

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна  
Должность: Проректор по учебно-методической работе  
Дата подписания: 27.02.2025 20:23:46  
Уникальный программный ключ:  
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 6  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) программы:  
Управление персоналом организации

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ**  
**«Управление человеческими ресурсами»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**  
по дисциплине  
**Корпоративная социальная ответственность**

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы:  
**Управление персоналом организации**

Уровень высшего образования: **Бакалавриат**

Год начала подготовки: 2024  
Москва – 2023 г.

Составители:

к.э.н., доцент

Е.В. Новикова

старший преподаватель

Е.В. Кузуб

ассистент

Ф.К. Ахмедов

Оценочные материалы одобрены на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023 г.

# ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

## Корпоративная социальная ответственность

### ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.1. Разрабатывает корпоративные социальные программы	ПК-11.1. 3-1. Знает методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности ПК-11.1. 3-2. Знает методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения ПК-11.1. 3-3. Знает технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	Тема 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности. Тема 2. Практические подходы к корпоративной социальной ответственности: мировой и отечественный опыт. Тема 3. Регулирование корпоративной социальной ответственности. Тема 4. Управление корпоративной социальной ответственности. Тема 5. Внутренняя КСО. Тема 6. Внешняя КСО. Тема 7. Социальный аудит и отчетность. Тема 8. Перспективы развития корпоративной ответственности.
	ПК-11.4. Готовит предложения по формированию бюджета в области обеспечения корпоративной социальной политики	ПК-11.4. 3-1. Знает нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников ПК-11.4. 3-2. Знает локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики ПК-11.4. У-1. Умеет производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров	
ПК-12. Способен осуществлять деятельность по реализации корпоративной социальной политики	ПК-12.1. Внедряет корпоративные социальные программы	ПК-12.1. 3-1. Знает вопросы управления социальным развитием организации ПК-12.1. 3-2. Знает структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации ПК-12.1. 3-3. Знает локальные акты организации, регулирующие порядок внедрения социальной политики	
		ПК-12.1. У-1. Умеет определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ ПК-12.1. У-2. Умеет анализировать	

		рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам	
	ПК-12.6. Готовит предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ	ПК-12.6. З-1. Знает основы производственной деятельности организации	
		ПК-12.6. У-1. Умеет рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ	

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

### Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

#### Темы групповых дискуссий

**Индикаторы достижения: ПК-11.1, ПК-11.4, ПК-12.1, ПК-12.6.**

#### **Тема 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности.**

1. Бизнес как субъект социальной политики в современной России.
2. Общество, бизнес и власть: условия цивилизованного взаимодействия.
3. Влияние институтов власти на развитие корпоративной социальной ответственности в России.
4. Основные проблемы безопасности российского бизнеса.
5. Корпоративное гражданство как стратегия содействия развитию общества.
6. Информационная стратегия корпораций.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если умеет верно и в полном объеме: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает верно и в полном объеме подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет верно и в полном объеме оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 3 балла выставляется обучающемуся, если умеет с незначительными замечаниями: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает с незначительными замечаниями подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет с незначительными замечаниями оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 1 балл выставляется обучающемуся, если умеет на базовом уровне, с ошибками: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает на базовом уровне, с ошибками подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет на базовом уровне, с ошибками оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если не умеет на базовом уровне: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; не знает на базовом уровне подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; не умеет на базовом уровне оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

### **Тема 3. Регулирование корпоративной социальной ответственности.**

#### **Индикаторы достижения: ПК-11.1, ПК-11.4, ПК-12.1, ПК-12.6.**

1. Международные стандарты и руководства в области КСО.
2. Нефинансовые отчеты отечественных компаний: практика развития социальной отчетности.
3. Информационная открытость социальной политики российских компаний.
4. Лучшие международные практики в области корпоративной социальной отчетности.
5. Рейтинги корпоративной социальной ответственности.
6. Эффективность социальных проектов компаний.
7. Какие выгоды для основной деятельности компаний приносит следование практике социальной ответственности?
8. В какой мере бизнес ответственен за решение социальных проблем страны?
9. Обладает ли бизнес правом на стратегическую инициативу, насколько самостоятельным он может быть в определении приоритетов своих социальных программ?
10. Эффективность социальных инвестиций и корпоративной социальной политики – для бизнеса или для общества?

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если умеет верно и в полном объеме: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач;

- 3 балла выставляется обучающемуся, если умеет с незначительными замечаниями: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач;

- 1 балл выставляется обучающемуся, если умеет на базовом уровне, с ошибками: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач;

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если не умеет на базовом уровне: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач.

### **Тема 5. Внутренняя КСО.**

#### **Индикаторы достижения: ПК-11.1, ПК-11.4, ПК-12.1, ПК-12.6.**

1. Кто и как может оценивать эффективность корпоративной социальной политики?
2. Как связаны корпоративная социальная ответственность и брендинг?
3. Как связаны корпоративная социальная ответственность и корпоративная культура?
4. Благотворительность – дело бизнеса или бизнесменов?
5. Не способствуют ли благотворительность и социальная политика развитию потребительского отношения к бизнесу?
6. В чем выражается эффективность ответственности бизнеса перед потребителями?
7. Чем отличается эффективность социальных инвестиций в человеческий капитал и в человеческие ресурсы?

**Критерии оценки (в баллах):**

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если умеет верно и в полном объеме: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает верно и в полном объеме подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет верно и в полном объеме оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 3 балла выставляется обучающемуся, если умеет с незначительными замечаниями: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает с незначительными замечаниями подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет с незначительными замечаниями оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 1 балл выставляется обучающемуся, если умеет на базовом уровне, с ошибками: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает на базовом уровне, с ошибками подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет на базовом уровне, с ошибками оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если не умеет на базовом уровне: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; не знает на базовом уровне подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; не умеет на базовом уровне оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

**Тема 6. Внешняя КСО.**

1. Кадровая политика организации, в которой хочется работать?
2. Самые интересные миссии компаний?
3. Зачем нужно планирование КСО?

**Критерии оценки (в баллах):**

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если умеет верно и в полном объеме: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает верно и в полном объеме подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет верно и в полном объеме оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 3 балла выставляется обучающемуся, если умеет с незначительными замечаниями: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных

задач; знает с незначительными замечаниями подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет с незначительными замечаниями оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 1 балл выставляется обучающемуся, если умеет на базовом уровне, с ошибками: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает на базовом уровне, с ошибками подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет на базовом уровне, с ошибками оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если не умеет на базовом уровне: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; не знает на базовом уровне подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; не умеет на базовом уровне оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

### **Задания для текущего контроля**

#### **Комплект заданий для контрольной работы**

#### **Тема 4. Управление корпоративной социальной ответственности.**

#### **Индикаторы достижения: ПК-11.1, ПК-11.4, ПК-12.1, ПК-12.6.**

##### **Задание 1.**

1. Какие основные этапы в развитии концепции КСО можно выделить?
2. Какие современные теории ведения бизнеса определяют его отношение к КСО?
3. В чем состоит сущность современного понимания корпоративной социальной ответственности?
4. В чем суть трехмерной модели, предложенной А.Кэрроллом? Какова структура модели пирамиды КСО? Опишите пирамиду А. Кэрролла.
5. Из каких концепций сформировалась комплексная модель КСО?
6. Каким было самое первое определение КСО? Кто его сформулировал?
7. Почему возникают многосторонние приоритеты социальной ответственности?
8. В чем проявляется влияние КСО на состояние экономики?
9. Какие формы социального диалога характеризуют взаимодействие государства, профсоюзов и корпораций в сфере социальных отношений?
10. Какие основные принципы используются при построении системы КСО?
11. Как рассматривали ответственность бизнеса экономисты Т. Левитт и М. Фридман?

##### **Задание 2.**

1. В чем состоят различия уровневых, круговых и сферических моделей КСО?
2. Какие уровни КСО выделяют в классических теориях КСО?
3. Какие виды ответственности у стейкхолдеров?
4. В какой стране наиболее развиты теории КСО и почему?
5. В чем заключаются особенности концепции устойчивого развития компаний?
6. Как концепция устойчивого развития может влиять на эффективность деятельности компании?
7. Какие факторы являются типичными для России в формировании отношений КСО?
8. Какие исследования российской практики КСО Вам известны?

### **Задание 3.**

1. С помощью каких показателей оценивают уровень устойчивости компаний?
2. Каковы основные макрорегуляторы устойчивого развития компаний? Как они действуют?
3. Какие инструменты применяются современными компаниями для обеспечения их устойчивого развития?
4. Каковы национальные стандарты являются основой разработки стандартов корпоративной социальной ответственности?
5. Какова логическая взаимосвязь международных стандартов ISO 9004:2009 и ISO 26000:2010?
6. Каковы наиболее распространенные международные инструменты регулирования КСО?
7. Каковы основные субъекты регулирования КСО в России и разрабатываемые ими стандарты КСО?

### **Задание 4.**

1. Каковы особенности измерения эффективности мероприятий, проводимых в рамках КСО?
2. Кому и при каких условиях выгодно социально ответственное поведение?
3. Каковы взаимосвязи между КСО и финансовой выгодой?
4. Что предполагает альтруистическое понимание выгоды?
5. Какое влияние оказывает этический контекст эффективности на ее понимание и оценку?
6. Каковы показатели и эффекты социальной активности компании в рамках КСО?
7. Как формируются и учитываются в системах управления с учетом КСО макро- и микрорегуляторы эффективности?

### **Задание 5.**

1. Каковы способы корректирования провалов рынка силами социально ориентированных компаний?
2. Каковы особенности воздействия рыночной конъюнктуры на структуру менеджмента и поведение социально ориентированной компании?
3. Какие факторы внешней среды в большей мере способствуют образованию возможностей для социально ориентированной компании?
4. Как миссия влияет на стратегию социально ориентированной компании и как ее реализовать на практике с помощью модели?
5. Каковы мотивационные механизмы социально ориентированной деятельности?
6. Какую роль играет интеллектуальный потенциал организации в реализации внутренней социальной ответственности?
7. Какие изменения интеллектуального потенциала, образовательного уровня и мышления определяют внутреннюю социальную ответственность?
8. Какие направления деятельности организации можно отнести к внутренней КСО?
9. Какие конкретные виды КСО относятся к мерам социальной защиты сотрудников?
10. Какой должна быть связь внутренней КСО с миссией, целями и стратегией организации?

### **Задание 6.**

1. В чем состоит сущность социально ориентированного маркетинга? Правильно ли называть его социально ответственным?
2. Сравните элементы комплекса маркетинга в традиционном и социально ориентированном маркетинге. Что в них общего и чем они отличаются?

3. Приведите примеры социального брендинга. Как брендинг сказался на объеме продаж компании?
4. Какие применяются методы качественной оценки эффективности социально ориентированного маркетинга?
5. Как в обществе оценивается деятельность российских компаний в сфере социальной ответственности?
6. Какую область тем и проблем охватывает международный стандарт ISO 26000: 2010?
7. На каком основании разрабатывался международный стандарт ISO 2600: 2010?
8. Какие принципы эффективного организационного управления рекомендует международный стандарт социальной ответственности?
9. Каким образом и на основании каких факторы организации следует определять приоритеты для действий в сфере социальной ответственности?
10. Каким образом корпоративное волонтерство строится в корпоративную культуру российских компаний?

**Критерии оценки (в баллах):**

- 6 баллов выставляется обучающемуся, если умеет верно и в полном объеме: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает верно и в полном объеме подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет верно и в полном объеме оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений
- 4 балла выставляется обучающемуся, если умеет с незначительными замечаниями: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает с незначительными замечаниями подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет с незначительными замечаниями оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений
- 2 балла выставляется обучающемуся, если умеет на базовом уровне, с ошибками: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает на базовом уровне, с ошибками подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет на базовом уровне, с ошибками оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если не умеет на базовом уровне: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; не знает на базовом уровне подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; не умеет на базовом уровне оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

## Кейсы

**Индикаторы достижения: ПК-11.1, ПК-11.4, ПК-12.1, ПК-12.6.**

**Тема 2. Практические подходы к корпоративной социальной ответственности: мировой и отечественный опыт.**

Прокомментируйте подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией (для одного из нижеследующих примеров). Какого рода преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продажи товаров и т.д.)?

### 1. Nike

Американские подростки стали совершать преступления, чтобы достать денег на кроссовки Nike. Хотя сама компания не была в этом виновата, Nike приняла эту беду близко к сердцу и инициировала партнерство с Boys Clubs of America (BCA). В ходе их совместной кампании Nike жертвовала BCA по 1 тыс. долл. за каждое очко, добытое Майклом Джорданом в игре всех звезд NBA. Деньги пошли на финансирование антикриминальных молодежных программ в городах Америки.

### 2. Gillette

В поисках новых путей продвижения линии дезодорантов Natural Plus компания Gillette вступила в партнерство с Международным фондом дикой природы (WWF). Компания выделила WWF 100 тыс. фунтов. Gillette предложила своим покупателям помочь делу защиты животных. К каждой упаковке Natural Plus предлагалась майка WWF, приобретая которую, покупатель добавлял WWF 1 фунт. Gillette укрепила свою репутацию заботящейся об экологии компании, к тому же добилась невиданного роста продаж нового продукта.

### 3. Procter&Gamble.

В 1991 г. Procter&Gamble задумала привлечь внимание к вопросам охраны окружающей среды, а заодно и к своей продукции. С этой целью P & G подружилась с национальной некоммерческой организацией «Сохраним Америку прекрасной» (Keep America Beautiful, КАВ). Для начала была анонсирована программа, в рамках которой часть денег от продажи отдельных брендов P&G поступала КАВ. Чтобы активизировать кампанию, Procter&Gamble с помощью своих региональных менеджеров провела экологический шопинг для своих покупателей. Двум командам покупателей предлагалось в течение 3 минут найти в магазине экологически чистые товары (имелась в виду не только чистота самого продукта, но и отсутствие негативного влияния на природу при его производстве). Частью развлечения стала еще одна игра - тем же командам нужно было наполнить свои тележки товарами, упаковка которых была сделана из переработанных материалов. Озабоченными экологическими проблемами американцам игра понравилась. Procter&Gamble увеличила объем продаж и укрепила имидж корпоративного гражданина.

### **Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется обучающемуся, если умеет верно и в полном объеме: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает верно и в полном объеме подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет верно и в полном объеме оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений
- 2 балла выставляется обучающемуся, если умеет с незначительными замечаниями: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает с незначительными замечаниями подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет с незначительными замечаниями оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 1 балл выставляется обучающемуся, если умеет на базовом уровне, с ошибками: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; знает на базовом уровне, с ошибками подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; умеет на базовом уровне, с ошибками оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если не умеет на базовом уровне: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач; не знает на базовом уровне подходы к разработке и обоснованию организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости; не умеет на базовом уровне оценивать социальную значимость предлагаемых организационно-управленческих решений

### **Тема 3. Регулирование корпоративной социальной ответственности.**

#### **Индикаторы достижения: ПК-11.1, ПК-11.4, ПК-12.1, ПК-12.6**

Этический кодекс компании «Кока-Кола» 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.

Укажите причину, по которой данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным:

- 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

#### **Критерии оценки (в баллах):**

- 4 балла выставляется обучающемуся, если умеет верно и в полном объеме: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач;

- 2 балла выставляется обучающемуся, если умеет с незначительными замечаниями: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач;

- 1 балл выставляется обучающемуся, если умеет на базовом уровне, с ошибками: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач;

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если не умеет на базовом уровне: эффективно организовывать и структурировать свое время; критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач.

## Комплект тестов/тестовых заданий

**Индикаторы достижения: ПК-11.1, ПК-11.4, ПК-12.1, ПК-12.6**

**1.Тестовый вопрос 1:** Социальная ответственность компании может существовать:

- а) только в условиях рыночного капитализма;
- б) только в условиях социалистического хозяйствования;
- в) только в условиях феодализма;
- г) при любой экономической форме организации общества.

**2.Тестовый вопрос 2:** В условиях рыночного капитализма основной целью компаний является

- а) благоденствие своих работников;
- б) помощь ближним;
- в) получение прибыл и;
- г) уплата налогов.

**3.Тестовый вопрос 3:** Выберите корректные определения социальной ответственности бизнеса

- а) Социальная ответственность бизнеса – 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) Социальная ответственность бизнеса – обязательство фирмы преследовать долгосрочные общественно полезные цели, принятое ею сверх требуемого от нее в соответствии с законодательством и экономическими условиями;
- в) Социальная ответственность бизнеса – философия организации предпринимательской и общественной деятельности, которых придерживаются компании, заботящиеся о своем развитии, обеспечении достойного уровня жизни людей, о развитии общества в целом и сохранении окружающей среды для последующих поколений;
- г) Верно все вышеперечисленное;

**4.Тестовый вопрос 4:** Филантропическая ответственность компании А.Б. Кэрролу («Пирамида Кэрола») заключается в следующем:

- а) – Быть хорошим гражданином;
- б) – Соблюдать законы;
- в) – Вкладывать ресурсы в сообщество;
- г) – Улучшать качество жизни.

**5.Тестовый вопрос 5:** Этическая ответственность компании согласно А.Б. Кэрролу («Пирамида Кэрола») заключается в следующем:

- а) – Вкладывать ресурсы в сообщество
- б) – Соблюдать моральные нормы
- в) – Этичность деятельности
- г) – Избегать нанесения обществу вреда

**6.Тестовый вопрос 6:** Юридическая ответственность компании согласно А.Б. Кэрролу («Пирамида Кэрола») заключается в следующем:

- а) – Соблюдать законы
- б) – Улучшать качество жизни

- в) – Играть по правилам
- г) – Соблюдать моральные нормы

**7.Тестовый вопрос 7:** Экономическая ответственность компании согласно А.Б. Кэрролу («Пирамида Кэррола») заключается в следующем:

- а) – Соблюдать моральные нормы
- б) – Вкладывать ресурсы в сообщество
- в) – Соблюдать законы
- г) – Получение прибыли

**8.Тестовый вопрос 8:** Для I периода развития корпоративной социальной ответственности характерно:

- а) Рыночные отношения носят достаточно стихийный характер, почти не регулируются государством, в то же время активно развиваются такие виды социально ответственной деятельности, как благотворительность и меценатство.
- б) Рыночные отношения могут быть в совершенстве урегулированы свободным рынком («невидимой рукой рынка»), и не нуждаются во внешнем вмешательстве, в том числе с точки зрения социальной ответственности
- в) Дерегулирование рынка, отказ государства от вмешательства в рыночную конкуренцию.
- г) Формируются три направления корпоративной социальной ответственности: ответственность перед работниками; ответственность перед потребителями; ответственность за окружающую среду; ответственность перед обществом

**9.Тестовый вопрос 9:** Для II периода развития корпоративной социальной ответственности характерно:

- а) Формируются три направления корпоративной социальной ответственности: ответственность перед работниками; ответственность перед потребителями; ответственность за окружающую среду; ответственность перед обществом
- б) Рыночные отношения носят достаточно стихийный характер, почти не регулируются государством, в то же время активно развиваются такие виды социально ответственной деятельности, как благотворительность и меценатство.
- в) Дерегулирование рынка, отказ государства от вмешательства в рыночную конкуренцию.
- г) Рыночные отношения могут быть в совершенстве урегулированы свободным рынком («невидимой рукой рынка»), и не нуждаются во внешнем вмешательстве, в том числе с точки зрения социальной ответственности

**10.Тестовый вопрос 10:** Для III периода развития корпоративной социальной ответственности характерно:

- а) Формируются три направления корпоративной социальной ответственности: ответственность перед работниками; ответственность перед потребителями; ответственность за окружающую среду; ответственность перед обществом
- б) Дерегулирование рынка, отказ государства от вмешательства в рыночную конкуренцию.
- в) Рыночные отношения носят достаточно стихийный характер, почти не регулируются государством, в то же время активно развиваются такие виды социально ответственной деятельности, как благотворительность и меценатство.
- г) Рыночные отношения могут быть в совершенстве урегулированы свободным рынком («невидимой рукой рынка»), и не нуждаются во внешнем вмешательстве, в том числе с точки зрения социальной ответственности

**11.Тестовый вопрос 11:** Для IV периода развития корпоративной социальной ответственности характерно:

- а) Рыночные отношения носят достаточно стихийный характер, почти не регулируются государством, в то же время активно развиваются такие виды социально ответственной деятельности, как благотворительность и меценатство.
- б) Формируются три направления корпоративной социальной ответственности: ответственность перед работниками; ответственность перед потребителями; ответственность за окружающую среду; ответственность перед обществом
- в) Рыночные отношения могут быть в совершенстве урегулированы свободным рынком («невидимой рукой рынка»), и не нуждаются во внешнем вмешательстве, в том числе с точки зрения социальной ответственности
- г) Дерегулирование рынка, отказ государства от вмешательства в рыночную конкуренцию.

**12.Тестовый вопрос 12:** К предпосылкам возникновения социальной ответственности организаций относятся:

- а) Рост социалистических движений по всему миру
- б) Несовершенство капиталистической системы
- в) Концепция «государства всеобщего благосостояния»
- г) Все вышеперечисленное

**13.Тестовый вопрос 13:** Ответственность бизнеса перед работниками существует в форме:

- а) Стандартных трудовых отношений и системы согласования интересов между государством, бизнесом и работником
- б) Обязательства производителя соблюдать ряд принципов по отношению к клиенту
- в) Продолжения традиции благотворительности и меценатства, добавляя к ней обязательства бизнеса по соблюдению моральных норм и культурных традиций общества.
- г) Все вышеперечисленное

**14.Тестовый вопрос 14:** Ответственность бизнеса перед потребителями существует в форме:

- а) Продолжения традиции благотворительности и меценатства, добавляя к ней обязательства бизнеса по соблюдению моральных норм и культурных традиций общества.
- б) Обязательства производителя соблюдать ряд принципов по отношению к клиенту
- в) Стандартных трудовых отношений и системы согласования интересов между государством, бизнесом и работником
- г) Все вышеперечисленное

**15.Тестовый вопрос 15:** Ответственность бизнеса перед обществом существует в форме:

- а) Обязательства производителя соблюдать ряд принципов по отношению к клиенту
- б) Продолжения традиции благотворительности и меценатства, добавляя к ней обязательства бизнеса по соблюдению моральных норм и культурных традиций общества.
- в) Стандартных трудовых отношений и системы согласования интересов между государством, бизнесом и работником
- г) Все вышеперечисленное

**16.Тестовый вопрос 16:** Выберите верное определение (-я) понятия социальной рыночной экономики:

- а) Экономическая система, в которой перераспределение богатства и доходов регулируются исключительно рыночными механизмами.
- б) Экономическая система, в которой рыночные механизмы дополняются государством в той мере, в которой это необходимо для более справедливого перераспределения богатства и доходов.
- в) Экономическая система, в которой перераспределение богатства и доходов регулируются исключительно инструментами государственного планирования и принуждения.
- г) Все вышеперечисленное

**17.Тестовый вопрос 17:** К основным задачам социальной рыночной экономики относятся следующие:

- а) Поддержка социально незащищенных слоев населения (безработных, пенсионеров, инвалидов)
- б) Финансовая помощь крупным финансовым корпорациям, в первую очередь, банкам
- в) Финансовая поддержка образовательных и культурных программ
- г) Все вышеперечисленное

**18.Тестовый вопрос 18:** Концепция корпоративного гражданства предполагает:

- а) Интеграцию бизнеса в общественные отношения, предполагающую положение бизнеса в социальных взаимоотношениях, аналогичное положению гражданина с его правами и обязанностями перед обществом и государством
- б) Предоставление работникам специальных документов, аналогичных паспорту и предполагающих специальные права и обязанности, в том числе в области социальной ответственности бизнеса
- в) Специфическую форму взаимодействия бизнеса и государства, суть которой в подчинении бизнеса интересам государства, в обмен на льготы и преференции
- г) Все вышеперечисленное

**19.Тестовый вопрос 19:** Выберите утверждение, которое противоречит концепции «корпоративного эгоизма»:

- а) Ответственность есть только у людей, но не у компаний
- б) Социальные цели должен преследовать не бизнес, а государство, у которого есть для этого все инструменты
- в) Деятельность современного бизнеса не ограничивается влиянием на владельцев и акционеров, но включает в себя влияние на различные взаимодействующие с компаниями группы интересов
- г) Единственной целью для бизнеса является максимизация прибыли в рамках соблюдения существующих правил игры

**20.Тестовый вопрос 20:** Отметьте из списка ниже ту категорию людей, которая не входит в понятие «группы интересов»

- а) Агенты
- б) Акционеры
- в) Местные сообщества
- г) Поставщики

**21.Тестовый вопрос 21:** В какой стране зародилась концепция социальной ответственности организации?

- а) Франция
- б) США
- в) Россия
- г) Германия

**22.Тестовый вопрос 22:** Отметьте ключевые события, сформировавшие североамериканскую модель социальной ответственности бизнеса:

- а) Принятие «Билля о правах потребителя»
- б) Принятие «Национального закона об экологической политике»
- в) Утечка нефти в проливе Санта-Барбара
- г) Все вышеперечисленное

**23.Тестовый вопрос 23:** Отметьте характеристики американской модели социальной ответственности бизнеса

- а) Центр принятия социально-ответственных решений – компания, а не государство
- б) Ведущая роль регулирующих структур государственного и межнационального уровня
- в) Широкая юридическая база для КСО – обилие документов и разработанность подходов и терминологии
- г) Рамочная функция государства, которое лишь устанавливает определенные правила

**24.Тестовый вопрос 24:** Отметьте характеристики европейской модели социальной ответственности бизнеса

- а) Недоверие к частному сектору, КСО в основном понимается как деятельность компаний, стимулируемая государством или регуляторами межнационального уровня
- б) Центр принятия социально-ответственных решений – компания, а не государство
- в) Ведущая роль регулирующих структур государственного и межнационального уровня
- г) Широкая юридическая база для КСО – обилие документов и разработанность подходов и терминологии

**25.Тестовый вопрос 25:** Зарождение социальной ответственности бизнеса в Европе произошло под эгидой следующей организации:

- а) CDU-CSU Europe
- б) CSR Europe
- в) CR Europe
- г) KSO Europe

**26.Тестовый вопрос 26:** «Зеленая книга КСО» указывает, что бизнес...

- а) ...должен быть ориентирован на достижение общеевропейской политической цели – построение динамичной, конкурентной и целостной экономики, основанной на знаниях.
- б) ...должен быть ориентирован на достижение целей КСО в каждом национальном государстве Европы в соответствии с национальной стратегией
- в) ...не должен вмешиваться в формирование и формулирование политики КСО, но только исполнять предписания регулирующих органов Европы
- г) Все вышеперечисленное

**27.Тестовый вопрос 27:** К внутренним составляющим социальной ответственности бизнеса согласно «Зеленой книге» относятся:

- а) – Здоровье и безопасность на рабочем месте
- б) – Ответственная адаптация к изменениям
- в) – Права человека
- г) Все вышеперечисленное

**28.Тестовый вопрос 28:** К внешним составляющим социальной ответственности бизнеса согласно «Зеленой книге» относятся:

- а) – Местные сообщества
- б) – Партнеры, поставщики и клиенты;
- в) – Глобальное воздействие
- г) Все вышеперечисленное

**29.Тестовый вопрос 29:** Задачей стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» было:

- а) диверсификация практик социально-ответственных действий европейских компаний
- б) унификация практик социально-ответственных действий европейских компаний
- в) децентрализация практик социально-ответственных действий европейских компаний

г) Все вышеперечисленное

**30. Тестовый вопрос 30:** Принцип «Разумный рост» стратегии «Европа-2020» означает, что...

- а) необходимо развитие экономики, базирующейся на знаниях и инновациях
- б) необходимо продвижение более ресурсоэффективной, зеленой и конкурентоспособной экономики
- в) необходимо стимулирование экономики с высокой долей занятости, обуславливающей территориальное и социальное единство ЕС
- г) необходим отказ от социальных составляющих бизнеса

**31. Тестовый вопрос 31:** Принцип «Устойчивый рост» стратегии «Европа-2020» означает, что...

- а) необходимо развитие экономики, базирующейся на знаниях и инновациях
- б) необходим отказ от социальных составляющих бизнеса
- в) необходимо продвижение более ресурсоэффективной, зеленой и конкурентоспособной экономики
- г) необходимо стимулирование экономики с высокой долей занятости, обуславливающей территориальное и социальное единство ЕС

**32. Тестовый вопрос 32:** Принцип «Инклюзивный рост» стратегии «Европа-2020» означает, что...

- а) необходимо стимулирование экономики с высокой долей занятости, обуславливающей территориальное и социальное единство ЕС
- б) необходим отказ от социальных составляющих бизнеса
- в) необходимо развитие экономики, базирующейся на знаниях и инновациях
- г) необходимо продвижение более ресурсоэффективной, зеленой и конкурентоспособной экономики

**33. Тестовый вопрос 33:** Выберите особенность, НЕ являющуюся характерной для КСО в России:

- а) Государство наделяет компании широкими льготами и полномочиями в области КСО
- б) Недоверие со стороны государства – государство не доверяет практикам социальной ответственности, исходящим от коммерческих компаний
- в) Программы КСО направлены, как правило, конкретным адресатам
- г) Подход к социальному инвестированию является бессистемным, частичным, осуществляется компаниями «от случая к случаю»

**34. Тестовый вопрос 34:** Отметьте правовые документы, на основе которых регулируются те или иные аспекты КСО в России:

- а) Конституция РФ
- б) ФЗ «Об охране окружающей среды»
- в) ФЗ «О защите прав потребителей»
- г) Все вышеперечисленное

**35. Тестовый вопрос 35:** Организация, занимающаяся благотворительностью в России, обязана по закону:

- а) Быть зарегистрированной НКО и иметь статус благотворительной организации
- б) Обеспечить целевое использование полученных средств (соответствующее уставной деятельности и распоряжениям жертвователя)
- в) Вести отдельный учет расходов по каждому из полученных видов благотворительной помощи
- г) Все вышеперечисленное

**36.Тестовый вопрос 36:** Макрорегуляторы КСО - это...

- а) субъекты, направляющие деятельность участников рынка (коммерческих компаний) в соответствии с принципами социальной ответственности.
- б) активные субъекты, вовлеченные в управление КСО и обладающими достаточными ресурсами, чтобы осуществлять это управление на межстрановом или страновом уровне
- в) субъекты, подпадающие под государственное и негосударственное регулирование КСО, обязанные подчиняться регулирующим нормам
- г) Все вышеперечисленное

**37.Тестовый вопрос 37:** К макрорегуляторам КСО относятся:

- а) Международные правительственные организации
- б) Международные неправительственные организации
- в) Государства
- г) Все вышеперечисленное

**38.Тестовый вопрос 38:** К международным правительственным регуляторам КСО можно отнести:

- а) МОТ
- б) Лига Наций
- в) ОДКБ
- г) НАФТА

**39.Тестовый вопрос 39:** К основным документам ООН по КСО относится:

- а) Всеобщая декларация прав человека
- б) Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию
- в) Конвенции ООН против коррупции
- г) Все вышеперечисленное

**40.Тестовый вопрос 40:** К принципам «Глобального договора» НЕ относится следующий:

- а) Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество
- б) Деловые круги должны поддерживать 36-часовой рабочий день
- в) Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека
- г) Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности

**41.Тестовый вопрос 41:**

- а) Концепция «устойчивого развития» была предложена как основной регулирующий принцип на уровне макрорегулирования в следующем документе:
- б) Всеобщая декларация прав человека
- в) Глобальный договор
- г) Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию

**42.Тестовый вопрос 42:** Устойчивое развитие предполагает...

- а) Гармонию между бизнесом, обществом и государством
- б) Взаимодействие между бизнесом и обществом при пренебрежении интересами государства
- в) Взаимодействие между государством и обществом при пренебрежении интересами бизнесом
- г) Взаимодействие между бизнесом и государством при пренебрежении интересами общества

**43.Тестовый вопрос 43:** У государства есть следующие инструменты для воздействия на социальную ответственность компаний:

- а) Поощрение благотворительности
- б) Экологическая политика
- в) Антикоррупционное законодательство
- г) Все вышеперечисленное

**44.Тестовый вопрос 44:** Отметьте документ, который НЕ относится к международным стандартам КСО:

- а) Стандарт ISO 26000
- б) SocialAbility 2005
- в) Стандарт ISO 14000
- г) AccountAbility 1000

**45.Тестовый вопрос 45:** Стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности»

- а) ...базируется на концепции тройного критерия (triple bottom line), согласно которой критерий эффективности бизнеса заключается в совокупном эффекте финансовых, социальных и экологических показателей.
- б) ...- базовый стандарт для всех направлений социальной ответственности
- в) ...в основном ориентирован на регулирование социально-трудовых отношений, главная его задача – улучшение качества и уровня жизни работников.
- г) ... - касается именно управления экологической составляющей деятельности компании.

**46.Тестовый вопрос 46:** Стандарты ISO 14000 «Системы экологического менеджмента»

- а) ...в основном ориентирован на регулирование социально-трудовых отношений, главная его задача – улучшение качества и уровня жизни работников.
- б) ...- базовый стандарт для всех направлений социальной ответственности
- в) ...базируется на концепции тройного критерия (triple bottom line), согласно которой критерий эффективности бизнеса заключается в совокупном эффекте финансовых, социальных и экологических показателей.
- г) ... - касается именно управления экологической составляющей деятельности компании.

**47.Тестовый вопрос 47:** Стандарт AccountAbility 1000...

- а) ... - касается именно управления экологической составляющей деятельности компании.
- б) ...базируется на концепции тройного критерия (triple bottom line), согласно которой критерий эффективности бизнеса заключается в совокупном эффекте финансовых, социальных и экологических показателей.
- в) ...в основном ориентирован на регулирование социально-трудовых отношений, главная его задача – улучшение качества и уровня жизни работников.
- г) ...- базовый стандарт для всех направлений социальной ответственности

**48.Тестовый вопрос 48:** Стандарт Social Accountability 8000...

- а) ...в основном ориентирован на регулирование социально-трудовых отношений, главная его задача – улучшение качества и уровня жизни работников.
- б) ...базируется на концепции тройного критерия (triple bottom line), согласно которой критерий эффективности бизнеса заключается в совокупном эффекте финансовых, социальных и экологических показателей.
- в) ... - касается именно управления экологической составляющей деятельности компании.
- г) ...- базовый стандарт для всех направлений социальной ответственности

**49.Тестовый вопрос 49:** Для инструмента идентификации стейкхолдеров под названием «метод атрибутов отношений» характерно...

- а) Игнорирование концепции стейкхолдеров, анализ КСО компании с помощью концепции общих ценностей
- б) Наличие трех параметров: власть («power») – сила влияния на компанию; законность («legitimacy») – способность давать юридические значимые указания; срочность («urgency») – необходимая скорость обратной связи по отношению к стейкхолдеру
- в) Разделение стейкхолдеров на 4 группы в зависимости от степени влияния на компанию и от наличия интереса к деятельности компании.
- г) Все вышеперечисленное

**50.Тестовый вопрос 50:** Концепция общих ценностей предполагает...

- а) ...разделение стейкхолдеров на 4 группы в зависимости от степени влияния на компанию и от наличия интереса к деятельности компании.
- б) ...инвестиции в долгосрочную конкурентоспособность, которые отвечают социальным и экологическим целям
- в) ...краткосрочная постановка конкретных общих задач, соответствующих общим ценностям
- г) Все вышеперечисленное

**51.Тестовый вопрос 51:** Элементами внутренней социальной ответственности бизнеса являются:

- а) спонсорство и корпоративная благотворительность
- б) взаимодействие с местным сообществом и местной властью
- в) безопасность труда, стабильность заработной платы, дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников
- г) содействие охране окружающей среды, ответственность перед потребителями.

**52.Тестовый вопрос 52:** Социальные программы компании – это:

- а) добровольно осуществляемая компанией деятельность в социальной и экономической сферах, которая носит системный характер, связана с ее миссией и стратегией развития бизнеса и направлена на удовлетворение запросов различных заинтересованных в деятельности компании сторон (лиц)
- б) защита деловой репутации для финансовых менеджеров и бухгалтеров
- в) сохранение ресурсов и гуманитарная деятельность для правительства
- г) все варианты не верны.

**53.Тестовый вопрос 53:** Соблюдение баланса между рабочими обязанностями и личной жизнью сотрудника относится к следующему направлению:

- а) ответственная практика в отношении персонала
- б) ответственная деловая практика
- в) развитие местных сообществ
- г) благотворительность и волонтерство

**54.Тестовый вопрос 54:** Создание дополнительных рабочих мест и повышение уровня подготовки кадров в регионах присутствия относятся к следующему направлению:

- а) ответственная практика в отношении персонала
- б) ответственная деловая практика
- в) развитие местных сообществ
- г) благотворительность и волонтерство

**55.Тестовый вопрос 55:** Развитие инновационных технологий, направленных на эффективное использование ресурсов, относится к следующему направлению:

- а) ответственная практика в отношении персонала
- б) ответственная деловая практика
- в) развитие местных сообществ
- г) охрана окружающей среды.

**56.Тестовый вопрос 56:** Реализация и поддержка социально значимых программ и проектов, направленных на защиту уязвимых групп населения относятся к следующему направлению

- а) ответственная практика в отношении персонала
- б) ответственная деловая практика
- в) развитие местных сообществ
- г) благотворительность и волонтерство

**57.Тестовый вопрос 57:** Форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ как в денежной, так и в натуральной форме

- а) благотворительные пожертвования
- б) социальные инвестиции
- в) денежные гранты
- г) корпоративное волонтерство

**58.Тестовый вопрос 58:** Пирамида КСО А. Кэролла состоит из следующих элементов

- а) экономическая ответственность
- б) политическая ответственность
- в) все ответы верны
- г) экологическая ответственность

**59.Тестовый вопрос 59:** Социальная ответственность означает принятие бизнесом обязательств:

- а) закрепленных законодательно
- б) сверх установленных законодательством норм
- в) согласно Кодексу корпоративного управления
- г) согласно Кодексу этики

**60.Тестовый вопрос 60:** Благотворительность – это:

- а) одно из средств создания деловой репутации компании
- б) свидетельство стабильности стратегического развития компании для инвесторов
- в) оказание бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) помощи тем, кто в этом нуждается
- г) все варианты верны

**61.Тестовый вопрос 61:** Становление благотворительности в России началось в эпоху:

- а) Царя Александра первого
- б) Киевской Руси
- в) в начале XX века
- г) в XIX веке

**62.Тестовый вопрос 62:** Императорское Человеколюбивое общество было создано в эпоху правления:

- а) Царя Александра первого
- б) Киевской Руси
- в) в начале XX века
- г) в XIX веке

**63.Тестовый вопрос 63:** К причинам благотворительности относят факторы:

- а) экономические, психологические, культурные, социальные, экологические
- б) экономические, психологические, культурные, социальные, теологические
- в) экономические, психологические, культурные, социальные, демографические
- г) внешнеэкономические, психологические, культурные, социальные, теологические.

**64.Тестовый вопрос 64:** С развитием благотворительности в России не связана деятельность:

- а) А. Демидова
- б) Т.В. Прохорова
- в) П.М. Третьякова
- г) А.П. Островского

**65.Тестовый вопрос 65:** Информация с корпоративного сайта, круглые столы, переговоры, интернет-блоги, участие в дискуссиях, программы, акции относятся

- а) к моделям взаимодействия КСО
- б) формам взаимодействия КСО
- в) инструментам взаимодействия КСО
- г) механизмам взаимодействия КСО

**66.Тестовый вопрос 66:** Термин «социальная отчетность» имеет синоним:

- а) корпоративная социальная отчетность
- б) нефинансовая отчетность
- в) отчетность в области устойчивого развития
- г) все вышеперечисленные варианты верны

**67.Тестовый вопрос 67:** Первые попытки составления социальных отчетов относятся:

- а) к 70-м годам XX века;
- б) к середине 80-х годов XX века;
- в) к началу XXI века
- г) нет правильного ответа

**68.Тестовый вопрос 68:** Наличие у предприятия социального отчета:

- а) улучшает репутацию предприятия
- б) повышает лояльность сотрудников и потребителей
- в) сокращает затраты предприятия
- г) все вышеперечисленно

**69.Тестовый вопрос 69:** Содержание социального отчета зависит от:

- а) размера предприятия
- б) сектора бизнеса
- в) уровня квалификации сотрудников, создающих социальные отчеты
- г) всех вышеперечисленных факторов

**70.Тестовый вопрос 70:** Социальный аудит - это:

- а) комплексная и независимая оценка соблюдения требований в области экологической безопасности, экологического менеджмента и охраны окружающей среды
- б) определение, оценка личностного потенциала сотрудников и их соответствия корпоративной культуре и ценностям компании
- в) процесс, позволяющий организации оценить и продемонстрировать ее вклад в решение социальных, экономических и экологических проблем
- г) проверка финансовой отчетности и выражение мнения о ее достоверности.

**71.Тестовый вопрос 71:** Разновидность нефинансовой отчетности, затрагивающий деятельность компании только в области природоохранных мероприятий, - это:

- а) отчет об устойчивом развитии
- б) отчет об охране труда
- в) социальный отчет
- г) экологический отчет

**72.Тестовый вопрос 72:** Согласно критерию Дж. Элкингтона вклад компании в развитие общества может быть оценен с учетом:

- а) экономической сферы деятельности компании
- б) социальной сферы деятельности компании
- в) экологической сферы деятельности компании
- г) всех вышеперечисленных сфер деятельности компании

**73.Тестовый вопрос 73:** Социальноэкономические отношения в области разработки, принятия и реализации трех- и двусторонних соглашений и коллективных договоров, планов и программ социального развития, действующих на всех уровнях системы социального партнерства и управления социально-экономической сферой.

- а) объект социального аудита
- б) предмет социального аудита
- в) суть социального аудита
- г) цель социального аудита

**74.Тестовый вопрос 74:** Достоверная и объективная социальноэкономическая информация, поступающая со всех уровней обследования путем анализа существующей нормативно-правовой документации, а также используя данные полевых исследований, опросов, интервью, мониторинга, статистических данных это:

- а) предмет социального аудита
- б) суть социального аудита
- в) объект социального аудита
- г) цель социального аудита

**75.Тестовый вопрос 75:** Диагностика проблемных ситуаций, возникающих на предприятии, в отрасли или в регионе, а также оценка их важности, поиск путей их разрешения и формирование конкретных рекомендаций для заинтересованных сторон это:

- а) суть социального аудита
- б) объект социального аудита
- в) предмет социального аудита
- г) цель социального аудита

**76.Тестовый вопрос 76:** Социальный отчет компании – это:

- а) форма финансовой или иной ресурсной помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и, как правило, совместных партнерских программ, направленных на снижение социального напряжения в регионах присутствия компании и повышение уровня жизни различных слоев общества;
- б) публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров и всего общества о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности

- в) концепция нахождения баланса между потребностями нынешнего поколения в экономическом благосостоянии, благоприятной окружающей среде и социальном благополучии без ущерба для аналогичных потребностей будущих поколений;
- г) все варианты не верны.

**77.Тестовый вопрос 77:** Социальное обязательство – это:

- а) стратегически-интегрированный подход к хозяйственной деятельности
- б) влияние бизнеса на общественные отношения и рыночные процессы
- в) обязательство субъекта бизнеса выполнять свои экономические и юридические обязанности перед обществом
- г) все варианты не верны

**78.Тестовый вопрос 78:** Ограничения и проблемы КСО российских фирм выражаются:

- а) в непонимании атрибутивного характера КСО для любой компании, занимающейся бизнесом
- б) неоднозначности трактовки термина «социальная ответственность», что, строго говоря, до сих пор является предметом теоретической дискуссии
- в) национальных культурных особенностях, будучи глубоко «встроенных» в общественное сознание, оказывающих определенное влияние на содержание КСО
- г) все варианты верны

**79.Тестовый вопрос 79:** Основным принципом внедрения стратегии КСО в развитии бизнеса является следующий:

- а) заботиться о состоянии окружающей среды
- б) реклама должна быть честной и не преувеличивать свойства товаров или услуг.
- в) создавать структуры, соответствующие этическим принципам и т.д.
- г) все варианты верны

**80.Тестовый вопрос 80:** Стратегический уровень корпоративной социальной ответственности заключается в том, что:

- а) компании придерживаются «буквы» закона в минимально необходимой для их выживания степени;
- б) компании вовлечены в ограниченное число видов деятельности, ассоциируемых с широкой трактовкой социальной ответственности;
- в) компании исповедуют систематический целевой подход к различным аспектам деятельности, вносящим вклад в рост финансовых результатов;
- г) компании строят стратегию своего развития на вере в то, что бизнес должен быть «хорошим» независимо от возможного финансового результата – позитивного или негативного.

**81.Тестовый вопрос 81:** К заинтересованным лицам компании относят:

- а) сотрудников, собственников
- б) деловых партнеров, органов власти, общество в целом
- в) сотрудников, собственников, деловых партнеров, органы власти, общество в целом
- г) конкурентов, поставщиков

**82.Тестовый вопрос 82:** Следование компанией принципам КСО приводит:

- а) к достижению целей и получению прибыли
- б) к снижению затрат на коммуникации с внешним окружением
- в) к росту популярности и укреплению делового имиджа
- г) к достижению стратегических целей, осуществлению долгосрочных инвестиций, росту делового имиджа

**83.Тестовый вопрос 83:** Развитие стратегической КСО в наибольшей степени соответствует переходу:

- а) от социальных издержек к социальным инвестициям
- б) социальных программ к социальным затратам
- в) социальных издержек к социальным благам;
- г) экономических издержек к социальным инвестициям.

**84.Тестовый вопрос 84:** Механизмы управления КСО подразделяются:

- а) на организационные и ценностные;
- б) на затратные и доходные;
- в) на региональные и федеральные;
- г) ни один ответ не верен.

**85.Тестовый вопрос 85:** К нефинансовым рискам при реализации КСО относят (два варианта ответа):

- а) социально-трудовые, экологические, репутационные
- б) политические, правовые, корпоративные
- в) репутационные, имиджевые, социальные
- г) социальные, экономические, экологические

**86.Тестовый вопрос 86:** Базовый уровень корпоративной социальной ответственности предполагает выполнение следующих обязательств:

- а) своевременно оплату налогов, выплату заработной платы, по возможности – предоставление новых рабочих мест (расширение рабочего штата)
- б) обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы
- в) благотворительную деятельность
- г) все варианты не верны.

**87.Тестовый вопрос 87:** Мотивами социальной ответственности с позиции стратегического управления бизнесом являются

- а) улучшение имиджа компании, рост репутации
- б) освещение деятельности компании в средствах массовой информации
- в) сохранение социальной стабильности в обществе в целом
- г) все варианты верны.

**88.Тестовый вопрос 88:** Корпоративный имидж - это:

- а) общее представление (состоящее из набора убеждений и ощущений), которое складывается у человека об организации
- б) осязаемые и неосязаемые ресурсы, которыми владеет предприятие
- в) качество продукции (услуг);
- г) ни один из вариантов не верен

**89.Тестовый вопрос 89:** Корпоративная миссия играет

- а) внутреннюю роль (разъяснение целей и деятельности предприятия каждому ее члену)
- б) внешнюю роль (информирование акционеров, поставщиков, потребителей)
- в) одновременно и внутреннюю, и внешнюю роли
- г) ни один из вариантов не верен.

**90.Тестовый вопрос 90:** Конкурентные преимущества предприятия – это:

- а) осязаемые и неосязаемые ресурсы, которыми владеет предприятие

- б) стратегически важные для предприятия сферы бизнеса
- в) высокая компетентность предприятия в какой-либо области, которая дает наилучшие возможности для преодоления силы конкуренции и привлекает потребителей
- г) все вышеперечисленное.

**91.Тестовый вопрос 91:** Социальное реагирование — это

- а) обязательство фирмы преследовать долгосрочные общественно полезные цели;
- б) гарантированное государством и обществом отношение, обеспечивающее соблюдение интересов и свобод взаимосвязанных сторон
- в) способность компании адаптироваться к изменяющимся общественным условиям
- г) обязательство бизнеса выполнять свои экономические обязательства перед обществом

**92.Тестовый вопрос 92:** Идея: «Бизнес должен заботиться не только о росте прибыли, но и делать максимально допустимый вклад в решение общественных проблем, повышение качества жизни граждан и сообществ, а также в сохранение окружающей среды» относится

- а) к теории корпоративного эгоизма
- б) теории социального маркетинга
- в) теории корпоративного альтруизма
- г) теории разумного эгоизма.

**93.Тестовый вопрос 93:** Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного проекта – технология ... вида социального инвестирования

- а) массового
- б) точечного
- в) рыночного
- г) агрессивного

**94.Тестовый вопрос 94:** Субъекты социальных инвестиций:

- а) банки
- б) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации
- в) государственные и муниципальные предприятия
- г) физические лица

**95.Тестовый вопрос 95:** 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
- в) развитие культурного образования детей и юношества
- г) обеспечение занятости инвалидов

**96.Тестовый вопрос 96:** Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью

- а) нравственные мотивы
- б) рост доверия потребителей
- в) реклама
- г) любовь к искусству

**97.Тестовый вопрос 97:** Конкретные количественные показатели, являющиеся примером социальной эффективности

- а) возникновение дополнительных социальных услуг

- б) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем
- в) рост доходов госбюджета
- г) снижение преступности

**98.Тестовый вопрос 98:** Страны, в которых стала формироваться концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х — начале 70-х годов XX в.

- а) США
- б) СССР
- в) Китай
- г) Турция

**99.Тестовый вопрос 99:** Какие негативные последствия имеют недоработки и ошибки в развитии корпоративной социальной ответственности в современной России?

- а) инвестированные средства расходуются неэффективно
- б) консервируется устаревшая структура социальной сферы
- в) возникает сомнение в способности властей представлять действительные интересы общества
- г) обострение существующих проблем в условиях многочисленных моногородов

**100.Тестовый вопрос 100:** Назовите 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

**Критерии оценки (в баллах):**

- 6 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил 85-100% тестовых заданий верно, продемонстрирован высокий уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 4 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил 70-84% тестовых заданий верно, продемонстрирован хороший уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует повышенному уровню;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил 50-69% тестовых заданий верно, продемонстрирован недостаточное владение материалом, уровень сформированности компетенций соответствует базовому уровню.
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50% тестовых заданий верно, продемонстрирован низкий уровень владения материалом, компетенции не сформированы.

**Задания для творческого рейтинга**

**Темы индивидуальных проектов**

**Индикаторы достижения: ПК-11.1, ПК-11.4, ПК-12.1, ПК-12.6**

**Тема 4. Управление корпоративной социальной ответственности.**

1. Придумать название компании и почему она так называется;
2. Форма собственности компании – и вклад каждого участника;

3. Выбор отрасли и почему именно эта отрасль;
4. Организационная структура компании (взаимосвязь с подразделениями) и ее развитие;
5. Составить коллективный договор.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

10 баллов выставляется обучающемуся, если правильно выполнены все задания проекта, продемонстрирован высокий уровень владения материалом, проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню.

6 баллов - выставляется обучающемуся, если правильно выполнена большая часть заданий проекта, присутствуют незначительные ошибки, продемонстрирован хороший уровень владения материалом, проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню.

4 балла - выставляется обучающемуся, если задания проекта выполнены более чем наполовину, присутствуют серьезные ошибки, продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом, проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню.

2 балла выставляется обучающемуся, если задания проекта выполнены менее чем наполовину, продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом, проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Компетенции сформированы частично.

0 баллов выставляется обучающемуся, если задания проекта выполнены менее чем на 20%, продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом, проявлено отсутствие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий. Компетенции не сформированы.

#### **Темы эссе**

**Индикаторы достижения: ПК-11.1, ПК-11.4, ПК-12.1, ПК-12.6**

**Подготовить эссе необходимо по двум из представленных тем.**

1. Принципы и примеры внедрения корпоративной социальной политики.
2. Эволюция подходов к корпоративной социальной политике.
3. Критика и проблемы практики корпоративной социальной политики.
4. Основные этапы развития корпоративной социальной политики в России.
5. Национальные и региональные особенности корпоративной социальной политики.
6. Корпоративная социальная политика в России: в поисках собственной модели?
7. Роль государства в регулировании отношений между бизнесом и обществом.
8. Международные инициативы, направленные на развитие корпоративной социальной политики.
9. Стандарты социальной политики в Европейском сообществе и степень их применения российскими организациями.
10. Этапы процесса управления корпоративными социальными программами.
11. Фундаментальные принципы принятия этических решений.
12. Основные макрорегуляторы корпоративной социальной политики.
13. Ситуационная диагностическая модель анализа внутреннего операционного профиля.
14. Функциональный обзор основных внутренних стейкхолдеров.
15. Подходы к разрешению конфликтов между внутренними стейкхолдерами.

16. Защита прав работников: мировой и российский опыт.
17. Основные этические проблемы, возникающие при рекламировании отдельных видов продукции (например, табачной, диетической, пищевой).
18. Корпоративная ответственность и права потребителей.
19. Основные экологические проблемы и типы экологических корпоративных обязательств.
20. Этапы процесса составления корпоративной социальной отчетности.
21. Индикаторы результативности корпоративной социальной политики: экономические, экологические и социальные.
22. Система оценки корпоративной социальной политики.
23. Социальные и экологические инвестиционные индексы.
24. Негативные и положительные критерии формирования инвестиционных портфелей в области корпоративной социальной ответственности.

**Критерии оценки (в баллах):**

10 баллов выставляется обучающемуся за подготовку эссе, если он показывает продвинутый уровень освоения компетенций, глубоко исследует и раскрывает тему, основываясь на серьезных источниках информации, грамотно представляет результаты исследования, демонстрируя высокий уровень способности понимать проблемы и критически их анализировать;

6 баллов выставляется обучающемуся за подготовку эссе, если он показывает повышенный уровень освоения компетенций, хорошо исследует и раскрывает тему, основываясь на серьезных источниках информации, но неправильно представляет результаты исследования, демонстрируя средний уровень способности понимать проблемы и критически их анализировать;

4 балла выставляется обучающемуся за подготовку эссе, если он показывает базовый уровень освоения компетенций, недостаточно исследует и раскрывает тему, основываясь на недостоверных источниках информации, демонстрируя низкий уровень способности понимать проблемы и критически их анализировать;

0 балла выставляется обучающемуся за подготовку эссе, если он не понимает и не раскрывает темы, демонстрируя неспособность понимать проблемы и критически их анализировать и компетенции не сформированы.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ  
ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Типовой перечень вопросов к экзамену**

по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

1. КСО: понятие, концепции, цели и элементы
2. Основные этапы эволюции КСО и исторические предпосылки возникновения
3. Благотворительность и меценатство как элемент КСО.
4. КСО в условиях глобализации.
5. Корпоративное гражданство
6. Концепция «корпоративного эгоизма». Концепция «корпоративного альтруизма». Концепция «общих ценностей»
7. Критика КСО. Треугольник «капитал-труд-природа»
8. Национальные и региональные особенности КСО
9. КСО в США.
10. Европейская модель КСО.

11. Особенности КСО в России.
12. Международное, государственное, общественное регулирование КСО.
13. Роль государства в развитии и поддержании КСО.
14. Международные организации и КСО.
15. Международные стандарты в области КСО.
16. Пирамида А. Кэррола.
17. Концепция управления КСО с позиции заинтересованных сторон (стейкхолдеров).  
Интересы стейкхолдеров.
18. Типы стейкхолдеров и взаимодействие с ними.
19. Методология идентификация позиции стейкхолдеров Р. Митчелла.
20. Управление КСО через призму концепции «общих ценностей»
21. Социально-трудовые отношения и КСО.
22. Международное и российское трудовое законодательство и его информсмент.
23. Базовые конвенции МОТ о трудовых стандартах.
24. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах на производстве.  
Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики.
25. Трудовой кодекс РФ в регулировании КСО.
26. Социальная политика компании. Понятие «гибкой фирмы»
27. Корпоративное саморегулирование.
28. Кодексы этики.
29. Коллективный договор.
30. Профсоюзы и КСО.
31. Социальные программы.
32. Уровень социальной защищенности работника. Неустойчивая занятость и КСО.
33. Управление КСО и репутация компании.
34. Принципы социальной ответственности К. Дэвиса и их реализация на практике.
35. Ответственность бизнеса перед поставщиками. Цепочка поставок.
36. Ответственность бизнеса перед потребителями. Понятие защиты прав потребителей.
37. Закон РФ «О защите прав потребителей» в регулировании КСО.
38. Ответственность бизнеса за рекламу.
39. Международный кодекс рекламной практики.
40. Закон РФ «О рекламе» в регулировании КСО.
41. Экологическая ответственность бизнеса. Энвайронментализм.
42. Концепция «устойчивого развития» и концепция «зеленой экономики»
43. Концепция «антироста» («дероста»), концепция «нерентабельного роста», концепция «ресурсо-ориентированной экономики».
44. Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию
45. Экологическая экспертиза и экологический аудит.
46. Экологическое нормирование деятельности предприятий.
47. Экологическая этика.
48. Государственная экологическая политика.
49. Роль общественных организаций в борьбе за экологическую ответственность бизнеса.
50. Ответственность бизнеса в борьбе с коррупцией.
51. Конвенция ООН против коррупции. Правила Международной торговой палаты по борьбе с коррупцией
52. Глобальная инициатива по отчетности (GRI).
53. Качественные и количественные инструменты оценки КСО
54. Индикаторы результативности КСО: экономические, экологические и социальные.
55. Корпоративная социальная отчетность.
56. Индексы КСО. Расчет «уровня социальной ответственности».
57. Перспективы развития КСО в России и в мире

58. Социально ответственные инвестиции
59. Стратегии социально ответственного инвестирования.
60. Социальные и экологические инвестиционные индексы.

### ***Комплект кейсов:***

#### **Кейс 1.**

Социальный кодекс ОАО «ЛУКойл» - объемный и детальный документ, который состоит из следующих разделов:

Часть 1. Корпоративные социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам

- Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений

- Качество условий труда и жизни работников и членов их семей

- Корпоративное социальное обеспечение и страхование

- Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров

Часть 2. Социально ответственное участие компании в жизни общества

- Развитие монопроизводственных населенных пунктов

- Природоохранная деятельность

- Развитие науки, образования, технологии и инноваций

- Сохранение национально-культурной самобытности

- Поддержка культуры и спорта

- Благотворительная деятельность

Часть 3. Экономическая основа социальных инициатив

- Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами

- Оптимизация содержания социальной инфраструктуры

- Повышение эффективности производства социальных услуг

- Реализация принципов совместного финансирования

- Умножение не материальных активов

#### **Задание**

Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса.

Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?

#### **Кейс 2.**

Sustainia — международный исследовательский центр по вопросам устойчивого развития. Целью его работы является идентифицирование и освещение инноваций в области устойчивого развития, позволяющих улучшить качество жизни во всем мире. Таким образом, Sustainia демонстрирует миру устойчивое будущее, возможное в случае широкомасштабного воплощения этих новинок. В 2015 году группа экспертов Sustainia представила 10 претендентов на звание самых инновационных решений.

*Среди претендентов на награды:*

— в категории «Строительство»: Archiblox (Австралия) — энергоэффективные сборные дома;

— в категории «Пищевая промышленность»: SunCulture (США) — технология капельного орошения, работающая на солнечной энергии, и разработанная специально для мелких землевладельцев;

— в категории «Мода»: Vigma.us (Дания) — органичная лизинговая детская одежда;

— в категории «Транспорт»: Корпорация Chennai, Институт развития общественного транспорта и Chennai City Connect Foundation (Индия) — проектирование пригодных улиц для прогулок и езды на велосипеде.

— в категории «ИТ»: Mapdwell, Массачусетский технологический институт (США);

— в категории «Образование»: правительство города Сеул (Южная Корея) — программа приобщения жителей города к волонтерству;

— в категории «Энергетика»: Mobisol (Германия) — микрофинансирование неэлектрифицированного применения солнечной энергии;

— в категории «Здравоохранение»: Solar Ear (Бразилия) — создание слуховых аппаратов на солнечной батарее;

- претендент на награду среди городов: Johannesburg (Южная Африка) — «зеленые облигации», финансирующие городские мероприятия по вопросам климата;
- в категории «Ресурсы»: Plastic Bank (Канада) — «превращение» пластиковых отходов в прибыль.

### **Задание.**

К каким сферам КСО относятся упомянутые инициативы?

### **Кейс 3. Cisco в Бразилии**

**Программа Connected Healthy Children – Brazil** призвана сгладить разницу между городскими и сельскими районами в возможностях доступа к специализированной медицинской помощи. С этой целью Cisco стала партнером университетской больницы в Аракажу, столице северо-восточного штата Сержипи. В этой единственной в городе государственной клинике специалисты компании обеспечат поддержку удаленных консультаций для пациентов и членов их семей, помогут улучшить качество обучения и повышения квалификации медицинского персонала, повысят уровень диагностики. Клиники семейной медицины в Тобиас-Баррету и Лагарто соединятся облачной сетью с педиатрическими отделениями Федерального медицинского университета в Лагарто и Университетского госпиталя в Аракажу, а врачи получают в свое распоряжение новейшие системы телеприсутствия и инструменты для совместной работы. Жителям еще более отдаленных районов услуги специалистов будут предоставляться с применением мобильной связи.

Проект осуществляется при участии Федерального медицинского университета Сержипи и медицинских учреждений ряда других городов этого штата. Спонсорами проекта являются Министерство здравоохранения Сержипи и мэрии городов Тобиас-Баррету и Лагарто.

Специалисты Университетского госпиталя Аракажу и клиники Федерального университета в Сан-Кристоване будут в реальном времени осуществлять мониторинг приема детей в семейных клиниках Тобиас-Баррету и Лагарто. Для совместной работы врачам не придется покидать свои рабочие места. Они смогут осматривать малолетних пациентов и беседовать с ними, знакомиться с результатами анализов, давать рекомендации местным врачам-терапевтам, используя телемедицинское решение Cisco TelePresence.

### **Задание**

На какие группы стейкхолдеров направлена программа компании Cisco?

### **Кейс 4.**

Концепция социальной ответственности, к которой «Нестле» официально перешла в 2009 году, называется «Создание общих ценностей» (Creating Shared Value). При соблюдении всех стадий КСО, «Нестле» сделала шаг вперед и перешла к системному подходу в отношении своих социальных инвестиций. «Создание общих ценностей» — неотъемлемая часть стратегии «Нестле», цель которой — создание ценностей не только для акционеров, но для общества в целом, которая сфокусирована на ключевых сферах деятельности компании — управлении водными ресурсами, питании и развитии сельского хозяйства. В России концепция представлена также в области поддержки благотворительных организаций, в также культурных и экологических проектов.

Запуск и проведение программы «Разговор о правильном питании» связан с тем, что эксперты отмечают тревожную тенденцию, связанную с снижением уровня здоровья детей и подростков. Одним из негативных факторов, обуславливающих рост заболеваний среди подрастающего поколения — несформированность мотивации заботиться о собственном здоровье.

Формирование основ культуры питания в российском законе об образовании обозначено как одна из задач школы. Однако у школы не хватает методических инструментов для реализации этого направления — ощущается явный недостаток в эффективных образовательных технологиях.

Любой бизнес, ориентированный на долгосрочную перспективу и следующий деловым принципам, в своей повседневной деятельности создает ценности для своих работников и общества, обеспечивая рабочими местами своих сотрудников, выплачивая налоги и т.д.

Проанализировав цепочку ценностей «Нестле», мы определили области, для создания общих с обществом ценностей — это управление водными ресурсами, развитие сельского хозяйства и питание, которые являются основными в нашей бизнес-стратегии и жизненно важными для улучшения благосостояния людей в тех странах, где работает компания.

### **Задание**

Каким образом Nestle следует концепции общих ценностей?

### **Кейс 5.**

Экологический проект компании «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»

## Раздел в отчете: СНИЖЕНИЕ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ И ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ЗЕМЕЛЬ

С учетом климатических, гидрологических, геокриологических и почвенно-растительных условий районов деятельности ДЗО Компании предусмотрено проведение комплекса организационно-профилактических мероприятий, направленных на охрану земель, в том числе проведение комплекса рекультивационных мероприятий, направленных на дальнейшее целевое использование рекультивируемых земель после их возвращения землевладельцу. К основным принципам отнесен приоритет сохранения естественных экологических систем, природных ландшафтов и комплексов.

В 2015 г. на предприятиях Блока разведки и добычи была проведена детальная инвентаризация земель, в результате которой были получены уточненные данные по площади земель, загрязненных нефтепродуктами. С 2013 г. в Компании реализуется стратегическая корпоративная программа по рекультивации нефтезагрязненных земель. По результатам рекультивационных работ в 2015 г. восстановлено 135 га нефтезагрязненных земель. Кроме того, проведены работы по рекультивации 5 374 га земель, нарушенных в результате строительства объектов нефтедобычи.

Дочерние общества Компании проводят обязательные мероприятия по рекультивации нарушенных и загрязненных в результате производственной деятельности земель. «Газпром нефть» поставила цель ликвидировать до 2017 г. все старые шламовые амбары в регионах своего присутствия. В соответствии с намеченной программой в 2015 г. на месторождениях ЯНАО, ХМАО и Томской области рекультивировано 138 шламовых амбаров. При этом, начиная с 2015 г., новые шламовые амбары будут рекультивироваться сразу после окончания буровых работ. Реализуя программы по защите окружающей среды, Компания стремится обеспечить их прозрачность для всех заинтересованных сторон. Так, в августе 2015 г. «Газпромнефть- Ноябрьскнефтегаз» пригласил журналистов ознакомиться с ходом программы рекультивации земель. Журналисты, посетившие Западно-Ноябрьское и Спорышевское месторождения, смогли наблюдать за тем, как ведутся работы, и оценить полученные результаты.

### **Задание:**

Назовите виды и формы участия «Газпром нефть» в социально значимых проектах.

### **Кейс 6.**

В DHL корпоративная социальная ответственность является частью глобальной стратегии развития компании. Есть 3 ключевых направления корпоративной социальной ответственности в DHL: GoGreen – рациональное, бережное отношение к окружающей среде, GoHelp – участие и оказание необходимой помощи в случае стихийных бедствий и катастроф, GoTeach – раскрытие человеческого потенциала через обучение и развитие, возможность делиться опытом и знаниями.

При этом на локальном уровне, в России, программы КСО воплощаются полностью благодаря инициативе самих сотрудников. В России команда волонтеров-участников благотворительных программ, больше, чем в других странах присутствия DHL. Все программы поддержки осуществляются в большей степени за счет личной вовлеченности сотрудников в социальные проекты, их участия и готовности потратить личное время и силы на помощь другим людям.

Так, основными инициаторами проектов по поддержке и помощи благотворительным фондам и организациям является команда волонтеров театра DHL Charity Team.

Главная цель этого проекта, стартовавшего в 2009 году, — формирование культуры социально-ответственного поведения у сотрудников компании. Это напрямую влияет на лояльность сотрудников, их мотивацию и развитие в корпоративной культуре принципа «Я могу» – веры в то, что невозможное возможно.

Инициатива, менеджмент и планирование, а также реализация всех проектов команды полностью выполняется самими членами волонтерской группы.

На сегодняшний день команда осуществляет целый ряд регулярных волонтерских проектов:

1. Организация театрализованных праздников для подопечных социальных учреждений.
2. Развивающие уроки в психоневрологической больнице для детей в Рузе.
3. Мастер-классы для детей из социального приюта в Чехове.
4. Выездные мероприятия в подмосковных домах престарелых (поздравление с Днем пожилого человека; 9 мая).
5. Субботники в приютах для животных.
6. Экскурсии на станцию DHL для детей, подопечных благотворительного фонда «Подари жизнь» и «В твоих руках».
7. «Зеленые» акции (посадка смешанного леса; сбор желудей для посева в лесном питомнике Greenpeace; сбор макулатуры для переработки).
8. Новогодняя акция «Елка желаний» (подготовка новогодних подарков для подопечных социальных учреждений).
9. Дни донора (акция проводится два раза в год в центральном офисе компании).
10. Помощь БФ «Центр Рональда Макдональда» в проведении спортивных мероприятий.

### **Задание**

На каких стейкхолдеров ориентированы практики КСО в DHL?

### **Кейс 7.**

Благотворительная программа «Неравнодушные соседи» направлена на повышение качества социальной среды в местах расположения магазинов «ДИКСИ», развитие добрососедства, путем поддержки программ региональных благотворительных фондов и вовлечения жителей. Поддержка проектов социально ориентированных организаций создает устойчивую платформу для повышения качества социальных услуг, которые предоставляются населению, и способствует решению социальных проблем на долгосрочной основе. Эта деятельность крайне важна для регионов и мест, где источников ресурсов для социальных проектов крайне мало. Повышение активности населения, вовлечение их в изменение социальной среды способствует изменению культурных установок и повышает ответственность каждого человека за жизнь своего района, города.

Задачи программы:

- Поддерживать локальные социальные проекты некоммерческих организаций для повышения качества их социальных услуг в приоритетных сферах, укрепить некоммерческие организации
- Создать эффективные практики в приоритетных сферах в местах (районы, регионы) присутствия магазинов компании
- Представить информацию местному сообществу о социальных проектах, вовлечь сотрудников, клиентов, партнеров в решение проблем в приоритетных сферах
- Повысить активность населения в решении локальных вопросов

В Программе могут участвовать организации, реализующие проекты в приоритетных сферах:

Поддержка пожилых людей:

- Ресоциализация, образование, трудоустройство, досуг пожилых и инвалидов
- Уход за одинокими пожилыми людьми, ветеранами, инвалидами как дома, так и в домах престарелых
- Волонтерская активность по уходу и поддержке пожилых людей и инвалидов

Улучшение качества жизни и социализация детей-сирот:

- Сопровождение замещающих семей
- Психосоциальную реабилитацию, развитие коммуникативных навыков, профессиональной ориентации детей-сирот

- Повышение качества образования, получение дополнительного образования, навыков практической деятельности
- Расширение кругозора, круга общения
- Сопровождение выпускников детских домов, наставничество
- Волонтерские проекты

Поддержка малообеспеченных и неблагополучных семей:

- Мониторинг и превентивное сопровождение семей, профилактика отказов от детей
- Поддержка детей в образовательном учреждении, дополнительного образования
- Социальное и психологическое консультирование семей
- Волонтерской помощи

### Задание

Все ли направления КСО охвачены компанией? Что бы вы посоветовали сделать еще в сфере КСО?

### Кейс 8.

Машинист Николай Гостев работал в метро с 1992 г. В 2014 г. он был избран председателем профкома метрополитена, который входит в Конфедерацию труда России (КТР). В 2016 г. в работе метро произошло несколько опасных технических сбоев. Чтобы привлечь внимание общественности к проблемам безопасности в метро, в апреле и июле 2016 г. профсоюз Московского метрополитена организовал пикеты и митинг. Летом и осенью 2016 г. Гостев дал два интервью о причинах аварийных ситуаций в московском метро. Как рассказал Гостев «Ведомостям», первое интервью Business FM было приурочено к двухлетней годовщине аварии на перегоне между станциями «Парк Победы» и «Славянский бульвар», в результате которой погибли 24 человека. Второе интервью Гостев дал интернет-изданию Lifenews.ru (сейчас Life.ru), он прокомментировал сбой в работе на Серпуховско-Тимирязевской линии из-за взорвавшихся конденсаторов в экипажной части вагона, что опасно для пассажиров. По словам Гостева, оба интервью он дал, когда был в отпуске и на больничном. Руководство метрополитена потребовало от Гостева объяснений. Машинисту вынесли дисциплинарные взыскания, сначала в виде выговора, а потом в виде увольнения с 6 февраля 2017 г.

### Задание

Интересы каких стейкхолдеров были затронуты в ситуации? Повела ли себя компания социально ответственно? Почему?

### Кейс 9.

Компания **PUMA AG**, один из крупнейших мировых производителей спортивной одежды и аксессуаров, стала первым членом Глобальной сети действий по обеспечению прозрачности цепочки поставок (*Global Action Network for Transparency in the Supply Chain*). Эта сеть создана совместно Германским обществом по техническому сотрудничеству (GTZ GmbH), Германской правительственной корпорацией, которая принимает участие в проектах международного развития и сотрудничества во всем мире, и Глобальной инициативой по отчетности. В рамках этого проекта крупные корпорации оказывают содействие своим поставщикам из числа предприятий малого и среднего бизнеса в оценке их деятельности в области устойчивого развития и подготовке соответствующих отчетов с использованием показателей GRI PUMA, в частности, оказывает поддержку в подготовке отчетов об устойчивом развитии трем южноафриканским поставщикам, чтобы они внедрили на своих предприятиях принципы корпоративной социальной ответственности. В подготовке отчетов поставщикам помогают внешние консультанты по нефинансовой отчетности, которые пользуются для этого руководством GRI для малых и средних предприятий (МСП). Обучение на тренингах и семинарах помогают МСП, задействованным в цепочках поставок, наращивать

свой потенциал, повышать свою устойчивость и эффективность управления. В целом этот проект выходит за рамки существующей системы контроля поставщиков, основанной на аудите. Он предлагает решение проблемы устойчивого развития, основанное на взаимном доверии и равных экономических отношениях между заказчиком и поставщиком.

### **Задача.**

Является ли компания PUMA социально-ответственной? Приведите аргументы.

### **Кейс 10.**

Компания **Siemens** также разработала для своих поставщиков специальные правила, изложенные в Кодексе поведения поставщиков *Siemens*. Осуществляя закупки в разных странах, компания осознает, что ее деятельность оказывает заметное влияние на экономику, социальную сферу и окружающую среду этих государств. *Siemens* ожидает, что, внося свой вклад в экономический успех компании, поставщики будут неукоснительно соблюдать Кодекс. Они также должны обеспечить соблюдение этих правил в собственных цепочках поставок. Помимо запрета на детский труд, обеспечения здоровья и безопасности служащих, защиты окружающей среды, Кодекс поведения поставщиков *Siemens* обязывает их соблюдать законы соответствующей правовой системы (систем) и в отдельный пункт выделяет борьбу с коррупцией и взяточничеством. Подробно зафиксированы в Кодексе требования соблюдения основных прав человека в отношении служащих.

Поставщики обязаны:

- предоставлять равные возможности и проявлять одинаковое отношение к собственным служащим независимо от цвета кожи, расы, национальности, социального происхождения, физических недостатков, сексуальной ориентации, политических и религиозных убеждений, пола или возраста;
- уважать личное достоинство, частную жизнь и права каждого человека;
- отказывать в найме по принуждению и не заставлять кого-либо работать против его воли;
- быть нетерпимыми к любому недопустимому обращению со служащими, включая психологическую жестокость, сексуальные домогательства или дискриминацию;
- запрещать любое поведение, включая жесты, слова и физический контакт, подразумевающие принуждение, запугивание, оскорбление или эксплуатацию;
- обеспечивать справедливое вознаграждение и гарантировать минимальную заработную плату в соответствии с национальным законодательством;
- соблюдать законодательно установленные нормативы максимальной продолжительности рабочего времени;
- признавать, насколько позволяет законодательство, право служащих на свободу объединений, не отдавать предпочтения членам объединений служащих и профсоюзов и не подвергать их дискриминации.

*Siemens* проверяет, насколько последовательно выполняются обязательства и соблюдаются принципы, изложенные в Кодексе, с помощью механизма самооценки поставщиков в сфере корпоративной ответственности, аудита соблюдения требований модуля «Корпоративная ответственность», а также инспекций, обусловленных происшествиями.

При нарушении Кодекса компания и поставщик договариваются предпринять меры, которые позволят в приемлемые сроки усовершенствовать работу поставщика. При существенных нарушениях – например, если риск для работников не был проанализирован и устранен даже после тяжелых несчастных случаев, если необходимые меры не были приняты или полностью реализованы в оговоренные сроки – деловые отношения с поставщиком прекращаются.

### **Задача**

Является ли компания Siemens социально-ответственной? Аргументируйте.

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания**

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»	ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.1. Разрабатывает корпоративные социальные программы	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	Продвинутый
			ПК-11.4. Готовит предложения по формированию бюджета в области обеспечения корпоративной социальной политики	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров	
		ПК-12. Способен осуществлять деятельность по реализации корпоративной социальной политики	ПК-12.1. Внедряет корпоративные социальные программы	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> вопросы управления социальным развитием организации; структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; локальные акты организации, регулирующие порядок внедрения социальной политики <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам	

			ПК-12.6. Готовит предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> основы производственной деятельности организации <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ	
<b>70 – 84 баллов</b>	<b>«хорошо»</b>	ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.1. Разрабатывает корпоративные программы	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	<b>Повышенный</b>
			ПК-11.4. Готовит предложения по формированию бюджета в области обеспечения корпоративной социальной политики	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров	
			ПК-12.1. Внедряет корпоративные социальные программы	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> вопросы управления социальным развитием организации; структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; локальные акты организации, регулирующие порядок внедрения социальной политики <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить	

				предложения по их поставщикам	
			ПК-12.6. Готовит предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основы производственной деятельности организации <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.1. Разрабатывает корпоративные социальные программы	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	Базовый
			ПК-11.4. Готовит предложения по формированию бюджета в области обеспечения корпоративной социальной политики	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров	
			ПК-12.1. Внедряет корпоративные социальные программы	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> вопросы управления социальным развитием организации; структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; локальные акты организации, регулирующие порядок внедрения социальной политики <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить	

				предложения по их поставщикам	
			ПК-12.6. Готовит предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> основы производственной деятельности организации <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ПК-11. Способен осуществлять деятельность по разработке корпоративной социальной политики	ПК-11.1. Разрабатывает корпоративные социальные программы	<b>Не знает на базовом уровне:</b> методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	Компетенции не сформированы
			ПК-11.4. Готовит предложения по формированию бюджета в области обеспечения корпоративной социальной политики	<b>Не знает на базовом уровне:</b> нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики <b>Не умеет на базовом уровне:</b> производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров	
		ПК-12. Способен осуществлять деятельность по реализации корпоративной социальной политики	ПК-12.1. Внедряет корпоративные социальные программы	<b>Не знает на базовом уровне:</b> вопросы управления социальным развитием организации; структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; локальные акты организации, регулирующие порядок внедрения социальной политики <b>Не умеет на базовом уровне:</b> определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам	

			ПК-12.6. Готовит предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> основы производственной деятельности организации</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ</p>	
--	--	--	--	--	--