**: социальная ответственность отражает обязательства компании действовать во благо общества, а не только в собственных финансовых интересах.
		ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.	***Задания закрытого типа на установление последовательности.*** 1. Установите правильную логическую последовательность этапов оценки управленческого решения в рамках концепции этики бизнеса. Этапы процесса:

А. Интегральная оценка устойчивости решения на основе баланса финансовых, организационных и социальных критериев.
Б. Анализ операционной эффективности (расчет издержек, ресурсоемкости, производственных рисков).
В. Оценка социальной значимости и этических последствий для внешних стейкхолдеров (общество, экология, партнеры).
Г. Анализ организационной эффективности (влияние на корпоративную культуру, лояльность персонала, климат в коллективе

Ответ:

Ключ:

Б	Г	В	А

2. Установите последовательность нарастания негативных последствий для бизнеса (эффект домино), если при принятии управленческих решений приоритет отдается только операционной эффективности в ущерб этическим нормам
1. Полная потеря деловой репутации и угроза устойчивости бизнеса (системный кризис).
2. Принятие решения с нарушением этических норм ради краткосрочной операционной выгоды (первоначальное действие).
3. Негативная оценка социальной значимости деятельности компанией внешним сообществом и регуляторами (внешний конфликт).
4. Снижение организационной эффективности из-за падения лояльности сотрудников и роста внутренней напряженности (внутренний конфликт).

Ответ:

			Ключ:			
			2	4	3	1

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 социальная ответственность бизнеса	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость,	ИОПК-3.2. Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений	1. Инвестиции в энергосбережение – 2000 тыс. руб., годовая экономия – 600 тыс. руб., социальный эффект – 200 тыс. руб. в год. Каков скорректированный срок окупаемости с учётом социальной значимости (лет)? 1. 2,5 2. 3,3 3. 4,0 4. 2,0 **Ответ: 1** **Обоснование**: скорректированный срок = 2000 / (600 + 200) = 2,5 года

	обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды		(учёт социального эффекта сокращает окупаемость). 2. Затраты на обучение – 500 тыс. руб., текучесть снизилась с 25% до 15% при численности 100 чел., стоимость замены одного сотрудника – 40 тыс. руб., рост производительности – 300 тыс. руб./год. Какова годовая экономия только от снижения текучести (тыс. руб.)? 1. 200 2. 400 3. 300 4. 500 **Ответ: 2** **Обоснование**: экономия = (25% – 15%) × 100 чел. × 40 тыс. руб. = 400 тыс. руб./год.
		ИОПК-3.3. Уметь. Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	***Задания открытого типа с развернутым ответом.*** 1. Процесс интеграции социальных целей и ценностей в хозяйственную деятельность компаний, направленный на обеспечение баланса между прибылью и общественным благом, называется _____ экономики. **Ответ: социализацией** **Обоснование**: социализация экономики отражает переход от исключительно рыночных критериев к учёту социальных последствий и интересов общества. 2. Добровольные обязательства компании перед обществом, выходящие за рамки законодательных требований и направленные на улучшение качества жизни стейкхолдеров, называются _____ ответственностью бизнеса.

			Ответ: социальной **Обоснование:** социальная ответственность предполагает инициативные действия бизнеса во благо общества, выходящие за пределы нормативных требований.
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 динамичной среды	ИОПК-3.2. Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений	1. Инвестиции в программу КСО – 12 млн руб., экономия на снижении текучести – 5,76 млн руб./год, рост производительности – 3,6 млн руб./год. Каков срок окупаемости программы (лет)? 1. 2,1 2. 1,3 3. 0,8 4. 2,5 **Ответ: 2** **Обоснование:** срок окупаемости = 12 / (5,76 + 3,6) = 1,3 года (совокупный годовой эффект – 9,36 млн руб.). 2. Инвестиции в очистку – 50 млн руб., годовые операционные расходы – 5 млн руб., экономия на штрафах – 15 млн руб., экономия на капитале – 8 млн руб. Каков чистый годовой финансовый поток от проекта (млн руб.)? 1. 23 2. 18 3. 13 4. 20 **Ответ: 2** **Обоснование**: чистый поток = (15 + 8) – 5 = 18 млн руб./год (прямые выгоды за вычетом операционных расходов).
		ИОПК-3.3. Уметь.	***Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких***

		Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	***ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.*** 1. Компания внедряет этическую хартию по ИИ в распределённых командах с разными культурными нормами. Какие два механизма обеспечат успешную реализацию решения? 1. Единые жёсткие регламенты для всех офисов. 2. Адаптация хартии под локальные нормы и законодательство. 3. Игнорирование обратной связи от сотрудников. 4. Регулярные пульс-опросы для оценки восприятия нововведений. **Ответы: 2, 4** **Обоснование:** адаптация учитывает культурные различия, а пульс-опросы позволяют отслеживать восприятие и корректировать подход в динамичной среде. 2. Компания реализует экологическую программу в Арктике с учётом интересов коренных народов. Какие два действия сохранят социальную лицензию в условиях неопределённости? 1. Разработка сценарных планов с учётом изменений регуляторики. 2. Полное закрытие информации о ходе работ. 3. Регулярный диалог с представителями коренных народов. 4. Фиксация бюджета на 10 лет без права пересмотра. **Ответы: 1, 3** **Обоснование:** сценарное планирование обеспечивает гибкость при изменениях внешней среды, а диалог с коренными народами учитывает их интересы и снижает социальные риски.
Тема 3. Деловая репутация как фактор	ОПК- 3 Способен самостоятельно принимать обоснованные	ИОПК-3.2. Уметь. Оценивать операционную и организационную	1. Инвестиции – 2,5 млн руб. Годовой прирост выручки – 9,5 млн руб. Каков срок окупаемости (мес.)? 1. 2,5

устойчивости бизнеса	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	эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений	2. 3,2 3. 5,0 4. 6,0 **Ответ: 2** **Обоснование**: 2,5 / (9,5 / 12) = 3,2 месяца. Штат – 120 чел., текучесть снизилась с 22% до 14%, затраты на замену – 150 тыс. руб. Какова годовая экономия (млн руб.)? 1. 1,44 2. 1,50 3. 1,80 4. 2,10 **Ответ: 1** **Обоснование:** 120 × (0,22 – 0,14) × 150 000 = 1,44 млн руб.
		ИОПК-3.2. Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений	***Задания открытого типа с развернутым ответом.*** 1. Способность компании сохранять доверие стейкхолдеров и обеспечивать стабильный денежный поток в долгосрочной перспективе за счет репутационного капитала называется _____. **Ответ: устойчивостью** **Обоснование**: устойчивость бизнеса напрямую зависит от доверия партнёров и инвесторов, формируемого деловой репутацией. 2. Нематериальный актив, отражающий совокупность оценок компании со стороны общества, партнёров и регуляторов и влияющий на её стратегическую стабильность, называется _____.

			Ответ: репутацией **Обоснование**: деловая репутация является ключевым фактором, определяющим долгосрочную устойчивость и конкурентоспособность бизнеса.
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 условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ИОПК-3.2. Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений	1. Текущая валовая прибыль – 450 млн руб., с этичными поставщиками – 462,6 млн руб. Каков прирост годовой прибыли (млн руб.) при переходе на этичную цепочку поставок? 1. 8,0 2. 10,5 3. 12,6 4. 15,0 **Ответ: 3** **Обоснование**: прирост = 462,6 – 450 = 12,6 млн руб. за счёт снижения брака и роста лояльности. 2. Экономия на снижении текучести – 18 млн руб., прирост выручки от производительности – 630 млн руб., дополнительные затраты на ФОТ – 108 млн руб. Каков чистый годовой экономический эффект от программы этичного управления персоналом (млн руб.)? 1. 540 2. 558 3. 648 4. 522 **Ответ: 1** **Обоснование**: чистый эффект = (18 + 630) – 108 = 540 млн руб./год.
		ИОПК-3.3. Уметь. Обеспечивает реализацию	***Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.***

		организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	1. Компания масштабирует этический кодекс на новые рынки с разными культурными нормами. Какие два подхода наиболее эффективны для внедрения стандартов в кросс-культурной среде? 1. Жёсткая унификация процедур по единому шаблону. 2. Адаптация принципов к локальным нормам при сохранении базовых ценностей. 3. Передача вопросов этики на аутсорсинг локальным юрфирмам. 4. Регулярные кросс-культурные тренинги и диалоговые платформы. **Ответы: 2, 4** **Обоснование**: адаптация учитывает локальную специфику, а тренинги формируют единую ценностную платформу и этическую компетентность сотрудников. 2. В условиях быстрого развития ИИ и неопределённости регуляторики компания внедряет этические стандарты. Какие два механизма обеспечат оперативность и устойчивость внедрения? 1. Разработка детальных регламентов на все возможные сценарии. 2. Внедрение итеративных этических оценок на каждом этапе разработки. 3. Отложенное внедрение до полной регуляторной определённости. 4. Назначение этических амбассадоров в продуктовых командах. **Ответы: 2, 4** **Обоснование:** итеративные оценки позволяют выявлять риски на ранних стадиях, а амбассадоры обеспечивают оперативное консультирование без бюрократических задержек.
		ИОПК-3.3. Уметь. Обеспечивает реализацию организационно-	***Задания открытого типа с развернутым ответом.*** 1. Совокупность принципов и норм, определяющих допустимые границы поведения компании в отношении общества, окружающей среды и

		управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	сотрудников, называется _____ бизнеса. **Ответ: этикой** **Обоснование**: этика бизнеса устанавливает рамки ответственного поведения, выходящие за пределы формальных юридических требований. 2. Подход к принятию управленческих решений, при котором интересы всех заинтересованных сторон учитываются наравне с финансовыми результатами, называется _____ ответственностью. **Ответ: социальной** **Обоснование:** социальная ответственность предполагает добровольные обязательства компании перед обществом и стейкхолдерами.

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**	
			Вариант 1	**Вариант 2**
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 условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ИОПК-3.2. Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений	**Задание 1.** Компания инвестировала 2 млн руб. в этическое обучение персонала. Годовая экономия от снижения штрафов и судебных издержек составила 500 тыс. руб., рост выручки за счёт укрепления репутации – 300 тыс. руб. Каков срок окупаемости инвестиций (лет)? 1. 2,0 2. 2,5 3. 3,0 4. 4,0 **Ответ: 2** **Обоснование:** 2 / (0,5 + 0,3) = 2,5 года. **Задание 2.** Какие два принципа лежат в основе этики бизнеса? 1. Максимизация прибыли любой ценой 2. Уважение прав	**Задание 1**. Переход на этичных поставщиков повысил закупочную цену на 10%, но снизил потери от брака на 4 п.п. при себестоимости 100 руб./ед. и годовом объёме 1 млн ед. Какова чистая экономия от снижения брака (тыс. руб.)? 1. 1 000 2. 4 000 3. 10 000 4. 400 **Ответ: 2** **Обоснование**: 1 000 000 × 100 × 0,04 = 4 000 тыс. руб. **Задание 2.** Какие два действия компании соответствуют этичному ведению бизнеса? 1. Сокрытие экологических нарушений 2. Соблюдение трудовых прав сотрудников

			стейкхолдеров 3. Прозрачность и честность в отношениях 4. Сокращение затрат на персонал **Ответы: 2, 3** **Обоснование**: этика бизнеса базируется на уважении к заинтересованным сторонам и открытости. **Задание 3.** Совокупность моральных принципов, регулирующих поведение компании по отношению к обществу и партнёрам, называется _____. **Ответ: этикой** **Обоснование**: этика определяет допустимые границы поведения в деловой среде.	3. Добровольная социальная отчётность 4. Демпинг цен для устранения конкурентов **Ответы: 2, 3** **Обоснование**: соблюдение прав сотрудников и социальная отчётность являются проявлениями этической ответственности. **Задание 3.** Добровольные обязательства компании перед обществом, выходящие за рамки закона, называются _____ ответственностью. **Ответ: социальной** **Обоснование**: социальная ответственность отражает инициативный вклад бизнеса в общественное благо.

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 критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.	***Задание. Подготовить рефераты и презентации:*** «Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность» 1. Системный подход к разработке критериев оценки внутренней корпоративной социальной ответственности. 2. Методы оценки социальной значимости внешнеориентированных управленческих решений компании. 3. Влияние программ внутренней КСО на организационную эффективность: критерии и метрики. 4. Оценка операционной эффективности проектов внешней социальной ответственности в системном контексте. 5. Комплексный анализ методов измерения социальной отдачи от организационно-управленческих решений. 6. Критерии эффективности интеграции принципов КСО в систему операционного менеджмента. 7. Системная оценка взаимосвязи между социальной значимостью инициатив и устойчивостью бизнес-процессов. 8. Инструментарий мониторинга организационной эффективности в рамках реализации

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
	динамичной среды		стратегии КСО. 9. Сравнительный анализ показателей операционной и социальной эффективности управленческих решений. 10. Моделирование системы оценки социальной значимости решений в контексте внутренней и внешней КСО. К реферату необходимо оформить презентацию на 10-15 слайдов.
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. Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений	***Кейс «Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса»*** Производственная компания «ТехноСтрой» внедрила новую систему мотивации топ-менеджеров, привязав бонусы исключительно к росту квартальной прибыли. Через 6 месяцев финансовые показатели улучшились, но одновременно: • выросла текучесть среднего звена на 40%; • сократились инвестиции в экологические мероприятия; • появились жалобы клиентов на ухудшение качества сервиса; • снизился рейтинг компании как работодателя. Задание: В компании «ТехноСтрой» вы «Менеджер по развитию» и вам поручено: 1. Оценить, какие аспекты операционной и организационной эффективности были проигнорированы при принятии управленческого решения. 2. Предложить 3–4 нефинансовых показателя, которые необходимо добавить в систему оценки эффективности решений для сохранения деловой репутации. 3. Обосновать, как учет социальной значимости решений мог бы предотвратить репутационные риски. *Ответ:* *1. Проигнорированные аспекты эффективности:* • Организационная эффективность: не учтено влияние системы мотивации на вовлеченность и удержание персонала, что привело к росту текучести и потере знаний.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			• Операционная эффективность: фокус на краткосрочной прибыли привел к экономии на качестве сервиса и экологии, что снижает долгосрочную устойчивость процессов. • Социальная значимость: решение не учитывало интересы стейкхолдеров (сотрудники, клиенты, местное сообщество), что подрывает доверие к бренду. *2. Рекомендуемые нефинансовые показатели:* o Индекс лояльности сотрудников (eNPS) и уровень текучести кадров; o Индекс удовлетворенности клиентов (CSAT/NPS); o Объем инвестиций в экологические и социальные инициативы (% от прибыли); o Рейтинг компании в отраслевых репутационных исследованиях. *3. Обоснование:* Учет социальной значимости решений (влияние на персонал, клиентов, общество) позволяет выявлять скрытые репутационные риски на ранней стадии. Интеграция нефинансовых метрик в систему принятия решений обеспечивает баланс между краткосрочной финансовой выгодой и долгосрочной устойчивостью бизнеса, сохраняя доверие стейкхолдеров и укрепляя деловую репутацию как нематериальный актив компании.
Тема 4. Концепция этики бизнеса	ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную	ИОПК-3.3. Уметь. Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и	***Задание на проведение сравнительного анализа.*** Международная корпорация «NordicTech» (штаб-квартира в Скандинавии) открывает производственный филиал в стране Юго-Восточной Азии. Руководство планирует внедрить глобальный этический кодекс, запрещающий любые формы подарков контрагентам. В местной деловой культуре обмен подарками является традиционным ритуалом установления доверия, а законодательство находится в стадии реформирования (динамичная среда). *Задание:* Проведите сравнительный анализ двух стратегий реализации данного управленческого решения: 1. Стратегия унификации: Полное копирование стандартов головной компании

<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>значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</td><td>динамичной среды</td><td>без изменений.
2. Стратегия адаптивной интеграции: Сохранение ключевых этических принципов (запрет на взятки) с корректировкой коммуникации и процедур под локальный контекст (например, четкие лимиты на символические подарки, прозрачная отчетность).
Критерии для анализа:
• Вероятность успешного внедрения (принятие сотрудниками).
• Риски нарушения этических норм.
• Устойчивость решения в условиях культурных различий и изменений среды.
<table><tr><th>Критерий</th><th>Стратегия унификации</th><th>Стратегия адаптивной интеграции</th></tr><tr><td>Принятие сотрудниками</td><td>Низкое. Воспринимается как игнорирование местных традиций, вызывает скрытое сопротивление.</td><td>Высокое. Учитывает культурный код, снижает уровень отторжения нововведений.</td></tr><tr><td>Риски нарушения этики</td><td>Высокие риски скрытых нарушений (сотрудники будут обходить правила ради бизнеса).</td><td>Умеренные. Четкие границы дозволенного снижают соблазн скрытых действий и коррупционных схем.</td></tr><tr><td>Устойчивость в среде</td><td>Низкая. В динамичной среде жесткие правила быстро становятся препятствием для операционной деятельности.</td><td>Высокая. Гибкость позволяет реагировать на изменения законодательства и рыночной практики без потер</td></tr></table>
Вывод и рекомендация:
Для обеспечения реализации решения в кросс-культурной и динамичной среде целесообразно выбрать Стратегию адаптивной интеграции. Адаптивный подход снижает трансакционные издержки на контроль и принуждение, делая этическое поведение естественной частью бизнес-процессов, а не внешним давлением. Кросс-культурный аспект: Позволяет соблюсти базовые принципы</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			честности (запрет на коррупцию), не вступая в прямой конфликт с культурными нормами (различие между взяткой и знаком внимания). Гибкая система правил легче корректируется при изменении локального законодательства, обеспечивая непрерывность бизнеса и сохранение репутации.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

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

4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

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

КУРСОВАЯ РАБОТА НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

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:

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.

Краткая характеристика ответов (ключи):

1. КСО и корпоративное управление: сферы взаимодействия и взаимовлияния.

КСО интегрируется в систему корпоративного управления через стратегическое планирование, контроль и отчётность. Взаимовлияние проявляется в том, что этичное управление снижает риски, а КСО-практики повышают прозрачность и доверие инвесторов.

2. Эволюция КСО в мировой и российской бизнес - практике.

Мировая эволюция прошла путь от благотворительности к стратегической КСО и ESG-повестке. В России КСО развивалась от советской социальной инфраструктуры предприятий к современным стандартам отчётности и партнёрству с государством.

3. Модели КСО.

Европейская модель ориентирована на законодательное регулирование и социальное партнёрство, американская — на добровольные инициативы и филантропию. Азиатская модель сочетает государственное стимулирование с коллективной ответственностью бизнеса перед обществом.

4. Государственно-частное партнерство (ГЧП) как механизм реализации КСО.

ГЧП позволяет бизнесу и государству совместно финансировать социальные проекты, снижая риски и распределяя ответственность. Этот механизм повышает эффективность КСО-инициатив за счёт объединения ресурсов и компетенций.

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

Социализация экономики означает усиление роли социальных целей в хозяйственной деятельности наряду с прибылью. Трансформация проявляется в переходе от чисто рыночных отношений к учёту общественных интересов и устойчивому развитию.

6. Системный подход к КСО. Принципы построения системы КСО.

Системный подход предполагает интеграцию КСО во все бизнес-процессы и управленческие решения. Принципы включают стратегическую направленность, измеримость результатов, вовлечение стейкхолдеров и непрерывное улучшение.

7. Построение системы ответственности в процессах менеджмента.

Система ответственности закрепляется через регламенты, должностные инструкции и KPI, связывающие социальные результаты с оценкой персонала. Это обеспечивает персональную ответственность за КСО на всех уровнях управления.

8. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.

Социально ответственная репутация повышает лояльность потребителей, привлекает инвестиции и снижает операционные риски. КСО становится частью бренда, дифференцируя компанию на рынке.

9. Содержание внутренней корпоративной ответственности: основные направления и виды, взаимосвязь с бизнес-стратегией.

Внутренняя КСО включает охрану труда, развитие персонала, социальные льготы и корпоративную культуру. Она связана со стратегией через повышение производительности, удержание талантов и снижение текучести кадров.

10. Социальная политика компании в стратегии развития внутренней социальной ответственности.

Социальная политика определяет приоритеты инвестиций в человеческий капитал и качество трудовой жизни. Она реализуется через программы обучения, ДМС, жилищные программы и поддержку семей сотрудников.

11. Организация и тенденции развития внутренней социальной ответственности в российских компаниях.

В России внутренняя КСО развивается от советских соцпакетов к современным программам wellbeing и цифровым платформам вовлечения. Тенденции включают персонализацию льгот, ментальное здоровье и гибкие форматы работы.

12. Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса.

Внешняя среда включает регуляторов, местные сообщества, экологические стандарты и общественное мнение. Ответственность менеджмента заключается в учёте этих факторов при принятии стратегических решений.

13. Внешняя КСО: направления и принципы реализации.

Направления включают экологическую безопасность, развитие территорий, поддержку образования и благотворительность. Принципы реализации — прозрачность, долгосрочность, партнёрство с НКО и измеримость эффекта.

14. Социальный аудит: задачи, функции, механизм реализации.
Социальный аудит оценивает соответствие КСО-практик заявленным стандартам и ожиданиям стейкхолдеров. Его задачи — верификация данных, выявление рисков и разработка рекомендаций по улучшению.

15. Понятие социальных инвестиций бизнеса. Направления и инструменты социального инвестирования компаний.
Социальные инвестиции направлены на долгосрочное решение общественных проблем в обмен на репутационный и экономический возврат. Инструменты включают корпоративные фонды, социальные облигации и грантовые программы.

16. Позитивные и негативные тенденции в состоянии предпринимательского климата России, воздействующие на практику КСО.
Предпринимательский климат в России характеризуется высокой регуляторной нагрузкой и волатильностью, что стимулирует компании к КСО как способу снижения рисков. Позитивные тенденции — рост ESG-отчётности и партнёрства с государством.

17. Организационная культура и корпоративная этика; их взаимосвязь с социально ответственным ведением бизнеса.
Организационная культура, основанная на этике, формирует внутреннюю среду, где КСО воспринимается как норма, а не обязанность. Этические ценности усиливают доверие и вовлечённость сотрудников.

18. Источники корпоративных конфликтов и способы их предотвращения.
Источники конфликтов — несправедливое вознаграждение, нарушение трудовых прав и недостаток прозрачности. Предотвращение обеспечивается через открытую коммуникацию, медиацию и соблюдение этических кодексов.

19. Публичность и информационная прозрачность бизнеса. Соблюдение коммерческой тайны, использование инсайдерской информации.
Прозрачность требует раскрытия социальной и экологической отчётности при сохранении коммерческой тайны. Инсайдерская информация не должна использоваться для получения неэтичных преимуществ.

20. Современные механизмы и формы взаимодействия бизнес-структур и местных сообществ.
Основные механизмы — общественные советы, социальные инвестиции и совместные проекты. Формы включают грантовую поддержку НКО, развитие инфраструктуры и программы волонтёрства.

21. Формы благотворительной деятельности компаний.

Формы включают денежные пожертвования, адресную помощь, корпоративное волонтёрство и благотворительные фонды. Стратегическая благотворительность отличается от разовой системным подходом и привязкой к целям компании.

22. Методы добросовестной и недобросовестной конкуренции, их взаимосвязь с социально ответственным ведением бизнеса.
Добросовестная конкуренция основана на честных практиках и инновациях, что укрепляет репутацию. Недобросовестная (демпинг, клевета) подрывает доверие и противоречит принципам КСО.

23. Деловая репутация и ее роль в устойчивости бизнеса.
Деловая репутация — ключевой нематериальный актив, обеспечивающий лояльность клиентов и доступ к финансированию. Устойчивость бизнеса напрямую зависит от уровня доверия стейкхолдеров.

24. Виды деловой репутации, ее оценка.
Репутация делится на внутреннюю (восприятие сотрудниками) и внешнюю (оценка рынка и общества). Методы оценки — рейтинги, опросы стейкхолдеров, анализ медиа и индекс доверия.

25. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
GRI определяет требования к нефинансовой отчётности, SA8000 — к социальной ответственности в цепочках поставок, ISO 26000 — общие руководящие принципы КСО. Они обеспечивают единую систему оценки и верификации.

26. Этика в реализации корпоративной социальной ответственности. Принципы этики бизнеса.
Этика КСО базируется на принципах честности, справедливости, уважения прав человека и прозрачности. Эти принципы предотвращают «гринвошинг» и обеспечивают реальную социальную ценность инициатив.

27. Этические нормы бизнеса: уровни реализации
Уровни включают макроуровень (законодательство), мезоуровень (отраслевые кодексы) и микроуровень (корпоративные стандарты). Взаимодействие уровней обеспечивает системное соблюдение этических норм.

28. Методы формирования этической основы менеджмента
Методы включают этические кодексы, обучение персонала, этические комитеты и систему мотивации с учётом этических KPI. Они формируют устойчивую этическую культуру в организации.

29. Деловая этика и национальная культура.

Деловая этика отражает культурные ценности страны, влияя на стиль переговоров и восприятие КСО. Понимание национальных особенностей необходимо для успешной международной деятельности.

30. Особенности формирования и управления корпоративной культурой в транснациональной компании.
В ТНК корпоративная культура строится на балансе глобальных ценностей и локальных традиций. Деловой этикет требует учёта норм коммуникации, отношения к иерархии и времени в каждой стране присутствия.

31. Учет особенностей делового этикета при взаимодействии с представителями других культур.
При взаимодействии с представителями других культур необходимо учитывать национальные особенности коммуникации, отношение к иерархии, времени и личному пространству, чтобы избегать недопонимания и конфликтов. Учёт этих особенностей повышает эффективность переговоров и укрепляет доверие в международных партнёрствах.

32. Особенности российской деловой культуры и этикета.
Российская деловая культура отличается высоким уровнем формальности на начальных этапах отношений, ценностью личных связей и неформального общения при принятии решений, а также вниманием к иерархии и статусу. Этикет предполагает пунктуальность, умение вести переговоры с учётом долгосрочной перспективы и готовность к компромиссам.

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 компе	Индикатор	Тип зада	Задание		Уровень
					Вариант 1	Вариант 2	

<table>
<tr><td></td><td></td><td>тенции</td><td></td><td>ния</td><td></td><td></td><td>освоения компетенции</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Тема 1. Социализация экономики и социальная ответственность бизнеса</td><td>ОПК-3</td><td>ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.</td><td>1.</td><td>1.Установите соответствие между группой критериев эффективности управленческих решений в контексте КСО» и конкретными показателями/характеристиками
<table><tr><td></td><td>Группа критериев</td><td></td><td>Показатели</td></tr><tr><td>А</td><td>Группа критериев</td><td>1</td><td>Рентабельность продаж, коэффициент активов</td></tr><tr><td>Б</td><td>Операционная эффективность</td><td>2</td><td>Достижение целей с меньшими ресурсами/временем</td></tr><tr><td>В</td><td>Организационная эффективность</td><td>3</td><td>Вовлечённость стейкхолдеров</td></tr><tr><td>Г</td><td>Социальная значимость</td><td>4</td><td>Защита от нарушений, усиление контроля</td></tr></table>
Ответ:
<table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Ключ:
<table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td>2</td><td>3</td><td>1</td><td>4</td></tr></table></td><td>1.Установите соответствие между направлением социализации экономики/КСО и методами/индикаторами его оценки
<table><tr><td></td><td>Направление социализации / КСО</td><td></td><td>Методы и индикаторы оценки</td></tr><tr><td>А</td><td>Инвестиции в человеческий капитал</td><td>1</td><td>Доля расходов на образование, медицину, переобучение</td></tr><tr><td>Б</td><td>Гуманизация трудовых отношений</td><td>2</td><td>Удовлетворённость персонала, условия труда, баланс</td></tr><tr><td>В</td><td>Оценка социального воздействия</td><td>3</td><td>SROI, система Themes–Outcomes–Measures</td></tr><tr><td>Г</td><td>Прозрачность и отчётность</td><td>4</td><td>Отчёты по GRI/SASB, аудит эффективности</td></tr></table>
Ответ:
<table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
Ключ:
<table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr></table></td><td>Базовый (1-3 минуты)</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Тема 1. Социализация</td><td>ОПК-3</td><td>ИОПК-3.1. Знает критерии</td><td>2</td><td>2. Установите правильную последовательность этапов оценки социального воздействия (SIA) управленческого</td><td>2. Установите последовательность применения методов оценки эффективности управленческого</td><td>Базовый (1-3</td></tr>
</table>

	экономики и социальная ответственность бизнеса		и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.		решения (от начального к завершающему): 1. Определение стейкхолдеров и границ анализа. 2. Построение теории изменений (входы → деятельность → результаты → эффект). 3. Сбор и верификация данных (опросы, отчётность, аудит). 4. Количественная оценка (SROI или TOM). 5. Интерпретация данных и корректировка решений. *Ответ:* | | | | | | Ключ: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |	решения — от простого (внутреннего) к комплексному (внешнему): 1. Операционный аудит ресурсов (производительность, фондоотдача, безопасность). 2. Аудит соответствия (регламенты, трудовое право, этика). 3. Оценка удовлетворённости стейкхолдеров (лояльность, репутация). 4. Бенчмаркинг и сравнение с отраслевыми стандартами (GRI, SASB). 5. Интегрированная оценка ценности (финансовые + социальные + экологические результаты). *Ответ:* | | | | | | Ключ: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |	минуты)
3	Тема 2. Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность	ОПК-3	ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.	4	3. Руководитель компании переходит от разовой благотворительности к системной КСО. Какие две меры одновременно охватывают внутреннюю и внешнюю среду и допускают количественную оценку эффективности? 1. Разовая передача средств без анализа влияния. 2. Система охраны труда с оценкой снижения травматизма и простоев. 3. Публичный «зелёный» пресс-релиз без KPI. 4. Интеграция ESG-индикаторов в систему премирования топ-менеджмента. **Ответы: 2, 4** **Обоснование**: обе меры интегрированы в бизнес-процессы (внутренний и внешний контур) и позволяют измерить результат через снижение потерь или достижение KPI.	3. Департаменту устойчивого развития нужно оценить социальную значимость и бизнес-эффективность программ КСО. Какие два метода обеспечивают такую комплексную оценку? 1. Расчёт SROI (социальная отдача на инвестиции). 2. Общая сумма затрат на социальные нужды. 3. Мониторинг eNPS в корреляции с производительностью труда. 4. Количество упоминаний в соцсетях без анализа тональности. **Ответы: 1, 3** **Обоснование:** SROI связывает социальные результаты с вложениями, а eNPS и производительность показывают связь внутреннего климата с операционной эффективностью.	Повышенный (3-5 минут)

<table>
<tr>
<td>4</td>
<td>Тема 2. Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность</td>
<td>ОПК-3</td>
<td>ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.</td>
<td>5</td>
<td>4. Совокупность мер, направленных на улучшение условий труда, развитие персонала и охрану здоровья сотрудников, относится к _____ корпоративной социальной ответственности.

Ответ: внутренней
Обоснование: данные меры ориентированы на персонал компании, что соответствует внутреннему контуру КСО.</td>
<td>4Деятельность компании по снижению экологического следа, развитию местных сообществ и взаимодействию с государством относится к _____ корпоративной социальной ответственности.

Ответ: внешней
Обоснование: указанные инициативы направлены на стейкхолдеров за пределами организации, что характеризует внешнюю КСО.</td>
<td>Высокий (5-10 минут)</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Тема 2. Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность</td>
<td>ОПК-3</td>
<td>ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.</td>
<td>1</td>
<td>Установите соответствие между мероприятием в области КСО и типом ответственности и фокусом оценки эффективности

<table>
<tr><th></th><th>Мероприятие / Управленческое решение</th><th></th><th>Тип КСО и фокус оценки эффективности</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Внедрение комплексной программы ДМС и обучения сотрудников</td><td>А</td><td>Внешняя КСО; Оценка социальной значимости (влияние на экологию и здоровье сообщества).</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Автоматизация опасных участков производства для снижения травматизма</td><td>Б</td><td>Внутренняя КСО; Оценка организационной эффективности (лояльность, климат, текучесть кадров).</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Модернизация очистных сооружений завода для снижения</td><td>В</td><td>Внешняя КСО; Оценка социальной значимости (развитие гинфраструктуры и качества жизни региона).</td></tr>
</table>
</td>
<td>Установите соответствие между методом/инструментом оценки и его основным назначением/определением в контексте системного подхода к КСО.
<table>
<tr><th></th><th>Метод / Инструмент оценки</th><th></th><th>Назначение / Область применения</th></tr>
<tr><td>1</td><td>SROI (Social Return on Investment)</td><td>А</td><td>Индекс лояльности персонала, используемый для оценки организационной эффективности внутренней КСО и вовлеченности сотрудников.</td></tr>
<tr><td>2</td><td>eNPS (Employee Net Promoter Score)</td><td>Б</td><td>Комплексная оценка устойчивости компании нефинансовыми инвесторами, отражающая внешнюю эффективность и</td></tr>
</table>
</td>
<td>Базовый (1-3 минуты)</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>
<table>
<tr><td></td><td>выбросов</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>4</td><td>Строительство детской площадки и благоустройство парка в городе присутствия</td><td>Г</td><td>Внутренняя КСО; Оценка операционной эффективности (снижение простоев, сохранение человеческого капитала, производительность).</td></tr>
</table>
Ответ:
<table>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td>Б</td><td>Г</td><td>А</td><td>В</td></tr>
</table>
</td>
<td>
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>риски.</td></tr>
<tr><td>3</td><td>ESG-рейтинг (Environmental, Social, Governance)</td><td>В</td><td>Показатель операционной эффективности, отражающий затраты компании на замену сотрудников и потерю компетенций.</td></tr>
<tr><td>4</td><td>Коэффициент текучести кадров (Turnover Rate)</td><td>Г</td><td>Метод оценки социальной значимости, позволяющий монетизировать социальные и экологические outcomes для обоснования инвестиций.</td></tr>
</table>
Ответ:
<table>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td>Г</td><td>А</td><td>Б</td><td>В</td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Тема 3. Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса</td>
<td>ОПК-3</td>
<td>ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленчески</td>
<td>2.</td>
<td>6.Установите правильную логическую последовательность этапов разработки и внедрения управленческого решения, направленного на укрепление деловой репутации как фактора устойчивости бизнеса.
1. Оценка социальной значимости решения для ключевых стейкхолдеров (выявление ожиданий общества и партнеров).
2. Анализ влияния решения на операционную эффективность (оценка рисков для издержек, производительности и процессов).
3. Замер изменения репутационного капитала и уровня устойчивости бизнеса после внедрения (Post-audit).
4. Оценка влияния решения на организационную эффективность (анализ готовности персонала, корпоративной культуры и лояльности).</td>
<td>6.Установите последовательность нарастания негативных последствий для бизнеса (цепочка эскалации), если при принятии управленческих решений игнорируются критерии эффективности и социальной значимости.
1. Утрата деловой репутации, отток инвесторов и угроза потери устойчивости бизнеса (системный кризис).
2. Отклонение показателей операционной эффективности (рост себестоимости, производственный брак, простои).
3. Негативная оценка социальной значимости деятельности компании обществом и регуляторами (потеря лицензии на бизнес).
4. Снижение показателей организационной</td>
<td>Базовый (1-3 минуты)</td>
</tr>
</table>

			х решений.		*Ответ:* | | | | | *Ключ:* | 1 | 2 | 3 | 4 |	эффективности (рост текучести кадров, конфликты, саботаж решений). *Ответ:* | | | | | *Ключ:* | 1 | 2 | 3 | 4 |	
7	Тема 3. Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса	ОПК-3	ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.	*3*	7. Компания переходит на экологичную упаковку, что повышает себестоимость на 7%, но укрепляет репутацию. Какой метод лучше всего обоснует социальную значимость и долгосрочную экономическую целесообразность этого решения перед советом директоров? 1. Расчёт ROI по росту продаж в первом году. 2. Применение SROI с монетизацией социальных и репутационных выгод. 3. Аудит логистических издержек. 4. Анализ текучести кадров. **Ответ: 2** **Обоснование:** SROI позволяет перевести нематериальные экологические и репутационные эффекты в денежный эквивалент, показывая долгосрочную ценность инвестиций.	7. При стабильных финансовых показателях компания теряет репутацию и партнёров. Какой комплекс показателей следует проанализировать в первую очередь для выявления причин кризиса? 1. Операционные метрики (себестоимость, брак, цикл). 2. Финансовые коэффициенты (ROA, прибыль, оборачиваемость). 3. Сбалансированные показатели (NPS, eNPS, социальный вклад, вовлечённость). 4. Внешние рейтинги и упоминания в СМИ. **Ответ: 3** **Обоснование**: системный подход требует оценки нефинансовых факторов (лояльность, социальная значимость, организационное здоровье), которые напрямую влияют на репутацию при формально стабильных финанса	Базовый (1-3 минуты)
8	Тема 3. Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса	ОПК-3	ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности	*4*	8. Предприятие внедрило программу снижения углеродного следа. Какие два метода позволяют одновременно оценить социальную значимость и репутационный эффект для инвесторов и сообщества? 1. Расчёт ROI на основе экономии энергозатрат. 2. Применение SROI с монетизацией экологических выгод. 3. Аудит соответствия ISO 14001. 4. Анализ динамики ESG-рейтинга и отзывов	8. Торговая сеть запускает программу «Честный поставщик» для повышения прозрачности цепочек поставок. Какие два критерия лучше всего оценивают влияние на репутацию и устойчивость бизнеса? 1. Индекс удовлетворённости сотрудников подрядчиков. 2. Коэффициент логистических затрат за 6 месяцев.	Повышенный (3-5 минут)

			и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.		инвесторов. **Ответы: 2, 4** **Обоснование**: SROI монетизирует социальные эффекты, а ESG-рейтинг отражает восприятие программы профессиональными инвесторами — оба метода показывают внешнюю значимость и репутационный эффект.	3. Количество положительных упоминаний бренда в СМИ по теме этичности поставок. 4. Соответствие поставщиков стандарту SA8000. **Ответы: 1, 3** **Обоснование:** удовлетворённость подрядчиков снижает операционные риски, а позитивные упоминания в СМИ фиксируют репутационный эффект во внешней среде.	
9	Тема 4. Концепция этики бизнеса	ОПК-3	ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых организационно-управленческих решений.	5.	9. Подход к принятию управленческих решений, при котором интересы всех заинтересованных сторон (сотрудников, общества, государства) ставятся выше краткосрочной финансовой выгоды, называется _____ в бизнесе. **Ответ: Этикой** **Обоснование**: этика бизнеса предполагает баланс между экономическими результатами и социальной ответственностью перед стейкхолдерами.	9. Совокупность норм и принципов, определяющих допустимые границы поведения компании по отношению к обществу и окружающей среде, представляет собой _____ ответственность бизнеса. **Ответ: Социальную** **Обоснование**: социальная ответственность отражает обязательства компании действовать во благо общества, а не только в собственных финансовых интересах.	Высокий (5-10 минут)
10	Тема 4. Концепция этики бизнеса	ОПК-3	ИОПК-3.1. Знает критерии и методы оценки операционной и организационной эффективности и социальной значимости принятых	2	10. Установите правильную логическую последовательность этапов оценки управленческого решения в рамках концепции этики бизнеса. Этапы процесса: А. Интегральная оценка устойчивости решения на основе баланса финансовых, организационных и социальных критериев. Б. Анализ операционной эффективности (расчет издержек, ресурсоемкости, производственных рисков). В. Оценка социальной значимости и этических последствий для внешних стейкхолдеров (общество, экология, партнеры).	10. Установите последовательность нарастания негативных последствий для бизнеса (эффект домино), если при принятии управленческих решений приоритет отдается только операционной эффективности в ущерб этическим нормам 1. Полная потеря деловой репутации и угроза устойчивости бизнеса (системный кризис). 2. Принятие решения с нарушением этических норм ради краткосрочной операционной выгоды (первоначальное действие). 3. Негативная оценка социальной значимости	Базовый (1-3 минуты)

			организационно-управленческих решений.		Г. Анализ организационной эффективности (влияние на корпоративную культуру, лояльность персонала, климат в коллективе *Ответ:* | | | | | *Ключ:* Б | Г | В | А	деятельности компанией внешним сообществом и регуляторами (внешний конфликт). 4. Снижение организационной эффективности из-за падения лояльности сотрудников и роста внутренней напряженности (внутренний конфликт). *Ответ:* | | | | | *Ключ:* 2 | 4 | 3 | 1	
11	Тема 1. Социализация экономики и социальная ответственность бизнеса	ОПК-3	ИОПК-3.2. Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений	*3*	11. Инвестиции в энергосбережение – 2000 тыс. руб., годовая экономия – 600 тыс. руб., социальный эффект – 200 тыс. руб. в год. Каков скорректированный срок окупаемости с учётом социальной значимости (лет)? 1. 2,5 2. 3,3 3. 4,0 4. 2,0 **Ответ: 1** **Обоснование**: скорректированный срок = 2000 / (600 + 200) = 2,5 года (учёт социального эффекта сокращает окупаемость).	11. Затраты на обучение – 500 тыс. руб., текучесть снизилась с 25% до 15% при численности 100 чел., стоимость замены одного сотрудника – 40 тыс. руб., рост производительности – 300 тыс. руб./год. Какова годовая экономия только от снижения текучести (тыс. руб.)? 1. 200 2. 400 3. 300 4. 500 **Ответ: 2** **Обоснование**: экономия = (25% – 15%) × 100 чел. × 40 тыс. руб. = 400 тыс. руб./год.	Базовый (1-3 минуты)
12	Тема 1. Социализация экономики и социальная ответственность бизнеса	ОПК-3	ИОПК-3.3. Уметь. Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том	5	12. Процесс интеграции социальных целей и ценностей в хозяйственную деятельность компаний, направленный на обеспечение баланса между прибылью и общественным благом, называется _____ экономики. **Ответ: социализацией** **Обоснование**: социализация экономики отражает переход от исключительно рыночных критериев к учёту социальных последствий и интересов общества.	12. Добровольные обязательства компании перед обществом, выходящие за рамки законодательных требований и направленные на улучшение качества жизни стейкхолдеров, называются _____ ответственностью бизнеса. **Ответ: социальной** **Обоснование:** социальная ответственность предполагает инициативные действия бизнеса во благо общества, выходящие за пределы	Высокий (5-10 минут)

			числе кросс-культурной) и динамичной среды			нормативных требований.	
13	Тема 2. Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность	ОПК- 3	ИОПК-3.2. Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений	*3*	13. Инвестиции в программу КСО – 12 млн руб., экономия на снижении текучести – 5,76 млн руб./год, рост производительности – 3,6 млн руб./год. Каков срок окупаемости программы (лет)? 1. 2,1 2. 1,3 3. 0,8 4. 2,5 **Ответ: 2** **Обоснование:** срок окупаемости = 12 / (5,76 + 3,6) = 1,3 года (совокупный годовой эффект – 9,36 млн руб.).	13. Инвестиции в очистку – 50 млн руб., годовые операционные расходы – 5 млн руб., экономия на штрафах – 15 млн руб., экономия на капитале – 8 млн руб. Каков чистый годовой финансовый поток от проекта (млн руб.)? 1. 23 2. 18 3. 13 4. 20 **Ответ: 2** **Обоснование**: чистый поток = (15 + 8) – 5 = 18 млн руб./год (прямые выгоды за вычетом операционных расходов).	Базовый (1-3 минуты)
14	Тема 2. Системный подход к КСО: внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность	ОПК- 3,	ИОПК-3.3. Уметь. Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	*4*	14. Компания внедряет этическую хартию по ИИ в распределённых командах с разными культурными нормами. Какие два механизма обеспечат успешную реализацию решения? 1. Единые жёсткие регламенты для всех офисов. 2. Адаптация хартии под локальные нормы и законодательство. 3. Игнорирование обратной связи от сотрудников. 4. Регулярные пульс-опросы для оценки восприятия нововведений. **Ответы: 2, 4** **Обоснование:** адаптация учитывает культурные различия, а пульс-опросы позволяют отслеживать восприятие и корректировать подход в динамичной среде.	14. Компания реализует экологическую программу в Арктике с учётом интересов коренных народов. Какие два действия сохранят социальную лицензию в условиях неопределённости? 1. Разработка сценарных планов с учётом изменений регуляторики. 2. Полное закрытие информации о ходе работ. 3. Регулярный диалог с представителями коренных народов. 4. Фиксация бюджета на 10 лет без права пересмотра. **Ответы: 1, 3** **Обоснование:** сценарное планирование обеспечивает гибкость при изменениях внешней среды, а диалог с коренными народами учитывает их интересы и снижает социальные риски.	Повышенный (3-5 минут)
15	Тема 3.	ОПК- 3.	ИОПК-3.2.	*3*	15. Инвестиции – 2,5 млн руб. Годовой прирост выручки –	15. Штат – 120 чел., текучесть снизилась с 22% до	Базовы

	Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса		Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленческих решений		9,5 млн руб. Каков срок окупаемости (мес.)? 1. 2,5 2. 3,2 3. 5,0 4. 6,0 **Ответ: 2** **Обоснование**: 2,5 / (9,5 / 12) = 3,2 месяца.	14%, затраты на замену – 150 тыс. руб. Какова годовая экономия (млн руб.)? 1. 1,44 2. 1,50 3. 1,80 4. 2,10 **Ответ: 1** **Обоснование:** 120 × (0,22 – 0,14) × 150 000 = 1,44 млн руб.	й (1-3 минуты)
15	Тема 3. Деловая репутация как фактор устойчивости бизнеса	ОПК- 3	ИОПК-3.3. Уметь. Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	*5*	15. Способность компании сохранять доверие стейкхолдеров и обеспечивать стабильный денежный поток в долгосрочной перспективе за счет репутационного капитала называется _____. Ответ: устойчивостью Обоснование: устойчивость бизнеса напрямую зависит от доверия партнёров и инвесторов, формируемого деловой репутацией.	15. Нематериальный актив, отражающий совокупность оценок компании со стороны общества, партнёров и регуляторов и влияющий на её стратегическую стабильность, называется _____. **Ответ: репутацией** **Обоснование**: деловая репутация является ключевым фактором, определяющим долгосрочную устойчивость и конкурентоспособность бизнеса.	Высокий (5-10 минут)
17	Тема 4. Концепция этики бизнеса	ОПК- 3	ИОПК-3.2. Уметь. Оценивать операционную и организационную эффективность, и социальную значимость организационно-управленчески	*3*	17. Текущая валовая прибыль – 450 млн руб., с этичными поставщиками – 462,6 млн руб. Каков прирост годовой прибыли (млн руб.) при переходе на этичную цепочку поставок? 1. 8,0 2. 10,5 3. 12,6 4. 15,0 **Ответ: 3** **Обоснование**: прирост = 462,6 – 450 = 12,6 млн руб. за счёт снижения брака и роста лояльности.	17. Экономия на снижении текучести – 18 млн руб., прирост выручки от производительности – 630 млн руб., дополнительные затраты на ФОТ – 108 млн руб. Каков чистый годовой экономический эффект от программы этичного управления персоналом (млн руб.)? 1. 540 2. 558 3. 648 4. 522 **Ответ: 1** **Обоснование**: чистый эффект = (18 + 630) – 108 =	Базовый (1-3 минуты)

			х решений			540 млн руб./год.	
18	Тема 4. Концепция этики бизнеса	ОПК- 3	ИОПК-3.3. Уметь. Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	*4*	18. Компания масштабирует этический кодекс на новые рынки с разными культурными нормами. Какие два подхода наиболее эффективны для внедрения стандартов в кросс-культурной среде? 1. Жёсткая унификация процедур по единому шаблону. 2. Адаптация принципов к локальным нормам при сохранении базовых ценностей. 3. Передача вопросов этики на аутсорсинг локальным юрфирмам. 4. Регулярные кросс-культурные тренинги и диалоговые платформы. **Ответы: 2, 4** **Обоснование**: адаптация учитывает локальную специфику, а тренинги формируют единую ценностную платформу и этическую компетентность сотрудников.	18. В условиях быстрого развития ИИ и неопределённости регуляторики компания внедряет этические стандарты. Какие два механизма обеспечат оперативность и устойчивость внедрения? 1. Разработка детальных регламентов на все возможные сценарии. 2. Внедрение итеративных этических оценок на каждом этапе разработки. 3. Отложенное внедрение до полной регуляторной определённости. 4. Назначение этических амбассадоров в продуктовых командах. **Ответы: 2, 4** **Обоснование:** итеративные оценки позволяют выявлять риски на ранних стадиях, а амбассадоры обеспечивают оперативное консультирование без бюрократических задержек.	Повышенный (3-5 минут)
19	Тема 4. Концепция этики бизнеса	ОПК- 3	ИОПК-3.3. Уметь. Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	5	19. Совокупность принципов и норм, определяющих допустимые границы поведения компании в отношении общества, окружающей среды и сотрудников, называется _____ бизнеса. **Ответ: этикой** **Обоснование**: этика бизнеса устанавливает рамки ответственного поведения, выходящие за пределы формальных юридических требований.	19. Подход к принятию управленческих решений, при котором интересы всех заинтересованных сторон учитываются наравне с финансовыми результатами, называется _____ ответственностью. **Ответ: социальной** **Обоснование:** социальная ответственность предполагает добровольные обязательства компании перед обществом и стейкхолдерами.	Высокий (5-10 минут)

Критерии оценивания диагностической работы:

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