

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. проректора по учебной работе

_____ Василенко В.Н.

«30» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная социальная ответственность

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
Бакалавр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности);

Дисциплина направлена на решение задач профессиональной деятельности *информационно-аналитического; организационно-управленческого* типов.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки/специальности *38.03.03 Управление персоналом*.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	<i>ИД1_{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению</i>
			<i>ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию</i>

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
<i>ИД1_{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению</i>	<i>Знает теоретические основы корпоративной социальной ответственности в системе социального развития предприятия</i>
	<i>Умеет анализировать корпоративные социальные программы с целью выявления успешных корпоративных практик</i>
	<i>Владеет навыками применения успешных корпоративных практик в системе социальной ответственности бизнеса</i>
<i>ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию</i>	<i>Знает методы оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</i>
	<i>Умеет проводить оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой организации</i>
	<i>Владеет навыками выработки предложений по совершенствованию корпоративной социальной политики</i>

3. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина относится к *части, формируемой участниками образовательных отношений* Блока 1 ООП. Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин:

- Основы психологии и социологии труда
- Связи с общественностью в управлении персоналом
- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
- Стратегический менеджмент
- Основы организации труда
- Трудовое право
- Правовое обеспечение профессиональной деятельности
- Организационное поведение
- Регламентация и нормирование труда
- Кадровый аудит и контроллинг
- Основы кадровой политики и кадрового планирования
- Управление социальным развитием
- Анализ и проектирование рабочих мест
- Учебная практика, ознакомительная практика

Дисциплина является предшествующей для *изучения последующих дисциплин, практик:*

- Персональный менеджмент
- Производственная практика, преддипломная практика
- выполнение и защита выпускной квалификационной работы

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы.

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.
		8
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	49,3	49,3
Лекции	24	24
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	24	24
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	24	24
Консультации текущие	1,2	1,2
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	58,7	58,7
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	28,54	28,54
Подготовка к практическим занятиям	8,16	8,16
РПР	10	10
Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	12	12

5 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1 Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (указываются темы и дидактические единицы)	Трудоемкость раздела, ак.ч
1	Теоретические основы корпоративной социальной от-	Сущность и принципы КСО. Базовые концепции КСО. Модели КСО. Сущность и основные цели со-	24,16

	ветственности	<p>циального развития предприятия. Социальная ответственность как элемент социальной политики предприятия. Признаки социально ответственного поведения предприятия.</p> <p>КСО как элемент корпоративного управления. Взаимодействие участников КСО в рамках стратегического развития. Уровни реализации КСО предприятием.</p> <p>Сущность и цели устойчивого развития предприятия. Деловая репутация как фактор устойчивого развития предприятия. Роль КСО в антикризисном развитии предприятия.</p>	
2	Социальные программы бизнеса как форма социальной ответственности	<p>Формы социальных программ. Инструменты реализации социальных программ. Социальные партнерства.</p> <p>Сущность, цели и задачи коммуникаций в системе КСО. Инструменты коммуникаций со стейкхолдерами в системе КСО.</p>	15,92
3	Нефинансовая отчетность и инновации в системе социальной ответственности бизнеса	<p>Сущность и цели социальной отчетности. Виды нефинансовых отчетов. Структура и содержание нефинансового отчета. Международные стандарты и руководства нефинансовой отчетности. Методика Кричевского. Базовые индикаторы результативности Российские стандарты в области КСО.</p> <p>Сущность, задачи и особенности социальных инноваций. Виды и направления социальных инноваций.</p> <p>Сущность и основные характеристики планирования КСО. Бюджетирование мероприятий КСО. Управление КСО. Оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой организации.</p>	41,3
4	Социальный аудит и оценка эффективности КСО	Сущность, цели и задачи социального аудита. Направления и этапы проведения социального аудита. Оценка эффективности КСО	9,58
5	КСО в России и за рубежом	Зарубежные концепции КСО. Сравнительная характеристика моделей КСО в России, США и Европе. КСО в России и Европе: основные отличия. Предпосылки появления КСО в России. Меценатство. Проблемы КСО в современной России. Перспективы и условия развития. Лидеры в области КСО. Особенности национального опыта регулирования деятельности компаний в области КСО. Уровень активности по продвижению КСО в различных странах: сопоставительный анализ. Факторы успеха: примеры лучших практик. Успешные корпоративные практики по организации социального партнерства.	15,74
	<i>Консультации текущие</i>		1,2
	<i>Зачет</i>		0,1

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак. ч	Практические/лабораторные занятия, ак. ч	СРО, ак. ч
1	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	6	6	12,16
2	Социальные программы бизнеса как форма социальной ответственности	4	4	7,92
3	Нефинансовая отчетность и инновации в сис-	8	8	25,3

	теме социальной ответственности бизнеса			
4	Социальный аудит и оценка эффективности КСО	2	2	5,58
5	КСО в России и за рубежом	4	4	7,74
	<i>Консультации текущие</i>		1,2	
	<i>Зачет</i>		0,1	

5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, ак.ч
1	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	Сущность и принципы КСО. Базовые концепции КСО. Модели КСО. Сущность и основные цели социального развития предприятия. Социальная ответственность как элемент социальной политики предприятия. Признаки социально ответственного поведения предприятия.	2
		КСО как элемент корпоративного управления. Взаимодействие участников КСО в рамках стратегического развития. Уровни реализации КСО предприятием.	2
		Сущность и цели устойчивого развития предприятия. Деловая репутация как фактор устойчивого развития предприятия. Роль КСО в антикризисном развитии предприятия.	2
2	Социальные программы бизнеса как форма социальной ответственности	Формы социальных программ. Инструменты реализации социальных программ. Социальные партнерства	2
		Сущность, цели и задачи коммуникаций в системе КСО. Инструменты коммуникаций со стейкхолдерами в системе КСО.	2
3	Нефинансовая отчетность и инновации в системе социальной ответственности бизнеса	Сущность и цели социальной отчетности. Виды нефинансовых отчетов. Структура и содержание нефинансового отчета. Международные стандарты и руководства нефинансовой отчетности. Методика Кричевского. Базовые индикаторы результативности Российские стандарты в области КСО.	4
		Сущность, задачи и особенности социальных инноваций. Виды и направления социальных инноваций. Сущность и основные характеристики планирования КСО.	2
		Бюджетирование мероприятий КСО. Управление КСО. Оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой организации.	2
4	Социальный аудит и оценка эффективности КСО	Сущность, цели и задачи социального аудита. Направления и этапы проведения социального аудита. Оценка эффективности КСО	2
5	КСО в России и за рубежом	Зарубежные концепции КСО. Сравнительная характеристика моделей КСО в России, США и Европе. КСО в России и Европе: основные отличия.	2
		Предпосылки появления КСО в России. Меценатство. Проблемы КСО в современной России. Перспективы и условия развития. Лидеры в области КСО. Особенности национального опыта регулирования деятельности компаний в области КСО. Уровень активности по продвижению КСО в различных странах: сопоставительный анализ. Факторы успеха: примеры лучших практик. Успешные корпоративные практики по организации социального партнерства.	2

5.2.2 Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость, ак.ч
1	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	Сущность и принципы КСО. Базовые концепции КСО. Модели КСО. Сущность и основные цели социального развития предприятия. Социальная ответственность как элемент социальной политики предприятия. Признаки социально ответственного поведения предприятия.	2
		КСО как элемент корпоративного управления. Взаимодействие участников КСО в рамках стратегического развития. Уровни реализации КСО предприятием.	2
		Сущность и цели устойчивого развития предприятия. Деловая репутация как фактор устойчивого развития предприятия. Роль КСО в антикризисном развитии предприятия.	2
2	Социальные программы бизнеса как форма социальной ответственности	Формы социальных программ. Инструменты реализации социальных программ. Социальные партнерства	2
		Сущность, цели и задачи коммуникаций в системе КСО. Инструменты коммуникаций со стейкхолдерами в системе КСО.	2
3	Нефинансовая отчетность и инновации в системе социальной ответственности бизнеса	Сущность и цели социальной отчетности. Виды нефинансовых отчетов. Структура и содержание нефинансового отчета. Международные стандарты и руководства нефинансовой отчетности. Методика Кричевского. Базовые индикаторы результативности Российские стандарты в области КСО.	4
		Сущность, задачи и особенности социальных инноваций. Виды и направления социальных инноваций. Сущность и основные характеристики планирования КСО.	2
		Бюджетирование мероприятий КСО. Управление КСО. Оценка удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой организации.	2
4	Социальный аудит и оценка эффективности КСО	Сущность, цели и задачи социального аудита. Направления и этапы проведения социального аудита. Оценка эффективности КСО	2
5	КСО в России и за рубежом	Зарубежные концепции КСО. Сравнительная характеристика моделей КСО в России, США и Европе. КСО в России и Европе: основные отличия.	2
		Предпосылки появления КСО в России. Меценатство. Проблемы КСО в современной России. Перспективы и условия развития. Лидеры в области КСО. Особенности национального опыта регулирования деятельности компаний в области КСО. Уровень активности по продвижению КСО в различных странах: сопоставительный анализ. Факторы успеха: примеры лучших практик. Успешные корпоративные практики по организации социального партнерства.	2

5.2.3 Лабораторный практикум - не предусмотрен.

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, ак. ч
1	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7,12
		Подготовка к практическим занятиям	2,04

	сти	Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	3,00
2	Социальный аудит и оценка эффективности КСО	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	4,36
		Подготовка к практическим занятиям	1,56
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	2,00
3	Нефинансовая отчетность и инновации в системе социальной ответственности бизнеса	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	8,80
		Подготовка к практическим занятиям	2,50
		РПР	10,00
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	4,00
4	Социальный аудит и оценка эффективности КСО	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	3,90
		Подготовка к практическим занятиям	0,68
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	1,00
5	КСО в России и за рубежом	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	4,36
		Подготовка к практическим занятиям	1,38
		Другие виды самостоятельной работы (в т ч решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятия)	2,00

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

1.Баженова, Е. Е. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / Е. Е. Баженова. — Орел : ОГУ имени И.С. Тургенева, 2023. — 101 с. <https://e.lanbook.com/book/409502>

2.Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / составитель О. Б. Вавилова. — Хабаровск : ДВГУПС, 2020. — 143 с. <https://e.lanbook.com/book/179376>.

3.Корпоративная социальная ответственность : учебно-методическое пособие / составители М. В. Быкова, И. В. Савина. — Тула : ТГПУ, 2021. — 40 с. <https://e.lanbook.com/book/230198>

6.2 Дополнительная литература

1.Ускова, Т. В. Социальная ответственность бизнеса: проблемы и тенденции / Т. В. Ускова. — Вологда : ВолНЦ РАН, 2015. — 56 с. <https://e.lanbook.com/book/125278>

6.3 Учебно-методические материалы

Освоение закрепленных за дисциплиной компетенций осуществляется посредством изучения теоретического материала на лекциях, выполнения практических работ. Учебно-методический комплекс дисциплины размещен в Электронной информационно-образовательной среде ВГУИТ <http://education.vsu.ru/>.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp
Образовательная платформа «Юрайт»	https://urait.ru/
ЭБС «Лань»	https://e.lanbook.com/
АИБС «МегаПро»	https://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	http://education.vsu.ru

6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При изучении дисциплины используется программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: ЭИОС университета, в том числе на базе программной платформы «Среда электронного обучения ЗКЛ».

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Adobe Reader XI	(бесплатное ПО) https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html
Альт Образование	Лицензия № ААА.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно»
Microsoft Windows 8	Microsoft Open License
Microsoft Windows 8.1	Microsoft Windows Professional 8 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level#61280574 от 06.12.2012 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Microsoft Office Professional Plus 2010	Microsoft Open License Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Microsoft Office 2007 Standart	Microsoft Open License Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level #44822753 от 17.11.2008 https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license
Libre Office 6.1	Лицензия № ААА.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно» (Включен в установочный пакет операционной системы Альт Образование 8.2)

Справочно-правовые системы

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Справочные правовая система «Консультант Плюс»	Договор о сотрудничестве с «Информсвязь-черноземье», Региональный информационный центр общероссийской сети распространения правовой информации Консультант Плюс № 8-99/RD от 12.02.1999 г.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ауд. 2. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Про-

ектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Ауд. 248. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.

Ауд. 427а. Помещение (Учебная аудитория) для самостоятельной работы обучающихся: Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук Samsung 300Ci5-241OM 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля) в виде приложения.**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

1. Организационно-методические данные дисциплины для очно-заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы

Виды учебной работы	Всего академических часов	Распределение трудоемкости по семестрам, ак.ч.
		9
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	20,5	20,5
Лекции	8,0	8,0
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия	12,0	12,0
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	12,0	12,0
Консультации текущие	0,4	0,4
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	87,5	87,5
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	39,1	39,1
Подготовка к практическим занятиям	8,4	8,4
РПР	10,0	10,0
Другие виды самостоятельной работы (решение ситуационных задач, подготовка устных докладов по теме занятий)	30,0	30,0

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

Корпоративная социальная ответственность

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Наименование Компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ПКв-8	Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики	ИД1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению
			ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД1 _{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению	Знает теоретические основы корпоративной социальной ответственности в системе социального развития предприятия
	Умеет анализировать корпоративные социальные программы с целью выявления успешных корпоративных практик
	Владеет навыками применения успешных корпоративных практик в системе социальной ответственности бизнеса
ИД2 _{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию	Знает методы оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой
	Умеет проводить оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой организации
	Владеет навыками выработки предложений по совершенствованию корпоративной социальной политики

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные средства		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	ПКв-8 (ИД1 _{ПКв-8} ; ИД2 _{ПКв-8})	Собеседование (вопросы к зачету)	1-60	Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)
2	Социальные программы бизнеса как форма социальной ответственности				
3	Нефинансовая отчетность и инновации в системе социальной ответственности бизнеса		Тест		Компьютерное тестирование (процентная шкала)
4	Социальный аудит и оценка эффективности КСО				
5	КСО в России и за рубежом				
		Кейс-задания (ситуационные зада-	Проверка преподавателем		

			ния)	(Уровневая шкала)
			Расчетно-практическая работа	Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено»)

3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Аттестация обучающегося по дисциплине проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (зачет).

3.1. Банк заданий

ПКв-8 - Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (*ИД1_{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению*)

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
1	Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества Варианты ответа: А) корпоративный фонд Б) социальные инвестиции В) спонсорство Г) денежные гранты
2	Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью Варианты ответа: А) нравственные мотивы Б) рост доверия потребителей В) реклама Г) любовь к искусству
3	Наиболее ёмкое и современное определение социальной ответственности бизнеса А) добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума Б) участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства В) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам Г) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом
4	Социальный инвестиционный проект, который может быть применим для господдержки культуры и искусства А) расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения Б) повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации В) создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе Г) развитие культурного образования детей и юношества
5	Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции А) повышение национального дохода Б) повышение уровня (качеств жизни) В) получение прибыли Г) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей
6	Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни А) социальный эффект Б) социальная эффективность В) социально-экономическая эффективность Г) экономическая эффективность
7	Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного про-

	екта – технология ... вида социального инвестирования А) массового Б) точечного В) рыночного Г) агрессивного
8	В стратегической стадии организационного обучения корпоративной социальной ответственности организации ... А) учитывают социально значимые вопросы в основных управленческих процессах Б) учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса В) способствуют широкому распространению норм социальной ответственности в отрасли Г) придерживаются политики следования правилам как издержкам ведения бизнеса
9	Ученый, концептуально исследовавший в своих работах понятие и содержание социальной ответственности Варианты ответа: А) Дж. МакГуир Б) С. Сети В) Г. Боуен Г) К. Девис
10	Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством Варианты ответа: А) высокий уровень самосознания Б) гражданский долг В) реклама, способствующая формированию имиджа Г) известность Д) снижение налоговых ставок
11	Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория ... Варианты ответа: А) ответственного поведения Б) социальной ответственности В) корпоративного эгоизма Г) благотворительности Д) корпоративного альтруизма
12	Социальная ответственность – это ... Варианты ответа: А) закон, обязательный для исполнения Б) правило В) норматив Г) этический принцип
13	Проявление социальной ответственности, которое уже в XIX веке практиковалось предпринимателями Германии, воспитанными на христианских ценностях Варианты ответа: А) благотворительность Б) финансирование мероприятий по охране окружающей среды В) выплата пенсий Г) социальные инвестиции
	Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)
14	Конкретные количественные показатели, являющиеся примером социальной эффективности А) возникновение дополнительных социальных услуг Б) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем В) уменьшение безработицы Г) увеличение рождаемости и снижение смертности
15	Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к ... А) потребителям Б) собственникам В) сотрудникам Г) обществу в целом Д) клиентам
16	Сферы, в которых проявляется социальная ответственность бизнеса А) уплата налогов в фонд медицинского страхования Б) финансирование корпорацией мероприятий по охране окружающей среды В) благотворительность Г) социально-ориентированная политика в отношении сотрудников корпорации
17	Результаты корпоративного поведения компании, предусматриваемые моделью корпоративной социальной деятельности А. Керолла А) воздействие на общество Б) социальные программы В) социальная политика Г) экономический эффект

Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности																	
18	Найдите соответствие:																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Понятие</th> <th>Определение понятия</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) гарантии</td> <td>а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных ФЗ обязанностей</td> </tr> <tr> <td>2) компенсации</td> <td>б) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений</td> </tr> </tbody> </table>	Понятие	Определение понятия	1) гарантии	а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных ФЗ обязанностей	2) компенсации	б) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений										
	Понятие	Определение понятия															
1) гарантии	а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных ФЗ обязанностей																
2) компенсации	б) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений																
Ответ: 1 – б, 2 - а																	
19	Установить соответствие между видами экологических подходов организации к охране окружающей среды и их содержанием:																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Виды экологических подходов организации к охране окружающей среды</th> <th>Их содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Жизненный цикл</td> <td>А) учет возможного влияния организации на окружающую среду до начала производства продукции и при принятии решений</td> </tr> <tr> <td>2) Оценка экологического воздействия</td> <td>Б) удовлетворение потребностей общества за счет использования более чистого и безопасного производства</td> </tr> <tr> <td>3) Экологическая эффективность</td> <td>В) учет экологических, социальных и этических характеристик продуктов и услуг на всем протяжении их жизненного цикла</td> </tr> <tr> <td>4) Устойчивые закупки</td> <td>Г) сокращение воздействия организации на окружающую среду от добычи ресурсов и производства продукции до ее утилизации</td> </tr> </tbody> </table>	Виды экологических подходов организации к охране окружающей среды	Их содержание	1) Жизненный цикл	А) учет возможного влияния организации на окружающую среду до начала производства продукции и при принятии решений	2) Оценка экологического воздействия	Б) удовлетворение потребностей общества за счет использования более чистого и безопасного производства	3) Экологическая эффективность	В) учет экологических, социальных и этических характеристик продуктов и услуг на всем протяжении их жизненного цикла	4) Устойчивые закупки	Г) сокращение воздействия организации на окружающую среду от добычи ресурсов и производства продукции до ее утилизации						
	Виды экологических подходов организации к охране окружающей среды	Их содержание															
	1) Жизненный цикл	А) учет возможного влияния организации на окружающую среду до начала производства продукции и при принятии решений															
	2) Оценка экологического воздействия	Б) удовлетворение потребностей общества за счет использования более чистого и безопасного производства															
3) Экологическая эффективность	В) учет экологических, социальных и этических характеристик продуктов и услуг на всем протяжении их жизненного цикла																
4) Устойчивые закупки	Г) сокращение воздействия организации на окружающую среду от добычи ресурсов и производства продукции до ее утилизации																
Ответ: 1 – г, 2 – а, 3 – б, 4 - в																	
20	Установить соответствие между видами устойчивого ресурсопользования и их содержанием:																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Виды устойчивого ресурсопользования</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Возобновляемые ресурсы</td> <td>А) использование ресурсов со скоростью, которая равна или ниже их природного восстановления</td> </tr> <tr> <td>2) Невозобновляемые ресурсы</td> <td>Б) использование ресурсов со скоростью, которая ниже скорости замены этого ресурса другим</td> </tr> </tbody> </table>	Виды устойчивого ресурсопользования	Содержание	1) Возобновляемые ресурсы	А) использование ресурсов со скоростью, которая равна или ниже их природного восстановления	2) Невозобновляемые ресурсы	Б) использование ресурсов со скоростью, которая ниже скорости замены этого ресурса другим										
	Виды устойчивого ресурсопользования	Содержание															
1) Возобновляемые ресурсы	А) использование ресурсов со скоростью, которая равна или ниже их природного восстановления																
2) Невозобновляемые ресурсы	Б) использование ресурсов со скоростью, которая ниже скорости замены этого ресурса другим																
Ответ: 1 – а, 2 - б																	
Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы																	
21	Осуществите классификацию социальных программ по признакам:																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Признак классификации</th> <th>Разновидности социальных программ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Тип (содержание)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Уровень</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Вид</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Класс и сложность</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Длительность</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Масштаб</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Финансирование</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Признак классификации	Разновидности социальных программ	Тип (содержание)		Уровень		Вид		Класс и сложность		Длительность		Масштаб		Финансирование	
	Признак классификации	Разновидности социальных программ															
	Тип (содержание)																
	Уровень																
	Вид																
	Класс и сложность																
	Длительность																
	Масштаб																
	Финансирование																
Ответ:																	
Классификацию социальных программ по признакам:																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Признак классификации</th> <th>Разновидности социальных программ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Тип (содержание)</td> <td>социальные, социально-экономические, комплексные</td> </tr> <tr> <td>Уровень</td> <td>президентские, федеральные, региональные (республиканские, краевые, областные, окружные), местные, городские, программы предприятий, учреждений</td> </tr> <tr> <td>Вид</td> <td>образовательные - программы, применяемые в обучении новым знаниям, умениям и навыкам в данной области; исследовательские - программы, реализуемые при проведении социальных исследований; инвестиционные и инновационные - программы, используемые при внедрении инноваций и инвестиций, обеспечивающих развитие социальных систем; комбинированные - программы, содержащие элементы вышеперечисленных видов</td> </tr> <tr> <td>Класс и сложность</td> <td>По классу и сложности: моно программы - это простые программы, содержащие одну цель и одно направление деятельности; мульти программы - это комплексные программы, содержащие несколько целей и направлений деятельности (мульти программы содержат в себе моно программы); мега программы - это сложные целевые</td> </tr> </tbody> </table>	Признак классификации	Разновидности социальных программ	Тип (содержание)	социальные, социально-экономические, комплексные	Уровень	президентские, федеральные, региональные (республиканские, краевые, областные, окружные), местные, городские, программы предприятий, учреждений	Вид	образовательные - программы, применяемые в обучении новым знаниям, умениям и навыкам в данной области; исследовательские - программы, реализуемые при проведении социальных исследований; инвестиционные и инновационные - программы, используемые при внедрении инноваций и инвестиций, обеспечивающих развитие социальных систем; комбинированные - программы, содержащие элементы вышеперечисленных видов	Класс и сложность	По классу и сложности: моно программы - это простые программы, содержащие одну цель и одно направление деятельности; мульти программы - это комплексные программы, содержащие несколько целей и направлений деятельности (мульти программы содержат в себе моно программы); мега программы - это сложные целевые							
Признак классификации	Разновидности социальных программ																
Тип (содержание)	социальные, социально-экономические, комплексные																
Уровень	президентские, федеральные, региональные (республиканские, краевые, областные, окружные), местные, городские, программы предприятий, учреждений																
Вид	образовательные - программы, применяемые в обучении новым знаниям, умениям и навыкам в данной области; исследовательские - программы, реализуемые при проведении социальных исследований; инвестиционные и инновационные - программы, используемые при внедрении инноваций и инвестиций, обеспечивающих развитие социальных систем; комбинированные - программы, содержащие элементы вышеперечисленных видов																
Класс и сложность	По классу и сложности: моно программы - это простые программы, содержащие одну цель и одно направление деятельности; мульти программы - это комплексные программы, содержащие несколько целей и направлений деятельности (мульти программы содержат в себе моно программы); мега программы - это сложные целевые																

		программы, содержащие большое количество взаимосвязанных простых и комплексных программ объединенных общей целью, ресурсами и временем выполнения (мега программы содержат в себе моно - и мульти программы)
Длительность		Долго срочные (свыше 5 лет), средние срочные (3-5 лет), кратко срочные (1-3 года), текущие или оперативные (до 1 года)
Масштаб		мелкие - направлены на решение простых задач; средние - на решение задач средней сложности; крупные - на решение сложных задач
Финансирование		только из средств бюджета РФ; из средств федерального и местного бюджетов; только из средств местных бюджетов
	Дайте характеристику моделей КСО в Европе	
	Модели КСО в Европе	Характеристику моделей КСО в Европе
	Скандинавская модель (Финляндия, Дания, Швеция)	
	Континентальна модель (Германия, Франция)	
	Южноевропейская модель (Греция, Италия, Португалия)	
	Англосаксонская модель (Ирландия, Великобритания)	
	Ответ:	
	Модели КСО в Европе	Характеристику моделей КСО в Европе
22	Скандинавская модель (Финляндия, Дания, Швеция)	<p>Социальная защита - законное право гражданина.</p> <p>Широкий охват различных социальных рисков и жизненных ситуаций, которые требуют поддержки общества.</p> <p>Государство берет на себя функции перераспределения социальных благ от обеспеченных к наиболее уязвимым категориям населения.</p> <p>Социальные программы реализуются государством за счет высоких налогов, которые платит бизнес.</p> <p>Система переговоров между профсоюзами и предпринимателями о заключении коллективных договоров в области заработной платы.</p> <p>В Дании разработан специальный социальный индекс (работники выставляют оценки от 0 до 100 баллов) для измерения степени социальной ответственности компании.</p>
	Континентальна модель (Германия, Франция)	<p>Устанавливает жесткую связь между уровнем социальной защиты и длительностью профессиональной деятельности.</p> <p>В основе этой модели лежит принцип актуарной справедливости, когда величина страховых выплат определяется в первую очередь величиной страховых взносов.</p> <p>В основе модели лежит социальное страхование, услуги которого финансируются в основном за счет взносов работодателей и застрахованных.</p> <p>Сегодня значительное развитие системы социальной помощи (строющейся на принципе вспомоществования, а не страхования) приводит к модификации этой модели и увеличению доли бюджетного финансирования социальной защиты.</p> <p>Государство ответственно за финансирование образования, культуры и т.п. ввиду высокого налогового бремени.</p> <p>Охрана здоровья работников, обязательное медицинское страхование, пенсионное регулирование и т.п. законодательно закреплены.</p> <p>Европейские корпорации более склонны к ограничению своей ответственности перед стейкхолдерами.</p>
	Южноевропейская модель (Греция, Италия, Португалия, Испания)	<p>Данную модель можно определить, как развивающуюся, переходную, а потому не имеющую четкой организации.</p> <p>Уровень социальной защищенности, характерный для данной модели, относительно низок, а задача социальной защиты рассматривается часто как забота родственников и семьи. Социальная политика носит преимущественно пассивный характер и ориентирована на компенсацию потерь в доходах отдельных категорий граждан.</p> <p>Нет четкой организации, высокие налоги, что, прежде всего, связано с тяжелым экономическим положением стран.</p> <p>Социальная политика направлена на компенсацию потерь в доходах определенного слоя населения и носит пассивный характер.</p> <p>Социальная защита подразумевает заботу родственников и семьи.</p>
	Англосаксонская модель	Активное участие государства в развитии КСО, которое проявляется в таких

	(Ирландия, Великобритания)	<p>формах, как создание государственно-частных партнерств в образовательном секторе, поддержка инициатив в области КСО через софинансирование проектов, предоставление налоговых льгот, продвижение инициатив по соответствию национальных стандартов международным. При премьер-министре создана должность министра по КСО.</p> <p>Ярко выраженная инициативность самого бизнеса в создании проектов в области КСО.</p> <p>Модель базируется на всеобщности (универсальности) системы социальной защиты - распространение ее на всех нуждающихся в материальной помощи граждан.</p> <p>Основополагающий принцип данной модели - распределительная справедливость, в данном случае речь идет не о профессиональной, а о национальной солидарности.</p> <p>ГЧП в образовании. Налоговые льготы. Софинансирование социальных проектов. Инициатива бизнеса в создании социальных проектов.</p> <p>Учреждена должность министра по КСО.</p> <p>Публикация еженедельных индексов социальной ответственности корпораций в издании «Таймс».</p>
	Кейс-задания (Ситуационные задания)	
23	<p style="text-align: center;">«Корпоративные социальные программы»</p> <p>Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого».</p> <p>«Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. А Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся.</p> <p>В настоящее время в базе данных программы находится шесть проектов, которым сотрудники могут оказать финансовую помощь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Общество помощи аутичным детям «Добро»; - Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва; - Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоровый ребенок»; - Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»; - Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»; - Всемирный фонд дикой природы (WWF). <p>(Проект был начат в конце декабря 2022 года и продолжается в настоящее время)</p> <p>Задание.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие виды еще могут быть использованы банком? 2. Какие задачи ставит руководство банка? <p>Ответ:</p> <p>1. Данная программа относится к «Программе пожертвования сотрудников».</p> <p>Банк так же может использовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Программу пожертвования клиентов. - Грантовый конкурс (определяет наиболее эффективные социальные проекты). - Стипендии (распределяются на конкурсной основе). - Участировать в Фондах местного сообщества (объединяет усилия бизнеса, власти и общества для решения локальных проблем). <p>Создать собственный «Корпоративный фонд» (создается на средства предприятия).</p> <p>Воспитание в сотрудниках социально ответственного поведения по отношению к обществу. Вовлечение в социальные проекты. Удовлетворение потребностей сотрудников участия в благих делах.</p>	
24	<p>Этический кодекс компании «А» состоит из пяти разделов. Первый регулирует выполнение обязательств по бухгалтерским счетам и отчетам компании. Во втором описаны потенциальные конфликты, которые могут возникнуть в результате столкновения интересов служащих компании. Третий регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками. В четвертой части регламентируется участие служащего в деятельности политических партий и других компаний. Пятый раздел содержит указания по реализации правил кодекса.</p> <p>Укажите причину, по которой данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным.</p> <p>Ответ:</p> <p>Данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным так как:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) он не ориентирован на нужды самой компании; 2) в нем много говорится об ответственности перед компанией и лояльности к ней служащих и крайне мало - об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом; 3) в нем ничего не говорится об экологической составляющей деятельности компании; 4) в нем много говорится об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом; 5) он не регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками. 	

25	<p>Корпоративная социальная ответственность не является абсолютно новой для российского бизнеса, поскольку предприятия еще в советское время создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру. Каким образом?</p> <p>Ответ: Предприятия советского периода создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру, а именно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) работники получали практически одинаковую заработную плату, так как командными методами государство регулировало величины всех заработных плат; 2) работники имели возможность покупать товары народного потребления по приемлемым для них ценам в специализированных магазинах, так как командными методами государство регулировало цены на все продукты; 3) работники получали путевки в дома отдыха, пользовались поликлиниками при предприятиях, имели продолжительные оплачиваемые отпуска; 4) предприятия оплачивали своим работникам курсы, семинары и тренинги, зарубежные симпозиумы, на которых они повышали свой уровень квалификации; 5) предприятия вкладывали существенные средства в специальные проекты, обеспечивающие экологическую безопасность регионов.
----	---

ПКв-8 - Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию)

№ задания	Тестовое задание
	Тестовые вопросы с выбором единственного правильного ответа
26	<p>Основными целями социальной политики на предприятии являются:</p> <p>А) повышение производительности труда Б) обеспечение работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты В) увеличение размера заработной платы работникам</p>
27	<p>В соответствии с существующей системой социального страхования в Российской Федерации страховые взносы и платежи осуществляет:</p> <p>А) работодатель; Б) работник В) государство Г) государство, работодатель и работник</p>
28	<p>Кто из участников корпоративной среды может требовать от корпорации справедливой оплаты труда</p> <p>А) потребители Б) поставщики В) сотрудники предприятия Г) общество в целом</p>
29	<p>«Борьба с бедностью — функция не частного бизнеса. Это дело государства. Наше дело зарабатывать деньги для акционеров и клиентов в рамках закона. Других обязанностей у нас нет. Мы платим налоги и больше ничего никому не должны» (М. Фридман). Это цитата характеризует:</p> <p>А) теорию «корпоративного альтруизма» Б) теорию «корпоративного эгоизма» В) теорию «разумного эгоизма»</p>
30	<p>Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:</p> <p>А) безопасность труда Б) использование рабочего времени В) уровень организации труда Г) распределение заработка</p>
31	<p>Какие методы можно использовать, чтобы измерить эффективность внутренней социальной политики фирмы:</p> <p>А) психологическое тестирование сотрудников Б) анализ публикаций в СМИ о социальной деятельности фирмы В) опрос потребителей Г) анкетирование сотрудников относительно удовлетворенности работой</p>
32	<p>Принцип корпоративной социальной ответственности «значимость» означает:</p> <p>А) актуальность Б) прозрачность В) публичность Г) диалог</p>
33	<p>Что является объектом системы социального партнерства (выберите один правильный ответ):</p> <p>А) работники</p>

	<p>Б) государство В) социально-трудовые отношения Г) работодатели</p>
34	<p>Документ, принятый главами 15 государств на саммите Евросоюза в марте 2000г. (Лиссабон), посвященный вопросам социальной сплоченности, экономического развития и занятости Варианты ответа: А) «Кодекс чести банкира» Б) «Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка» В) программа «Национальная инициатива устойчивого развития» Г) «Социальная хартия» Д) специальное обращение по вопросам корпоративной социальной ответственности</p>
35	<p>Релевантная концепция, разработанная, начиная с 1950-х гг., в мировой управленческой литературе, наиболее распространенная в США Варианты ответа: А) «корпоративная социальная восприимчивость» Б) «корпоративная социальная деятельность» и «корпоративная социальная добросовестность» В) «корпоративная социальная ответственность» Г) «социальная ответственность бизнеса» и ее вариация: «социальная ответственность бизнесменов»</p>
36	<p>Сущность немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л. Эрхард Варианты ответа: А) государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию Б) государство вмешивается в социально-трудовые отношения, а предприниматели и профсоюзы отстаивают свои права В) предприниматели не вмешиваются в социально-трудовые отношения Г) государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию Д) государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, эта сфера всецело контролируется предпринимателями и профсоюзами</p>
37	<p>Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность являет собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме ... Варианты ответа: А) вертикальной линии Б) замкнутого графа В) круга Г) пирамиды</p>
38	<p>Пример наступления социальной ответственности бизнеса Варианты ответа: А) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества Б) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса В) субъект бизнеса уделил недостаточно внимания требованиям общества Г) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса</p>
	Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)
39	<p>Конкретные количественные показатели, являющиеся примером социальной эффективности – А) возникновение дополнительных социальных услуг Б) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем В) уменьшение безработицы Г) увеличение рождаемости и снижение смертности</p>
40	<p>Что относится к внутренней социальной политике фирмы: А) «социальный пакет» Б) участие в Дне города В) повышение квалификации персонала</p>
41	<p>Ответственность организации перед потребителями включает в себя: А) производство товаров и услуг первой необходимости Б) льготное обеспечение товарами и услугами социально незащищенных потребителей В) минимизация рисков при использовании товаров и услуг организации Г) предоставление потребителю достоверной информации о товарах и услугах организации</p>
42	<p>Каким образом государственные органы власти, в том числе профильные федеральные министерства, законодательные органы, исполнительные органы на местах могут способствовать внедрению российскими компаниями корпоративной отчетности в соответствии с международными стандартами: А) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность, развивать новые формы социального партнерства и проводить регулярные встречи для выработки соответствующих рекомендаций для бизнеса; Б) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность именно как комплексную систему, стимулирующую планомерные социальные инвестиции бизнеса;</p>

	В) совместно с представителями бизнеса и его ассоциациями, а также профильными некоммерческими организациями изучать и развивать законодательные аспекты поддержки и стимулирования корпоративной социальной ответственности бизнеса, включая корпоративную благотворительность Г) запрет ценового сговора, ценового демпинга, манипуляции конкурсными заявками												
43	Добросовестные деловые практики включают взаимоотношения организации с (три ответа) А) государственными органами Б) поставщиками ресурсов и комплектующих В) местным сообществом Г) конкурентами												
	Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности												
44	Установить соответствие между видами деловой практики организации и их содержанием: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Виды деловой практики организации</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Противодействие коррупции</td> <td>А) запрет ценового сговора, ценового демпинга, манипуляции конкурсными заявками</td> </tr> <tr> <td>2) Добросовестная конкуренция</td> <td>Б) злоупотребление доверенной властью для получения собственной выгоды</td> </tr> <tr> <td>3) Пропаганда социальной ответственности</td> <td>В) соблюдение прав на землю, имущество, патенты, интеллектуальные разработки</td> </tr> <tr> <td>4) Уважение прав собственности</td> <td>Г) запрет манипулирования, угроз и принуждения, направленных на подрыв публичного процесса</td> </tr> <tr> <td>5) Ответственное вовлечение в политику</td> <td>Д) учет потенциального воздействия и/или неумышленных последствий на общество при взаимоотношении с другими организациями</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ответ: 1 – б, 2 – а, 3 – д, 4 – в, 5 - г</p>	Виды деловой практики организации	Содержание	1) Противодействие коррупции	А) запрет ценового сговора, ценового демпинга, манипуляции конкурсными заявками	2) Добросовестная конкуренция	Б) злоупотребление доверенной властью для получения собственной выгоды	3) Пропаганда социальной ответственности	В) соблюдение прав на землю, имущество, патенты, интеллектуальные разработки	4) Уважение прав собственности	Г) запрет манипулирования, угроз и принуждения, направленных на подрыв публичного процесса	5) Ответственное вовлечение в политику	Д) учет потенциального воздействия и/или неумышленных последствий на общество при взаимоотношении с другими организациями
Виды деловой практики организации	Содержание												
1) Противодействие коррупции	А) запрет ценового сговора, ценового демпинга, манипуляции конкурсными заявками												
2) Добросовестная конкуренция	Б) злоупотребление доверенной властью для получения собственной выгоды												
3) Пропаганда социальной ответственности	В) соблюдение прав на землю, имущество, патенты, интеллектуальные разработки												
4) Уважение прав собственности	Г) запрет манипулирования, угроз и принуждения, направленных на подрыв публичного процесса												
5) Ответственное вовлечение в политику	Д) учет потенциального воздействия и/или неумышленных последствий на общество при взаимоотношении с другими организациями												
45	Установить соответствие между понятиями КСО и их содержанием: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Понятие КСО</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Корпоративная благотворительность</td> <td>А) добровольный вклад организации в развитие общества</td> </tr> <tr> <td>2) Частная благотворительность</td> <td>Б) безвозмездная помощь обществу без получения непосредственной финансовой выгоды</td> </tr> <tr> <td>3) Меценатство</td> <td>В) поддержка талантливых людей в сфере искусства, науки, культуры</td> </tr> <tr> <td>4) Спонсорство</td> <td>Г) пожертвование отдельными лицами денег и ресурсов для удовлетворения общественных целей</td> </tr> <tr> <td>5) Социальная ответственность бизнеса</td> <td>Д) добровольная помощь коммерческой организацией нуждающимся, не имеющим с ней прямой связи</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ответ: 1 – д, 2 – г, 3 – в, 4 – б, 5 - а</p>	Понятие КСО	Содержание	1) Корпоративная благотворительность	А) добровольный вклад организации в развитие общества	2) Частная благотворительность	Б) безвозмездная помощь обществу без получения непосредственной финансовой выгоды	3) Меценатство	В) поддержка талантливых людей в сфере искусства, науки, культуры	4) Спонсорство	Г) пожертвование отдельными лицами денег и ресурсов для удовлетворения общественных целей	5) Социальная ответственность бизнеса	Д) добровольная помощь коммерческой организацией нуждающимся, не имеющим с ней прямой связи
Понятие КСО	Содержание												
1) Корпоративная благотворительность	А) добровольный вклад организации в развитие общества												
2) Частная благотворительность	Б) безвозмездная помощь обществу без получения непосредственной финансовой выгоды												
3) Меценатство	В) поддержка талантливых людей в сфере искусства, науки, культуры												
4) Спонсорство	Г) пожертвование отдельными лицами денег и ресурсов для удовлетворения общественных целей												
5) Социальная ответственность бизнеса	Д) добровольная помощь коммерческой организацией нуждающимся, не имеющим с ней прямой связи												
46	Установить правильную последовательность этапов управления социальными программами организации А) предварительный анализ проблемы Б) мониторинг результатов В) непосредственная разработка программы Г) принятие решения о разработке Д) утверждение программы Е) реализация программы Ж) оценка результатов Ответ: а, г, в, д, е, б, ж												
	Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы												
47	Руководство небольшой строительной фирмы ООО «Дорстрой 10» решило поберечь свои с трудом заработанные деньги и не выплачивать многочисленные налоги, а перейти в 2023 г. с общего режима на более выгодный УСН. Подсчитанная выручка за объекты, сданные заказчикам с января по сентябрь 2022 г., равна 99 млн р., включая НДС. Средняя численность работающих с января по сентябрь — 70 человек. Остаточная стоимость основных средств — 68 млн р. Филиалов у ООО «Дорстрой 10» нет. Может ли ООО «Дорстрой 10» перейти на УСН с 2023 г.? Ответ: ООО «Дорстрой 10» отвечает всем требованиям, которые нужно соблюсти для перехода на упрощенку (ст.346.12 НК РФ), а именно: на предприятии трудится 70 работников, что значительно меньше 100; остаточная стоимость ОС в размере 68 млн р. < 150 млн р.; доход в сумме 99 млн р. < 123,3 млн р.; филиалов у фирмы нет; специфика деятельности ООО «Дорстрой 10» не подпадает под перечень ограничений, приведенных в ст. 346.12 НК РФ. Следовательно, ООО «Дорстрой 10» может отказаться от ранее используемой системы ОСНО и перейти на более выгодную УСН начиная с января 2023 г.												

48	<p>Перечислите какие льготы для работников предусматривает отраслевое предприятие (на примере любого предприятия отрасли).</p> <p>Ответ: Социальная политика предусматривает следующие льготы для всех работников отраслевого предприятия – это: Развитие спорта и культуры Добровольное медицинское страхование, а также льготы на приобретение полисов медицинского страхования Негосударственное пенсионное обеспечение Забота о ветеранах Помощь в улучшение жилищных условий работников Реабилитационно-восстановительное лечение на базе подведомственных санаторно-курортных учреждениях Поддержка молодых специалистов</p>
	<p><i>Кейс-задания</i> <i>Ситуационные задания</i></p>
49	<p style="text-align: center;">«Концепции корпоративной социальной ответственности»</p> <p>Крупнейший банк Великобритании «Z» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.</p> <p>Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.</p> <p>«Z» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах.</p> <p>Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.</p> <p>Задание.</p> <p>1. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.</p> <p>2. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?</p> <p>Ответ.</p> <p>Теорию «разумного эгоизма» (enlightened self-interest). Данная концепция настаивает на том, что социально ответственный бизнес – это просто «хороший бизнес», поскольку сокращает долгосрочные потери в прибыли. Тратя деньги на социальные и филантропические программы, корпорация сокращает свои текущие прибыли, но в долгосрочной перспективе создает благоприятное социальное окружение и, таким образом, устойчивые прибыли в будущем. Проявление социальной ответственности позволяет улучшить имидж корпорации, отношения в коллективе, привлечь новых клиентов, увеличить объемы продаж своей продукции (услуг), в результате чего растет стоимость акций корпорации на рынке.</p> <p>А) Это средство формирования и поддержания положительного публичного имиджа. Показывает прозрачность деятельности.</p> <p>Б) Социально ответственный и этический менеджмент предупреждает или ослабляет отрицательный эффект воздействия на организацию со стороны таких влиятельных групп как государственные и муниципальные органы власти</p> <p>В) Широкая общественность ожидает этического поведения организаций и их руководства - несоответствие этим ожиданиям может привести к негативным последствиям</p>
50	<p>Корпоративная социальная ответственность не является абсолютно новой для российского бизнеса, поскольку предприятия еще в советское время создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру. Каким образом?</p> <p>Ответ:</p> <p>Предприятия советского периода создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру, а именно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) работники получали практически одинаковую заработную плату, так как командными методами государство регулировало величины всех заработных плат; 2) работники имели возможность покупать товары народного потребления по приемлемым для них ценам в специализированных магазинах, так как командными методами государство регулировало цены на все продукты; 3) работники получали путевки в дома отдыха, пользовались поликлиниками при предприятиях, имели продолжительные оплачиваемые отпуска; 4) предприятия оплачивали своим работникам курсы, семинары и тренинги, зарубежные симпозиумы, на которых они повышали свой уровень квалификации; 5) предприятия вкладывали существенные средства в специальные проекты, обеспечивающие экологическую безопасность регионов.

3.2 Вопросы для зачета

ПКв-8 - Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (*ИД1_{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению*)

Номер вопроса	Текст вопроса
51	<p>Определение КСО и ее составляющие:</p> <p>Ответ: Корпоративная социальная ответственность (КСО) — реализация интересов компании (корпорации) посредством обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия компании в развитии общества.</p> <p>Понятие КСО включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> ответственность организации перед партнерами; социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и покупателями продукции и услуг; корпоративное развитие — проведение реструктуризации и организационных изменений с участием представителей высшего менеджмента компаний, персонала и общественных организаций; здоровье и безопасность персонала на рабочем месте; ответственную политику в отношении работников, управление развитием персонала; экологическую ответственность, экологическую политику и использование природных ресурсов; взаимодействие с местными органами власти, государственными структурами и общественными организациями для решения общих социальных проблем; ответственность организации перед обществом в целом. Корпоративная социальная ответственность в отличие от правовой подразумевает определенный уровень добровольного стремления выделять финансовые и материальные ресурсы на решение социальных проблем со стороны менеджмента организации. Это стремление имеет место по отношению к тому, что лежит вне определяемых законом или регулируемыми органами требований или же сверх этих требований.
52	<p>Какими основными характеристиками обладает ответственность?</p> <p>Ответ:</p> <p>Ответственность обладает следующими характеристиками:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Типологическая принадлежность</i> ответственности — проявляется в сочетании различных типов, а не только в принадлежности к одному из вышеперечисленных. Искусство реализации ответственности в процессах менеджмента и состоит в построении этого сочетания. 2) <i>Адресность</i> — кому ответственность предназначена, кто и как должен ее учитывать. 3) <i>Организационная форма</i> реализации — закрепляется в положениях, инструкциях, договорах, контрактах и т. д. 4) <i>Условный характер</i> — может действовать при определенных условиях, установленных заранее. 5) <i>Источник</i> реализации. Для внутренней организации деятельности — это уровень системы менеджмента, в соответствии с распределением полномочий. Для внешних отношений — организации, указанные в контракте или договоре, а также государственные органы регулирования. 6) <i>Временные характеристики</i>. Всегда существует время ее наступления и реализации. Более того, ответственность может изменяться во времени — ослабевать или усугубляться. Это может происходить при изменении ситуаций, условий, потребностей, организационных положений.
53	<p>Методика оценки уровня КСО Кричевского Н.А.</p> <p>Ответ:</p> <p>Рассмотрим оценку уровня КСО по методике Н. А. Кричевского. Следует отметить, что в данной методике отсутствуют индикаторы экономической деятельности предприятия, разбиение показателей идет следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • показатели социальной ответственности перед работниками; • показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом; • показатели экологической ответственности. <p>К первой группе относятся следующие коэффициенты:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) Коэффициент роста заработной платы (Крзп). б) Коэффициент текучести кадров (Ктк). в) Коэффициент приема на работу молодых специалистов (Кмс). г) Коэффициент роста образовательного уровня сотрудников (Коу) показывает динамику изменения числа сотрудников, повысивших свой образовательный уровень за отчетный год. д) Коэффициент производственного травматизма (Кпт) демонстрирует фактическое положение с охраной труда на предприятии. е) Коэффициент затрат на социальную защиту работников ж) Коэффициент социальных расходов на одного работника

Вторая группа – показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом. К ним относятся следующие коэффициенты:
 а) Коэффициент расходов на социальную поддержку сообщества ($K_{пос1}$).
 б) Коэффициент отношения расходов на социальную поддержку окружающего сообщества к чистой прибыли ($K_{пос2}$).

Третья группа – показатели экологической ответственности. В нее входят показатели средств, расходованных на повышение экологической защиты, а именно:

- а) Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к себестоимости ($K_{ос1}$).
- б) Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к чистой прибыли ($K_{ос2}$).

Таким образом, представленные три группы количественных показателей оценки проводимых компанией мероприятий по КСО составляют методику оценки КСО по Киричевскому Н. А. Однако, согласно мнению автора методики, количественная оценка социальной активности предприятий, в том числе в отношении социальной защиты работников, не всегда адекватно отражает характеристики различных сторон социальной защиты. В этой связи предлагается еще ряд качественных показателей социальной ответственности корпораций.

К **качественным показателям** Н.А. Киричевский относит:

- наличие коллективного договора на предприятии;
- существование организационной структуры на предприятии, ответственной за проведение социальной политики;
- публикацию ежегодного социального отчета о мероприятиях в области КСО, выполненного в соответствии с международными стандартами;
- выявление отношения общества к мероприятиям в области КСО;
- конкретные мероприятия по поддержанию добросовестной деловой практики, отсутствие информационных упоминаний об обратном.

Назовите стадии развития КСО в компании.

Ответ:

Гражданская стадия	Компания прилагает усилия для продвижения принципов КСО в деловом сообществе
Стратегическая стадия	Компания интегрирует КСО в стратегию своего развития, ориентируясь при этом на долгосрочную перспективу
Функциональная стадия	Компания принимает на себя некоторые добровольные обязательства в области КСО, приносящие позитивный эффект в краткосрочной и среднесрочной перспективе
Правовая стадия	Компания ведет свою деятельность в соответствии с ожиданиями общества, зафиксированными на законодательном уровне
Оборонительная стадия	Компания не признает своей ответственности и отрицает вину за негативные воздействия своей деятельности на состояние окружающей среды

Формы социальных программ.

Ответ:

В настоящее время любая крупная компания несет ответственность перед обществом, в котором она функционирует. А потому ее первая обязанность — оставаться мощной, эффективной и культурной на благо сотрудников, акционеров и клиентов, внося ощутимый вклад в экономику, благосостояние страны и общества. Неотъемлемой частью корпоративной культуры должно стать формирование образа компании как *гражданина*, выполняющего предписанные ему социальные обязанности и заботящегося о принесении возможно большей пользы всему обществу.

Социальная программа — это совокупность, система социальных мероприятий, направленных на решение конкретной социальной проблемы. Такая программа определяет этапность осуществления связанных с этим задач, конкретные средства и рычаги их реализации, показатели требуемых социальных результатов. Формы реализации *внутренних социальных программ*, направленных на работающих в компании сотрудников:



Формы реализации внутренних социальных программ

Внешние социальные программы подразделяются на следующие формы реализации.



ПКв-8 - Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (*ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию*)

Номер вопроса (задачи, задания)	Текст вопроса
56	<p>Социальная корпоративная устойчивость организации.</p> <p>Ответ: Социальная устойчивость подразумевает деятельность компании по увеличению человеческого и социального капитала. В целом, корпоративная устойчивость является балансом экономической, экологической и социальной ответственности, индикатором доверия всех заинтересованных сторон компании. Устойчивость компании можно рассматривать как:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● стабильное существование; ● стойкость к внешним и внутренним воздействиям; ● постоянство корпоративной стратегии; ● неподверженность рискам; ● отсутствие прямых потерь в результате воздействия внешней и внутренней среды; ● предотвращения негативных воздействий компании.
57	<p>Назовите основные международные принципы устойчивого развития.</p> <p>Ответ: Забота о людях занимает центральное место в усилиях по обеспечению устойчивого развития. Данный принцип подразумевает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Реализацию права на здоровую жизнь в гармонии с природой и обеспечение качества трудовой жизни каждого человека. - В соответствии с Уставом ООН и принципами международного права государства имеют суверенное право разрабатывать свои собственные ресурсы согласно своей политике в области окружающей среды и развития и несут ответственность за обеспечение того, чтобы деятельность в рамках их юрисдикции или контроля не наносила ущерба окружающей среде других государств или районов за пределами действия национальной юрисдикции. - Право на развитие, которое предполагает обеспечение справедливого удовлетворения потребностей нынешнего и будущих поколений в областях развития и окружающей среды. - Защита окружающей среды – это неотъемлемая часть процесса устойчивого развития и не может рассматриваться в отрыве от него. - Устойчивое развитие предполагает решение сложнейшей задачи борьбы с бедностью и уменьшения разрыва между нуждающимися и богатыми. - Государства сотрудничают в духе глобального партнерства в целях сохранения, защиты и восстановления здорового состояния и целостности экосистемы Земли. Вследствие своей различной роли в ухудшении состояния глобальной окружающей среды государства несут общую, но различную ответственность. Развитые страны признают ответственность, которую они несут в контексте международных усилий по обеспечению устойчивого развития с учетом стресса, который создают их общества для глобальной окружающей среды, технологий и финансовых ресурсов, которыми они обладают. - В целях достижения устойчивого развития и более высокого качества жизни для всех людей государства должны ограничить и ликвидировать нежизнеспособные модели производства и потребления и поощрять соответствующую демографическую политику. - Государства должны сотрудничать в целях укрепления деятельности по наращиванию национального потенциала для обеспечения устойчивого развития благодаря углублению научного понимания путем обмена научно-техническими знаниями и расширения разработки, адаптации, распространения и передачи технологий, включая новые и новаторские технологии. <p><i>И другие.</i></p>
58	<p>Перечислите корпоративные принципы устойчивого развития организации</p> <p>Ответ: Очевидно, что однозначного набора корпоративных принципов устойчивого развития при реализации КСО на сегодняшний день нет. Дело в том, что, когда речь заходит о КСО, сразу возникает вопрос, о</p>

	<p>каком предприятии идет речь, поскольку специфика деятельности во многом определяет социальную стратегию. В связи с этим мы сталкиваемся с большим количеством принципов, которые, безусловно, соответствуют идее концепции устойчивого развития организации, однако, учитывая широту трактовки понятия КСО, они не являются универсальными для всех организаций. Среди них наиболее часто встречаются следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> — принцип сохранения природной среды; — принцип справедливости; — принцип преемственности и сохранения наследия; — принцип системности мышления; — принцип «думать глобально — действовать локально»; — принцип партнерства; — принцип рациональности и превентивности. 						
59	<p>Назовите уровни применения КСО.</p> <p>Ответ: Формирование системы КСО – сложный многоступенчатый процесс, который займет продолжительный период времени и потребует от компании целенаправленных усилий. Фундаментальным принципом КСО является неукоснительное соблюдение законодательства, поэтому первое, что должна сделать компания, стремящаяся к социальной ответственности, – это проанализировать свою деятельность и привести ее в полное соответствие с буквой закона. Это так называемый базовый правовой уровень КСО.</p> <p>На следующих этапах происходит постепенное расширение социальной ответственности за счет реализации добровольных инициатив (сверх законодательства), направленных на решение социально-экономических проблем, улучшение экологической обстановки, повышение качества продукции, продвижения инноваций и т.д.</p> <p>На начальных этапах формирования системы КСО такие инициативы, как правило, носят единичный характер и не связаны с достижением стратегических целей компании – это так называемая функциональная стадия развития КСО. Однако постепенно система КСО пронизывает всю деятельность компании, становится ее философией и в конечном счете органично вписывается в ее долгосрочную стратегию и в систему корпоративного управления. В результате КСО переходит на стратегическую стадию развития.</p> <p>Последняя и наиболее продвинутая гражданская стадия развития КСО предполагает активные действия компании, направленные на продвижение принципов КСО в деловом сообществе, в том числе среди деловых партнеров, поставщиков, профессиональных сообществ, коллег по бизнесу. В результате компания становится провайдером идей социальной ответственности, формируя благоприятную среду для дальнейших коллективных действий по достижению позитивных перемен.</p>						
60	<p>Перечислите перечень показателей, применяемых для оценки эффективности социальной работы организации по направлению «Развитие персонала»</p> <p style="text-align: center;">Ответ:</p> <table border="1" data-bbox="331 1155 1522 2051"> <thead> <tr> <th data-bbox="331 1155 727 1216">Наименование показателя</th> <th data-bbox="727 1155 1203 1216">Формула расчета показателя</th> <th data-bbox="1203 1155 1522 1216">Коэффициент значимости показателя</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="331 1216 727 2051">Темп роста доли работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку кадров в среднем численности</td> <td data-bbox="727 1216 1203 2051"> $\frac{\text{Доля работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку кадров в текущем году}}{\text{Доля работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку кадров в предыдущем году}}$ </td> <td data-bbox="1203 1216 1522 2051" style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table>	Наименование показателя	Формула расчета показателя	Коэффициент значимости показателя	Темп роста доли работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку кадров в среднем численности	$\frac{\text{Доля работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку кадров в текущем году}}{\text{Доля работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку кадров в предыдущем году}}$	4
Наименование показателя	Формула расчета показателя	Коэффициент значимости показателя					
Темп роста доли работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку кадров в среднем численности	$\frac{\text{Доля работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку кадров в текущем году}}{\text{Доля работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку кадров в предыдущем году}}$	4					

	ности работников		
	Темп роста затрат на переподготовку и повышение квалификации в расчете на одного работника	Затраты на переподготовку и повышение квалификации в расчете на одного работника в текущем году / Затраты на переподготовку и повышение квалификации в расчете на одного работника в предыдущем году	5

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

Зачет по дисциплине выставляется в зачетную ведомость по результатам работы в семестре после выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных рабочей программой дисциплины (с отметкой «зачтено») и получении по результатам тестирования по всем разделам дисциплины не менее 60 %.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине/практике

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
ПКв-8 - Способен принимать участие в разработке и реализации корпоративной социальной политики (<i>ИД1_{ПКв-8} - Проводит анализ успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ и вносит предложения по разработке корпоративных социальных программ и социальным льготам, а также содействует их внедрению; ИД2_{ПКв-8} - Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой и оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики с выработкой предложений по ее совершенствованию</i>)					
Знать	Знание теоретических основ корпоративной социальной ответственности в системе социального развития предприятия	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
Уметь	Умение анализировать корпоративные социальные программы с целью выявления успешных корпоративных практик	Решение практических задач	Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
			Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Зачтено	Освоена (повышенный)
Владеть	Навыки применения успешных корпоративных практик в системе социальной ответственности бизнеса	Результаты решения кейс-заданий	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выпол-	Хорошо	Освоена (повышенный)

			<p>нении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения</p>		
			<p>обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения</p>	Отлично	Освоена (повышенный)
		Содержание расчетно-практической работы	<p>обучающийся не может (не умеет) записать алгоритм выполнения работы, не может выбрать методику для проведения расчетов, не представляет результаты работы в виде аналитического отчета; не демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения</p>	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			<p>запись алгоритма решения РПР у обучающегося вызывает затруднения (алгоритм решения записан с ошибками), представляет результаты работы в виде аналитического отчета, в котором допускает неверное оформление; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения</p>	Удовлетворительно	Освоена (базовый)
			<p>обучающийся решает РПР, используя верный алгоритм решения, при решении допускает незначительные ошибки, представляет результаты работы в виде правильно оформленного аналитического отчета; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения</p>	Хорошо	Освоена (повышенный)
			<p>обучающийся решает РПР, используя верный алгоритм решения, при решении не допускает ошибок, представляет результаты работы в виде правильно оформленного аналитического отчета; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения</p>	Отлично	Освоена (повышенный)