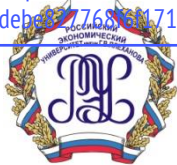


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Петровская Анна Викторовна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 20.09.2024 12:55:38  
Уникальный программный ключ:  
798bda6555fbdeb377680e1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10e8c5199



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

*Приложение 6  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент  
направленность (профиль) программы  
Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса*

### Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДЕНО  
Протоколом заседания кафедры  
экономики и управления  
от « 28 » марта 2019 № 9  
Зав. КЭУ, к.э.н., доц.  
*И.В. Балашова* И.В. Балашова

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

### Б1.Б.11.04 КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

для студентов 2020 года приема  
Направление подготовки 38.03.02  
Менеджмент  
Направленность (профиль) программы  
«Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

Составитель:  
к.э.н., доцент  
*И.Ю. Лопатина* И.Ю. Лопатина

Краснодар  
2019

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	3
<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ</b> .....	3
<b>3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b> .....	4
<b>4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ</b> .....	4
<b>5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ</b> .....	6
<b>6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b> .....	11
<b>7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ</b> .....	11
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ:</b>	
1. Комплект тестовых заданий для входного контроля.....	14
2. Комплект тестовых заданий по разделу 1 «Теоретико-методологические основания формирования и развития корпоративной социальной ответственности».....	17
3. Комплект тестовых заданий по разделу 2 «Корпоративная социальная ответственность и ее влияние на результативность деятельности организации».....	21
4. Перечень заданий для анализа деловой ситуации на основе кейс-метода.....	25
5. Вопросы для собеседования.....	36
6. Вопросы для собеседования по мультимедиа-лекции.....	39
7. Темы эссе.....	41
8. Темы рефератов.....	43
9. Перечень вопросов для подготовки к экзамену.....	45
10. Образец экзаменационного билета.....	56
11. Комплект заданий для выполнения контрольной работы для студентов заочной формы обучения.....	57

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине Б1.Б.11.04 «Корпоративная социальная ответственность» являются неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения системы оценки знаний и уровня сформированности компетенций студентов направления подготовки 38.03.02. «Менеджмент» направленности (профиля) программы «Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» и обеспечивают качество образовательного процесса.

Фонд оценочных средств входит в состав ОПОП ВО, представляют собой совокупность контролирующих материалов, предназначенных для измерения уровня достижения студентов установленных результатов обучения, указанных в рабочей программе учебной дисциплины «Корпоративная социальная ответственность».

Фонд оценочных средств используется при входном контроле уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, при проведении текущего контроля успеваемости (контроля самостоятельной работы) и промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине с учетом требований:

«Положения о текущем контроле, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»,

«Положения о разработке основных профессиональных образовательных программ подготовки бакалавров, специалистов и магистров в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

«Положения о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Входной контроль уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины проводится с целью определения реального уровня базовой подготовки обучающихся первого курса по общеобразовательным дисциплинам.

Виды оценочных средств по учебной дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» соответствуют образовательным технологиям, представленным в рабочей программе учебной дисциплины, в Календарно-тематическом плане учебной дисциплины.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Целью разработки фонда оценочных средств по учебной дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» является установление соответствия знаний и уровня сформированности компетенций студента на данном этапе обучения требованиям рабочей программы учебной дисциплины.

Задачи, решаемые при помощи фонда оценочных средств по учебной дисциплине:

- управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;
- оценка достижений студентов в процессе изучения учебной дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс.

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате изучения учебной дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» обучающиеся должны обладать следующими компетенциями:

**ОПК-2** - способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

**ПК-17** - способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес- модели.

Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины (таблица 1):

Таблица 1

Разделы (темы) дисциплины (модулей)	Формируемые компетенции (коды компетенций)	
	ОПК-2	ПК-17
курс 2		
Тема 1 Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	+	
Тема 2 Построение системы корпоративной социальной ответственности	+	
Тема 3 Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности	+	
Тема 4 Специфика внешней корпоративной социальной ответственности		+
Тема 5 Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	+	+
Тема 6 Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации	+	+
Тема 7 Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	+	+

## 4. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» включают контрольные материалы для проведения входного контроля

уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, текущего контроля и промежуточной аттестации с указанием этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (таблица 2):

Таблица 2

Контролируемые разделы, темы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные средства		
		тестовые задания, кол-во	другие оценочные средства	
			вид	кол-во (комплект , перечень)
<b>Входной контроль</b>				
Диагностическое тестирование уровня подготовки обучающегося	ОПК-2	20	Комплект тестов	1
<b>Текущий контроль</b>				
Тема 1 Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	ОПК-2	-	Перечень вопросов для собеседования, задания для анализа деловой ситуации на основе кейс- метода, тематика эссе, рефератов	4
Тема 2 Построение системы корпоративной социальной ответственности	ОПК-2	20	Перечень вопросов для собеседования, задания для анализа деловой ситуации на основе кейс- метода, тест, тематика рефератов	4
Тема 3 Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности	ОПК-2 ПК-17	-	Перечень вопросов для собеседования, задания для анализа деловой ситуации на основе кейс- метода, тематика эссе, рефератов	4
Тема 4 Специфика внешней корпоративной социальной ответственности	ПК-17	-	Перечень вопросов для собеседования, задания для анализа деловой ситуации на основе кейс-	4

			метода, тематика эссе, рефератов	
Тема 5 Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации	ОПК-2, ПК-17	-	Перечень вопросов для собеседования по мультимедиа-лекции, тематика эссе, рефератов	3
Тема 6 Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации	ОПК-2, ПК-17	20	Перечень вопросов для собеседования, тематика эссе	2
Тема 7 Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	ОПК-2, ПК-17	20	Перечень вопросов для собеседования по мультимедиа-лекции, тематика эссе, тест	3
<b>Промежуточная аттестация</b>	ОПК-2, ПК-17	-	Вопросы к экзамену	1
			Практические задания к экзамену	1
<b>Всего</b>	<b>ОПК-2, ПК-17</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>27</b>

## **5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ**

Контроль сформированности компетенции осуществляется с позиции оценивания составляющих ее частей по трёхкомпонентной структуре компетенции: знать, уметь, владеть и (или) иметь опыт деятельности.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием разделов (тем) дисциплины.

Оценивание компетенций в рамках изучения данной дисциплины осуществляется в форме текущего и промежуточного контроля.

В рамках текущего контроля оценивается отдельно взятая компетенция на основе продемонстрированного обучаемым уровня самостоятельности в применении полученных в ходе изучения учебной дисциплины знаний, умений и навыков. В ходе изучения данной дисциплины осваивается определенный этап формирования компетенции.

В рамках промежуточного контроля осуществляется оценка уровня обученности по учебной дисциплине на основе комплексного подхода к уровню сформированности всех компетенций, обязательных к формированию в процессе изучения дисциплины. При оценке обучаемого в процессе определения уровня освоения учебной дисциплины в качестве основного критерия выступает наличие сформированных у него компетенций по результатам освоения учебной дисциплины.

Для обучающихся очной формы применяется 100-балльная оценка знаний, для обучающихся заочной формы обучения – традиционная четырехбалльная система оценки

знаний.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания представлены в таблице 3:

Таблица 3

100-балльная система оценки	Традиционная четырехбалльная система оценки	Формируемые компетенции (индикаторы компетенций)	Критерии оценивания
85 – 100 баллов	«отлично»	ОПК-2	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b> эволюцию, концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности; принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики; элементы эффективной системы управления КСО; степень ответственности с позиции социальной значимости принимаемых решений</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b> анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа, предвидеть последствия организационно-управленческих решений и действий с позиции их социальной значимости</p> <p><b>Владеет навыками верно и в полном объеме:</b> навыками формирования конкурентных преимуществ организации, в основе которых лежит КСО; навыками оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей</p>
		ПК-17	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b> методику оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, составляющие концепции КСО, оказывающие влияние на устойчивость развития; подходы к оценке деловой репутации и гудвилла; принципы формирования бизнес-моделей с учетом новых рыночных возможностей</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b> анализировать различные модели взаимодействия бизнеса и общества; определять экономические, правовые, этические и социальные виды ответственности бизнеса; анализировать и совершенствовать программы формирования конкурентных преимуществ предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса</p>

			<p><b>Владеет навыками верно и в полном объеме:</b> навыками формирования конкурентных преимуществ организации, в основе которых лежит КСО; навыками оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей</p>
70 – 84 баллов	«хорошо»	ОПК-2	<p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> эволюцию, концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности; принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики; элементы эффективной системы управления КСО; степень ответственности с позиции социальной значимости принимаемых решений</p> <p><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа, предвидеть последствия организационно-управленческих решений и действий с позиции их социальной значимости</p> <p><b>Владеет навыками с незначительными замечаниями:</b> навыками формирования конкурентных преимуществ организации, в основе которых лежит КСО; навыками оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей</p>
		ПК-17	<p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> методику оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, составляющие концепции КСО, оказывающие влияние на устойчивость развития; подходы к оценке деловой репутации и гудвилла; принципы формирования бизнес-моделей с учетом новых рыночных возможностей</p> <p><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> анализировать различные модели взаимодействия бизнеса и общества; определять экономические, правовые, этические и социальные виды ответственности бизнеса; анализировать и совершенствовать программы формирования конкурентных преимуществ предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p><b>Владеет навыками с незначительными замечаниями:</b> навыками формирования конкурентных преимуществ организации, в основе</p>



			<p>которых лежит КСО; навыками оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей</p>
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ОПК-2	<p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> эволюцию, концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности; принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики; элементы эффективной системы управления КСО; степень ответственности с позиции социальной значимости принимаемых решений</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа, предвидеть последствия организационно-управленческих решений и действий с позиции их социальной значимости</p> <p><b>Владеет на базовом уровне, с ошибками:</b> навыками формирования конкурентных преимуществ организации, в основе которых лежит КСО; навыками оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей</p>
		ПК-17	<p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> методику оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, составляющие концепции КСО, оказывающие влияние на устойчивость развития; подходы к оценке деловой репутации и гудвилла; принципы формирования бизнес-моделей с учетом новых рыночных возможностей</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> анализировать различные модели взаимодействия бизнеса и общества; определять экономические, правовые, этические и социальные виды ответственности бизнеса; анализировать и совершенствовать программы формирования конкурентных преимуществ предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p><b>Владеет на базовом уровне, с ошибками:</b> навыками формирования конкурентных преимуществ организации, в основе которых лежит КСО; навыками оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-</p>

			гостиничном бизнесе, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ОПК-2	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> эволюцию, концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности; принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики; элементы эффективной системы управления КСО; степень ответственности с позиции социальной значимости принимаемых решений</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа, предвидеть последствия организационно-управленческих решений и действий с позиции их социальной значимости</p> <p><b>Не владеет на базовом уровне:</b> навыками формирования конкурентных преимуществ организации, в основе которых лежит КСО; навыками оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей</p>
		ПК-17	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> методику оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, составляющие концепции КСО, оказывающие влияние на устойчивость развития; подходы к оценке деловой репутации и гудвилла; принципы формирования бизнес-моделей с учетом новых рыночных возможностей</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> анализировать различные модели взаимодействия бизнеса и общества; определять экономические, правовые, этические и социальные виды ответственности бизнеса; анализировать и совершенствовать программы формирования конкурентных преимуществ предприятий ресторанно-гостиничного бизнеса</p> <p><b>Не владеет на базовом уровне:</b> навыками формирования конкурентных преимуществ организации, в основе которых лежит КСО; навыками оценки экономических и социальных условий осуществления предпринимательской деятельности в ресторанно-гостиничном бизнесе, выявления новых рыночных возможностей и формирования новых бизнес-моделей</p>

Оценки «Неудовлетворительно» ставятся также в случаях, если студент не приступал к выполнению задания, списывал, фальсифицировал данные и результаты работы. Результирующая оценка по итогам текущего контроля рассчитывается как сумма взвешенных оценок, полученных по итогам выполнения всех заданий.

Фонды оценочных средств сформированы на бумажном и электронном носителях и хранятся на кафедре.

На сайте филиала в свободном доступе для студентов размещены фонды оценочных средств: для подготовки к практическим занятиям (вопросы для подготовки к собеседованию, деловые ситуации), выполнения самостоятельной работы (тематика рефератов, эссе), вопросы к экзамену, тестовых заданий.

## **6. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

### **Текущий контроль**

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение периода теоретического обучения по всем видам аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося в соответствии с утвержденным графиком учебного процесса, а также проведения научно-исследовательской работы, практик.

Типовые контрольные задания и иные оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности представлены в Приложениях 2-8.

### **Промежуточная аттестация**

Вопросы для проведения промежуточной аттестации соотносятся соответственно со знаниевыми компонентами, умениями, навыками, характеризующими этапы формирования компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

(Вопросы к экзамену представлены в Приложении 9).

## **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Оценка знаний, умений, навыков, и (или) опыта деятельности, характеризующая этапы формирования компетенций в результате освоения дисциплины проводится в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обучающихся - текущая аттестация - проводится в течение семестра в ходе аудиторных и внеаудиторных занятий с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, совершенствованию методики обучения, организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

Контроль за выполнением обучающимися каждого вида работ проводится поэтапно и служит основанием для промежуточной аттестации по дисциплине. Все виды текущего контроля осуществляются в процессе контактной работы преподавателя с обучающимся.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.

Процедура оценивания знаний, умений и (или) опыта деятельности, обучающихся основывается на следующих принципах:

1. Регулярность и периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Надежность, использование единообразных стандартов и критериев оценивания.
3. Справедливость – разные обучающиеся должны иметь равные возможности.
4. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
5. Соблюдение последовательности проведения оценки: развитие компетенций идет по возрастанию - поэтапно, и оценочные средства на каждом этапе учитывают это развитие.
6. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков и дальнейшему развитию.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью определения соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО. Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в соответствии с рабочей программой. Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности (таблица 4):

Таблица 4

Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства по дисциплине	Методы оценки результатов
1. Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний студента путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовое задание (Приложение 1, входной контроль), Приложение 2-3)	Экспертный, электронный
2. Анализ деловой ситуации на основе кейс-метода	Проблемное задание, в котором студенту предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную экономическую, социальную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Ситуация, задание для решения проблемы (Приложение 4)	экспертный
4. Вопросы для собеседования	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя со студентами	Вопросы по темам, разделам дисциплины (Приложение 5)	экспертный
5. Вопросы для собеседования по материалам мультимедиа-лекции	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя со студентами по материалам мультимедиа-лекции	Вопросы по темам, разделам дисциплины (Приложение 6)	экспертный
6. Эссе	Средство, позволяющее оценить умение студента выразить индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу; проявить самостоятельное творческое мышление и изложение собственных умозаключений; выделить причинно-следственные	Перечень тематики рефератов (Приложение 7)	экспертный

	взаимосвязи с привлечением примеров, аргументацией выводов; представить новое авторское видение поставленной проблемы.		
7. Реферат	Средство, позволяющее оценить умение студента письменно и устно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины.	Перечень тематики рефератов (Приложение 8)	экспертный
8. Экзамен	Средство, позволяющее оценить уровень знаний студента в письменной или устной форме по всем темам, разделам изученной дисциплины	Вопросы к экзамену Практические задания к экзамену (Приложение 9)	экспертный

**Приложение 1****Комплект тестовых заданий для входного контроля**

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

**Кафедра экономики и управления**

**Комплект тестовых заданий для входного контроля  
(по дисциплине «Теория менеджмента»)**

**1. Тестовый вопрос 1:**

Вознаграждение за труд, которое получает работник компании помимо заработной платы — это:

- а) социальный пакет
- б) отпуск
- в) компенсация
- г) дотации

**2. Тестовый вопрос 2:**

Формальное изложение ценностей и принципов построения деловых отношений компании — это:

- а) социальный бюджет
- б) корпоративный кодекс
- в) социальная программа
- г) социальная политика

**3. Тестовый вопрос 3:**

Несение организацией широкой ответственности за результаты своей деятельности, направление ресурсов и усилий на решение социальных и экономических проблем общества – это:

- а) деловая культура
- б) этикет
- в) организационная культура
- г) социальная ответственность

**4. Тестовый вопрос 4:**

К формам социального партнёрства относятся (*укажите не менее 2-х вариантов ответа*):

- а) установление жёсткой вертикали власти в организации
- б) участие представителей работников в разрешении трудовых споров
- в) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений
- г) формирование рабочих бригад для выполнения текущей работы в цехе

**5. Тестовый вопрос 5:**

В бизнесе этика затрагивает вопросы:

- а) социально-ответственного поведения организации
- б) экономического состояния предприятия
- в) умений и знаний работы коллектива
- г) финансовых рисков

**6. Тестовый вопрос 6:**

Внешнюю среду организации прямого воздействия составляют следующие элементы (*укажите не менее 2-х вариантов ответа*):

- а) потребители
- б) поставщики
- в) собственники
- г) конкуренты

**7. Тестовый вопрос 7:**

Целенаправленно сформированный образ организации, сложившийся в представлении ее внешнего окружения, – это \_\_\_\_\_ .

**8. Тестовый вопрос 8:**

Системный подход используется при:

- а) выработке миссии организации
- б) распределении полномочий между линейными и функциональными руководителями
- в) определении оптимального способа решения управленческой задачи
- г) объяснении характера работы руководителей

**9. Тестовый вопрос 9:**

Внутренняя среда организации включает следующие переменные (*укажите не менее 2-х вариантов ответа*):

- а) цели и задачи
- б) структура
- в) поставщики сырья и ресурсов
- г) технология

**10. Тестовый вопрос 10:**

Между элементами структуры управления существуют следующие виды связей (*укажите не менее 2-х вариантов ответа*):

- а) горизонтальные и вертикальные
- б) линейные и функциональные
- в) прямые и косвенные
- г) внутренние и внешние

**11. Тестовый вопрос 11:**

Естественная негативная реакция групп или отдельных лиц на перемены, угрожающие их интересам – это:

- а) равновесие
- б) сопротивление
- в) сдерживающие силы
- г) контроль

**12. Тестовый вопрос 12:**

Культура – это:

- а) несение организацией широкой ответственности за результаты своей деятельности, направление ресурсов и усилий на решение социальных и экономических проблем общества
- б) основа профессиональной этики менеджера, включающая в себя систему профессиональных знаний и норм поведения, определяющих отношения делового партнерства, правовую и экономическую культуру специалистов
- в) совокупность ценностей и норм данного общества
- г) преобладающая в организации и разделяемая большинством членов совокупность ценностей, принципов и норм, позволяющая идентифицировать организацию во внешней среде и добиться эффективной внутренней интеграции

**13. Тестовый вопрос 13:**

Разделяемые сотрудниками правила поведения, определяющие порядок и характер взаимоотношений в организации – это...

**14. Тестовый вопрос 14:**

Под структурой управления понимается:

- а) совокупность элементов организации, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих развитие и функционирование организации как единого целого
- б) совокупность руководителей организации различного ранга
- в) механизм взаимодействия элементов организации, направленных на достижение целей
- г) совокупность менеджеров и работников фирмы, обеспечивающих выполнение своих должностных обязанностей

**15. Тестовый вопрос 15:**

Принятая в организации совокупность ценностей, принципов, традиций, норм и правил, определяющих характер взаимоотношений и поведения работников, - это...

- а) организационная культура
- б) социальная ответственность
- в) этикет
- г) иерархия

**16. Тестовый вопрос 16:**

Основа профессиональной этики менеджера, включающая в себя систему профессиональных знаний и норм поведения, определяющих отношения делового партнерства, правовую и экономическую культуру специалистов – это:

- а) деловая культура
- б) этикет
- в) организационная культура
- г) социальная ответственность

**17. Тестовый вопрос 17:**

Организационная культура определяет:

- а) характер отношений внутри организации
- б) выполнение предписанной работы заранее установленным способом, в заранее оговоренные сроки
- в) конечное состояние или желаемый результат, который стремится достигнуть организация
- г) иерархическое построение организации

**18. Тестовый вопрос 18:**



Руководящие установки, на которых базируется организация и которые относятся к целям ее существования либо средствам их достижения – это \_\_\_\_\_ .

**19. Тестовый вопрос 19:**

Факторы внешней среды, косвенно воздействующие на организацию (*укажите не менее 2-х вариантов ответа*):

- а) экономика
- б) политика
- в) конкуренты
- г) поставщики

**20. Тестовый вопрос 20:**

К разновидностям социальных мероприятий относится:

- а) соблюдение корпоративной этики
- б) соблюдение экологической безопасности
- в) добровольные пожертвования
- г) соблюдение профессиональной культуры

**Критерии оценки:**

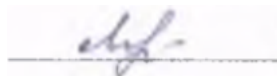
«отлично» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

«хорошо» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

«удовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

«неудовлетворительно» - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

**Приложение 2**  
**Комплект тестовых заданий по разделу 1**  
**«Теоретико-методологические основания формирования и развития корпоративной**  
**социальной ответственности»**

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**  
**Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

**Кафедра экономики и управления**

**Комплект тестов (тестовых заданий)**  
**по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»**  
**Раздел 1. Теоретико-методологические основания формирования и**  
**развития корпоративной социальной ответственности**

**1. Тестовый вопрос 1:**

Реализация интересов компании обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия компании в развитии общества — это:

- а) корпоративное развитие
- б) устойчивое развитие
- в) корпоративная социальная ответственность
- г) ответственность организации перед обществом в целом

**2. Тестовый вопрос 2:**

Социальная ответственность – это ...

- а) правило
- б) этический принцип
- в) закон, обязательный для исполнения
- г) норматив

**3. Тестовый вопрос 3:**

Силы, диктующие ответственное поведение бизнеса, которые вызваны существующим в обществе негласным договором, согласующим поведение бизнеса с целями и ценностями всего общества — это:

- а) законы
- б) рыночные силы
- в) внешние источники корпоративной социальной ответственности
- г) внутренние источники корпоративной социальной ответственности

**4. Тестовый вопрос 4:**

Ответственность, вызванная существующей реальной властью бизнесмена — это:

- а) корпоративное гражданство

- б) корпоративная социальная ответственность
- в) внешние источники корпоративной социальной ответственности
- г) внутренние источники корпоративной социальной ответственности

#### **5. Тестовый вопрос 5:**

Комплексный подход понимания корпоративной социальной ответственности, включающий экономическую, правовую, этическую и филантропическую ответственность, разработан:

- а) Л. Престоном
- б) Дж. Постом
- в) А. Кероллом
- г) Д. Вудом

#### **6. Тестовый вопрос 6:**

*(Укажите не менее 3-х вариантов ответа):*

Результаты корпоративного поведения компании, предусматриваемые моделью корпоративной социальной деятельности А. Керолла

- а) воздействие на общество
- б) социальные программы
- в) социальная политика
- г) экономический эффект
- д) налоговые льготы

#### **7. Тестовый вопрос 7:**

Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме:

- а) замкнутого графа
- б) пирамиды
- в) вертикальной линии
- г) круга

#### **8. Тестовый вопрос 8:**

Модель, в которой выделяют два направления участия корпорации в жизни социума — стратегический и реагирующий, разработана:

- а) М. Портером и М. Креймером
- б) С. Вартиком и Ф. Кохреном
- в) Л. Престоном, Дж. Постом, А. Кероллом
- г) Т. Левиттом и М. Фридманом

#### **9. Тестовый вопрос 9:**

Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью — это:

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

#### **10. Тестовый вопрос 10:**

*(Укажите не менее 4 вариантов ответа)*

Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к:

- а) потребителям
- б) собственникам
- в) сотрудникам

- г) обществу в целом
- д) клиентам
- е) государству
- ж) частным предприятиям
- з) государственным предприятиям

**11. Тестовый вопрос 11:**

Фактором ограничения социальной ответственности организации может выступать:

- а) диверсификация бизнеса
- б) подготовка трудовых ресурсов
- в) финансирование непрофильных направлений бизнеса
- г) обучение и повышение компетентностей персонала

**12. Тестовый вопрос 12:**

Специфический тип отношений социальной ответственности, при котором достигается определенный баланс реализации основных интересов важнейших социальных групп общества — это:

- а) социальное партнерство
- б) конкуренция
- в) корпоративное гражданство
- г) репутация

**13. Тестовый вопрос 13:**

Правовую основу проектов социальной ответственности организации составляют:

- а) законы и нормативно-правовые акты
- б) устав организации
- в) внутренние кодексы и правила маркетинговой деятельности
- г) социальные программы

**14. Тестовый вопрос 14:**

Требования к построению системы корпоративной социальной ответственности, проявляющееся в организации взаимодействия подразделений органов управления, при которой деятельность одного элемента сказывается на других элементах системы — это:

- а) динамичность
- б) взаимосвязь
- в) детерминированность
- г) обратная связь

**15. Тестовый вопрос 15:**

Принцип построения системы корпоративной социальной ответственности, основанный на скоординированной деятельности организации по трем направлениям устойчивого развития: экономическому, социальному, экологическому — это:

- а) принцип системности
- б) принцип компетентности
- в) принцип динамичности
- г) принцип кооперации

**16. Тестовый вопрос 16:**

Согласно М. Кларксону, к вторичным заинтересованным сторонам, исходя из управленческих приоритетов, относятся:

- а) акционеры и инвесторы
- б) работники, потребители, поставщики
- в) группы публичных заинтересованных сторон, т. е. правительства и местные сообщества, создающие инфраструктуру и рынки, издающие законы и постановления, обязательные для исполнения
- г) средства массовой информации и группы по интересам

### **17. Тестовый вопрос 17:**

Внешние источники КСО — это:

- а) силы, диктующие ответственное поведение бизнеса, которые вызваны существующим в обществе негласным договором, согласующим поведение бизнеса с целями и ценностями всего общества
- б) ответственность, вызванная существующей реальной властью бизнесмена
- в) любые индивидуумы, группы или организации, оказывающие существенное влияние на принимаемые фирмой решения и/или оказывающиеся под воздействием этих решений
- г) средства массовой информации

### **18. Тестовый вопрос 18:**

Субъект КСО – это:

- а) организация, выполняющая различные роли, такие как участник гражданского общества, производитель, работодатель, инвестор и др.
- б) органы государственной власти
- в) акционеры
- г) потребители

### **19. Тестовый вопрос 19:**

Стейкхолдеры – это:

- а) клиенты компании
- б) работники компании
- в) конкуренты компании
- г) заинтересованные стороны компании

### **20. Тестовый вопрос 20:**

Документ, принятый главами 15 государств на саммите Евросоюза в марте 2000г. (Лиссабон), посвященный вопросам социальной сплоченности, экономического развития и занятости – это:

- а) специальное обращение по вопросам корпоративной социальной ответственности программа «Национальная инициатива устойчивого развития»
- б) «Кодекс чести банкира»
- в) «Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка»
- г) «Социальная хартия»

### **Критерии оценки:**

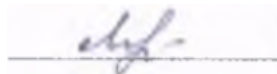
«отлично» / 1 балл - выставляется студенту, если наблюдается от 100 до 90% правильно выполненных заданий;

«хорошо»/0,5 балла - выставляется студенту, если наблюдается от 89 до 70% правильно выполненных заданий;

«удовлетворительно» /0,3 балла - выставляется студенту, если наблюдается от 69 до 50% правильно выполненных заданий;

«неудовлетворительно»/ \_\_\_ баллов - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

### Приложение 3

#### Комплект тестовых заданий по разделу 2

#### «Корпоративная социальная ответственность и ее влияние на результативность деятельности организации»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова  
Кафедра экономики и управления

#### Комплект тестов (тестовых заданий) по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

#### Раздел 2. Корпоративная социальная ответственность и ее влияние на результативность деятельности организации

##### 1. Тестовый вопрос 1:

Совокупность общенаучных и специальных знаний, производственного опыта и навыков, баз знаний и данных, используемых в интеллектуальном потенциале фирмы для получения экономических и технологических результатов — это:

- а) интеллектуальные ресурсы
- б) корпоративные знания
- в) авуары
- г) активы

##### 2. Тестовый вопрос 2:

Методология, направленная на повышение уровня конкурентоспособности и защищенности компании за счет использования полного набора инструментов защиты, управления и экономики нематериальных активов компании — это:

- а) управление знаниями
- б) управление ресурсами
- в) управление конкурентоспособностью
- г) управление человеческими ресурсами

##### 3. Тестовый вопрос 3:

К мерам внутренней социальной ответственности бизнеса не относятся:

- а) меры социальной защиты сотрудников
- б) проведение социально ответственной реструктуризации
- в) взаимодействие с работниками как основными стейкхолдерами компании
- г) гранты и льготные займы

**4. Тестовый вопрос 4:**

Форма социальной ответственности, выражающаяся в добровольном осуществлении компанией деятельности по охране природы, развитию персонала, созданию благоприятных условий труда, поддержке местного сообщества, благотворительной, спонсорской деятельности и добросовестной деловой практике — это:

- а) социальная активность компании
- б) корпоративный кодекс
- в) социальный бюджет
- г) социальная программа

**5. Тестовый вопрос 5:**

Добровольный международный стандарт, предназначенный для того, чтобы помочь организациям внести вклад в устойчивое развитие общества, обеспечить взаимопонимание в области социальной ответственности и дополнить другие инструменты и инициативы в области социальной ответственности — это:

- а) SA 8000:1997
- б) ISO 14001:2004
- в) ISO 9001:2008
- г) ISO 26000:2010

**6. Тестовый вопрос 6:**

Принцип устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности, основанный на понимании, что всеобщий выигрыш возможен только при условии компромиссного и грамотного сотрудничества всех партнеров организации — это:

- а) принцип справедливости
- б) принцип системности мышления
- в) принцип партнерства
- г) принцип рациональности

**7. Тестовый вопрос 7:**

Показатель отношения к организации со стороны внешнего окружения, показатель доверия, готовности к сотрудничеству, приемлемости ее стратегии, понимание целей, стиля и намерений ее деятельности — это:

- а) имидж
- б) деловая репутация
- в) гудвилл
- г) конкурентоспособность

**8. Тестовый вопрос 8:**

Стоимостная оценка набора активов, которая может быть определена только в результате продажи всей совокупности активов как целостного имущественного комплекса в виде разницы между рыночной ценой компании и балансовой стоимостью активов — это:

- а) гудвилл
- б) остаточная стоимость
- в) чистая стоимость
- г) прибыль

**9. Тестовый вопрос 9:**

Модель корпоративной социальной ответственности в условиях кризиса, реализуемая как реакция на уже существующие проблемы — это:

- а) реагирующая модель
- б) стратегическая модель
- в) антикризисная модель
- г) социальная модель

**10. Тестовый вопрос 10:**

Модель корпоративной социальной ответственности в условиях кризиса, базирующаяся на выстраивании стратегии компании на основе идей социальной ответственности, — это:

- а) реагирующая модель
- б) стратегическая модель
- в) антикризисная модель
- г) социальная модель

**11. Тестовый вопрос 11:**

Факторы, определяющие превосходство над конкурентами, измеряемые экономическими показателями — это:

- а) инновации
- б) человеческие ресурсы
- в) конкурентные преимущества
- г) технологии

**12. Тестовый вопрос 12:**

К преимуществам во внутренней среде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности, можно отнести:

- а) формирование позитивного мнения инвесторов
- б) стратегическое сотрудничество с партнерами
- в) привлечение и удержание профессиональных кадров
- г) укрепление репутации компании

**13. Тестовый вопрос 13:**

К преимуществам в микросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности, можно отнести:

- а) создание устойчивых отношений с местными сообществами
- б) укрепление репутации компании
- в) снижение финансовых и нефинансовых рисков
- г) снижение операционных расходов

**14. Тестовый вопрос 14:**

К преимуществам в макросреде организации, сформированным на основе корпоративной социальной ответственности, можно отнести:

- а) рост доверия к компании за счет увеличения прозрачности и открытости
- б) стратегическое сотрудничество с партнерами
- в) создание устойчивых отношений с органами власти
- г) совершенствование методов корпоративного управления

**15. Тестовый вопрос 15:**

Явления и процессы внутренней среды организации и ее внешнего окружения, которые вызывают изменение уровня конкурентоспособности организации:

- а) источники конкурентных преимуществ
- б) ключевые факторы успеха



- в) конкурентная позиция
- г) инвестиционная привлекательность

**16. Тестовый вопрос 16:**

Общеприменимый стандарт оценки отчетности организации по показателям ее устойчивого развития, а также оценки лежащих в его основе процессов, систем и уровня компетентности — это:

- а) стандарт верификации AA 1000
- б) стандарт ISO 14001:2004
- в) стандарт ISO 9001:2008
- г) стандарт ISO 26000:2010

**17. Тестовый вопрос 17:**

К конкурсным инновационным механизмам корпоративной социальной ответственности можно отнести:

- а) форум граждан
- б) целевые группы
- в) социальный заказ
- г) приемная семья

**18. Тестовый вопрос 18:**

К организационно-структурным инновационным механизмам корпоративной социальной ответственности можно отнести:

- а) центр социального партнерства
- б) социальный грант
- в) тендер
- г) именной фонд

**19. Тестовый вопрос 19:**

Какой показатель можно применить для оценки эффективности социальной работы организации по направлению «Оплата труда и социальные выплаты»:

- а) темп роста выплат социального характера на одного работника
- б) темп роста затрат на переподготовку и повышение квалификации в расчете на одного работника
- в) динамика затрат на санаторно-курортное лечение
- г) динамика затрат на реализацию социальных программ для собственных работников

**20. Тестовый вопрос 20:**

Какой показатель можно применить для оценки эффективности реализации социальных программ:

- а) доля пострадавших на производстве в общем числе работающих
- б) динамика затрат на природоохранную деятельность по отношению к прибыли
- в) темпы роста затрат на переподготовку и повышение квалификации в расчете на одного работника
- г) темп роста затрат на оплату труда в общих затратах на производство и реализации продукции

**Критерии оценки:**

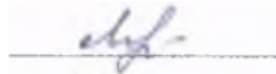
«отлично» / 1 балл - выставляется студенту, если наблюдается от 100 до 90% правильно выполненных заданий;

**«хорошо»/0,5 балла** - выставляется студенту, если наблюдается от 89 до 70% правильно выполненных заданий;

**«удовлетворительно» /0,3 балла** - выставляется студенту, если наблюдается от 69 до 50% правильно выполненных заданий;

**«неудовлетворительно»/0 баллов** - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

#### Приложение 4

#### Перечень заданий для анализа деловой ситуации на основе кейс-метода

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

**Кафедра экономики и управления**

#### **Перечень заданий для анализа деловой ситуации на основе кейс-метода по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» (темы 1-4)**

##### **Тема 1 «Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности»**

Вам представлены некоторые ситуации с высказываниями известных представителей бизнеса. Проанализируйте ситуации и ответьте на вопросы.

##### **«Всеобъемлемо охваченные»**

«Сегодня в российском бизнес-сообществе не сложилось единого понимания корпоративной социальной ответственности,— признает вице-президент Газ-промбанка Алла Турецкая.— Но интерес к теме растет день ото дня». «Ценность человека и бизнесмена не в том, какое богатство он скопил, а что он сделал для народа, руками которого он достиг таких результатов», — заявлял, например, Президент. При этом некоторые основатели компаний не понимают, какая у бизнеса может быть социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов. А президент «Евроцемент групп» Михаил Скороход понимает очень хорошо. В «Евроцемент групп» концепцию социальной ответственности бизнеса разделяют целиком и полностью. В то время как некоторые компании цинично зарабатывают деньги и растят капитализацию компании, в «Евроцементе» считают, что получение прибыли не может быть единственной целью социально ответственной компании, о чем глава компании и рассказал на Национальном форуме корпоративной социальной ответственности, который прошел в Москве в декабре. По словам Михаила Скорохода, и государство, и экологические организации, и персонал должны чувствовать себя «всеобъемлемо охваченными» социальными программами компании, чтобы она могла «находиться в динамике». В компании каждого четвертого сотрудника отправляет с семьей на отдых и оздоровление на море, налажено бесплатное питание, для чего проведена «коренная модернизация столовых и душевых». Строится жилье для персонала, оказывается помощь госучреждениям — школам, детским садам, домам культуры. «Потому что нам очень важно, чтобы духовная жизнь наших работников продолжалась», — пояснил

Михаил Скороход.

**«Прсят, просят, просят»**

Подчас население адресует бизнесу несбывшиеся надежды на государство, не понимая при этом, что просто власть в полном объеме не выполняет свои обязательства перед обществом. С другой стороны, представители властных структур социальные проблемы пытаются переложить на бизнес. «Нам часто письма присылают, денег просят,— говорит председатель совета директоров банка «Тинькофф. Кредитные системы» Олег Тиньков. Основателю сети магазинов бытовой электроники "Мир" Александру Кабанову пишут ветераны, инвалиды, сироты и многодетные семьи. Прсят подарить фотоаппараты, стиральные машины, видеомэагнитофоны. По случаю Нового года, Дня защитника отечества, 8 Марта. «И просят, просят, просят. Батюшка, например, просит денег, чтобы организовать детский приют и т.д.». В компании стараются помогать тому, кто и вправду нуждается, но масштабной «социальной ответственности» не получается — разойтись не позволяют невысокая рентабельность на розничном рынке и отсутствие льгот при налогообложении благотворительных денег. «У нас есть сотрудники, они болеют, у них родственники умирают. Вот мы им помогаем»,- говорит А. Кабанов, «но, к сожалению всем помочь невозможно».

Вопросы для анализа:

1. Согласны ли Вы с точкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть требование денег у бизнеса? Аргументируйте.
2. Как Вы думаете, действительно ли благотворительность «развращает» благополучателей, формируя потребительское отношение?
3. Должна ли быть у бизнеса социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов? Да/нет, почему?
4. Как Вы понимаете, в чем принципиальная разница между благотворительностью и корпоративной социальной ответственностью?

**Тема 2 «Построение системы корпоративной социальной ответственности»**

Проанализируйте представленную ситуацию и ответьте на вопросы.

Компания «Техностройметалл» производит агрегаты для производственных цехов металлургических компаний с 1989 года. Сергей Михайлов и его брат Игорь изобрели агрегат, который снижал отходы от производства примерно в 2 раза, и решили организовать компанию. С того момента бизнес братьев постепенно рос и развивался. Однако Сергей говорит: «Хотя мы весьма преуспеваем в экономическом плане, больше всего мы гордимся своими этическими ценностями. По сути, главное, что мы стараемся делать, — это продавать свои идеи». Речь идет об идеях, основанных на неизменном стремлении компании к социальной ответственности бизнеса. В технологическом процессе компании практически отсутствуют производственные отходы. Например, оставшийся лом идет либо в переплавку, либо как основа для строительства зданий, либо отдается «художникам», создающим произведения искусства из металлических деталей. Кроме того, Сергей делает упор на то, что используемое в производстве сырье должно быть экологически рациональным. Так, в компании используют только отечественное экологическое сырье и принципиально высоко держат контроль над вопросами экологии и безопасности производства. Кроме экологической составляющей бизнеса, в компании большое значение придается участию работников в управлении фирмой и в её жизни вообще (в особенности, что касается политики в области персонала). Работники получают премии (до 40% от основной зарплаты) за посещение различных корпоративных мероприятий (образовательных, спортивных, благотворительных). Компания также активно относится к проблеме найма многообразного персонала. Например, на производстве работают люди практически всех возрастных групп и различных национальностей. Благодаря своему подходу, основанному на социальной

ответственности, компания была неоднократно отмечена различными наградами, однако это скорее мешало Сергею развивать свой бизнес, поскольку в его планах намечен выход на новые рынки и, с этой точки зрения, не разумно держать такой уровень социальной ответственности, так как это лишь увеличивает расходы.

Вопросы для анализа:

1. Стоит ли ради долгосрочной перспективы снизить уровень социальной ответственности и больше сосредоточиться на прибыли?
2. Говоря о социальной ответственности, как Вы думаете, компенсируют ли предприятия свой отрицательный вклад в экономику, экологию, социум или же скорее создают видимость?
3. На ваш взгляд, имеет ли бизнес обязанности перед обществом? В чем они состоят?

### **Тема 3 «Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности»**

Определите, какие виды внутренней корпоративной социальной ответственности реализует на практике ОАО «ЛУКОЙЛ», согласно представленному социальному кодексу.

Как Вы считаете, как соблюдение представленного кодекса влияет на результативность деятельности организации? Обоснуйте свое мнение.

#### **СОЦИАЛЬНЫЙ КОДЕКС ОАО «ЛУКОЙЛ»**

Открытое акционерное общество «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» является ответственным корпоративным членом общества и добросовестным участником рыночного хозяйства. Сочетая две эти миссии, ОАО «ЛУКОЙЛ» (далее — Компания) добровольно и в инициативном порядке принимает на себя нижеследующие обязательства по социально ответственному поведению перед всеми сторонами, интересы которых затрагивает деятельность Компании.

Реализация настоящих обязательств (сроки введения, объемы финансирования и т. д.) осуществляется в ходе коллективных переговоров с профобъединением Компании и закрепляется в Соглашении между Компанией и профобъединением, а также в локальных нормативных актах.

Принципы и нормы, заложенные в настоящем Социальном кодексе, обязательны для Компании, ее дочерних обществ и контролируемых ею некоммерческих организаций (далее — Группа «ЛУКОЙЛ»). Принимая Социальный кодекс, Компания подтверждает, что настоящие обязательства:

- являются преимущественно дополнительными по отношению к законодательству Российской Федерации и международным стандартам;— не отменяют и не подменяют собой результаты коллективных переговоров с работниками;

- обращены как к работникам, неработающим пенсионерам организаций Группы «ЛУКОЙЛ», акционерам Компании, так и, в более широком плане, к коммерческим партнерам, государству и гражданскому обществу;

- основаны на экономическом расчете, подтверждаемом перед лицом акционеров и партнеров по бизнесу;

- рассчитаны на солидарные инициативные действия участников рынка и партнерское взаимодействие с государством и обществом;

- будут периодически пересматриваться в ходе коллективных переговоров по заключению Соглашения между Компанией и профобъединением, с последующим утверждением необходимых изменений на заседании Совета директоров Компании.

Компания примет все меры к тому, чтобы выполнить свои обязательства, содержащиеся в настоящем Социальном кодексе, независимо от складывающейся экономической ситуации в стране и в мире.

#### **Часть I. КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ И**

## НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ «ЛУКОЙЛ»

Соблюдая основополагающие принципы и права в сфере труда, другие международные трудовые нормы, трудовое законодательство Российской Федерации и стран пребывания, Компания ставит перед собой более высокие социальные ориентиры в следующих областях:

1.1. Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений

1.1.1. Социально ответственное реструктурирование

Учитывая масштабы занятости населения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» и монопроизводственный характер многих районов их деятельности, Компания обязуется подходить социально ответственно к реструктурированию своих подразделений и контролируемых организаций, а также к делокализации производства.

При массовом высвобождении работников, помимо соблюдения законодательно установленных норм, Компания будет стремиться:

— принимать все меры по максимально возможному трудоустройству высвобождаемых работников в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;

— совместно с федеральными и региональными органами государственной власти принимать меры по смягчению последствий делокализации производства для регионального рынка труда, включая заблаговременное информирование о планах организаций Группы «ЛУКОЙЛ» по сокращению рабочих мест, финансированию переподготовки работников, созданию новых рабочих мест;

— принимать участие в осуществлении программ переселения работников и их семей в другие регионы в случае закрытия производства в монопроизводственных поселениях, в том числе применяя механизмы корпоративного ипотечного кредитования приобретения жилья.

1.1.2. Политика оплаты и мотивации труда

Учитывая основополагающий характер политики оплаты и мотивации труда в отношениях с работниками, Компания будет строить ее на следующих принципах:

— единство политики оплаты и мотивации труда для всех организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;

— установление минимально гарантированного уровня оплаты труда в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» для всех профессионально-квалификационных групп работников на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда,

из расчета необходимости удовлетворения основных жизненных потребностей и предоставления определенного располагаемого дохода;

— «прозрачность», объективность и конкурентоспособность системы оплаты и мотивации труда работников;

— регулярная индексация зарплаты на основе индекса потребительских цен;

— периодическое повышение заработной платы в связи с ростом производительности труда;

— использование гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника.

1.1.3. Промышленная безопасность, охрана труда и окружающей среды

Учитывая стратегическую цель Компании поддерживать промышленную безопасность, охрану труда и окружающей среды во всех подразделениях и контролируемых организациях на уровне передовых нефтяных компаний мира, Компания предпринимает следующие меры:

— соблюдает принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;

— обеспечивает выполнение обязательств, изложенных в корпоративной Политике в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в XXI веке;

- создает и поддерживает локальную нормативно-правовую базу, организационную структуру и механизмы финансирования системы управления промышленной безопасности, экологии и охраны труда на основе постоянно совершенствуемых норм и стандартов;

- создает благоприятные возможности для осуществления общественного контроля;

- постоянно выявляет и исследует источники опасности и вреда для здоровья и жизни людей, связанные с производством организаций Группы «ЛУКОЙЛ», и предпринимает меры по их устранению либо смягчению их действия;

- использует передовые технологии и методы управления для снижения объемов образования отходов, минимизации неблагоприятных воздействий на окружающую среду и сохранения природных ресурсов;

- постоянно совершенствует орудия производства, основываясь на мировом опыте разработки и внедрения безопасных технологий и оборудования;

- соблюдает приоритет превентивных мер по охране окружающей среды на всех стадиях производственного цикла;

- своевременно информирует все заинтересованные стороны о случаях загрязнения, разливов нефти и нефтепродуктов;

- принимает меры к последовательному сокращению количества выбросов, сбросов загрязняющих веществ и отходов, снижению их токсичности независимо от динамики объемов производства за счет использования современных природоохранных технологий, оборудования, материалов и методов управления;

- контролирует соблюдение подрядчиками, ведущими работы для организаций Группы «ЛУКОЙЛ», принципов и норм в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, не ниже предусмотренных в Компании;

- поддерживает открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами, включая критически настроенную общественность, и регулярно публично информирует о результатах природоохранной деятельности Компании.

Компания последовательно стремится к тому, чтобы обеспечить:

- безопасную и эргономичную организацию всех рабочих мест в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;

- функциональной и качественной специальной одеждой и обувью всех работников, занятых в производстве;

- чистой питьевой водой работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» на всех рабочих местах и в вахтовых поселках;

- необходимые санитарно-гигиенические и бытовые условия на рабочих местах;

- возможность получения качественного горячего питания работниками на всех объектах Группы «ЛУКОЙЛ».

1.1.4. Социальная политика в отношении молодых работников Учитывая, что потенциал устойчивого развития организаций Группы «ЛУКОЙЛ» зависит от притока квалифицированных и компетентных молодых работников, Компания постоянно проводит политику, направленную на:

- создание рабочих мест для молодых работников;

- сочетание трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;

- содействие в обеспечении жильем молодых работников и их семей;

- развитие программ материальной помощи при переезде и обустройстве молодого работника и его семьи на новом месте работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ».

1.2. Качество условий труда и жизни работников и их семей

Признавая ответственность за создание достойных условий труда и жизни работников и членов их семей, Компания предпринимает инициативные действия, прежде

всего, в следующих сферах:

#### 1.2.1. Охрана здоровья

В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого работника Компания проводит следующую работу:

- обеспечивает финансирование мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;
- обеспечивает разработку и внедрение корпоративных норм по организации медицинской помощи на производстве работникам организаций Группы «ЛУКОЙЛ», руководствуясь российским законодательством и международными стандартами в области охраны здоровья;
- организует учет и анализ заболеваемости работников, причины выхода на инвалидность и смертности в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;
- обеспечивает мониторинг условий труда и здоровья работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» для оценки профессиональных рисков ущерба здоровью;
- по результатам периодических медицинских осмотров и анализа заболеваемости разрабатывает долгосрочные и ежегодные программы по профилактике общей заболеваемости и оздоровлению работников, включая профилактическую вакцинацию и санаторно-курортное лечение;
- организует регулярные профилактические осмотры работников;
- выделяет целевые средства для обеспечения санаторно-курортного лечения работников;
- осуществляет контроль за целевой и специализированной защитой прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей, а также женщин репродуктивного возраста, работающих в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» во вредных и опасных условиях.

#### 1.2.2. Оздоровление, спорт, физкультура и организация отдыха

Содействуя развитию и поддержанию здорового образа жизни, Компания:

- разрабатывает и реализует комплексные программы по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей, проживающих в сложных климатических условиях;
- проводит физкультурно-оздоровительную работу и развивает массовые виды спорта среди работников и членов их семей, обеспечивая им доступ к спортивной инфраструктуре, организуя тренировки и соревнования;
- создает возможность работникам приобретать удешевленные за счет средств организаций Группы «ЛУКОЙЛ» путевки на санаторно-курортное лечение для себя и членов семьи;
- содействует в организации летнего отдыха детей работников, осуществляя частичную компенсацию стоимости путевок и/или проезда;
- организует досуг работников и их семей на корпоративном уровне;
- проводит систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием корпоративных средств массовой информации.

#### 1.2.3. Жилищная политика

Учитывая остроту проблемы с обеспечением жильем и экономическую неэффективность ее решения полностью за счет средств работодателя, Компания будет строить жилищную политику, основываясь на следующих принципах:

- обеспечение кадровой мобильности работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- обеспечение комфортных условий проживания работников в общежитиях и вахтовых поселках;
- обеспечение и доступность жилищного кредитования для каждого работника

организации Группы «ЛУКОЙЛ»;

- организация системы корпоративного долгосрочного ипотечного жилищного кредитования на принципах самодостаточности, без отвлечения финансовых средств из производственного оборота организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;

- защита интересов работника в рамках корпоративной системы ипотеки от негативных макроэкономических факторов;

- обеспечение возвратности выданных ипотечных кредитов под гарантии индивидуальных накоплений работника в корпоративных системах страхования;

- использование возможностей ипотечного кредитования в программах переселения из районов Крайнего Севера и неперспективных регионов неработающих пенсионеров организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и членов их семей, при условии юридического обеспечения возвратности выданных ипотечных кредитов.

### 1.3. Гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей

Признавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей и следуя в своей практике нормам Конвенции Международной Организации Труда № 156 (работники с семейными обязанностями), Компания принимает на себя следующие дополнительные обязательства:

#### 1.3.1. Дополнительные дни отдыха и отпуска

Дополнительно к нормам трудового законодательства Компания предоставляет:

- ежемесячно дополнительный оплачиваемый день отдыха работникам организаций Группы «ЛУКОЙЛ», расположенных вне регионов Крайнего Севера и приравненных к нему местностей;

- дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным матерям;

- кратковременные отпуска, как оплачиваемые, так и без сохранения заработной платы, в связи с семейными обстоятельствами.

#### 1.3.2. Социальная поддержка семей с детьми и инвалидами

Учитывая тот факт, что заработная плата не зависит от количества иждивенцев в семье, Компания предоставляет работникам следующие денежные выплаты и компенсации:

- единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка;

- ежемесячное пособие работнику (матери или отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет;

- компенсацию малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, а также для детей работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве, стоимости содержания детей в дошкольных учреждениях и в оздоровительных лагерях;

- частичную компенсацию стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам и детям-сиротам работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

### 1.4. Корпоративное социальное обеспечение и страхование

Соблюдая обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечения всех работников обязательной социальной защитой, Компания поддерживает и развивает дополнительное корпоративное социальное страхование и социальное обеспечение в следующих формах:

#### 1.4.1. Добровольное медицинское страхование

Корпоративное добровольное медицинское страхование имеет целью повышение доступности, объема и качества предоставляемых работникам организаций Группы «ЛУКОЙЛ» медицинской помощи, услуг и строится на следующих принципах:

- следование положениям принятого Корпоративного стандарта охраны здоровья;



- финансирование программы добровольного медицинского страхования;
- обеспечение постоянного вневедомственного контроля качества медицинской помощи в целях защиты интересов и прав работников в медицинском учреждении.

#### 1.4.2. Негосударственное пенсионное обеспечение

Долгосрочной целью негосударственного пенсионного обеспечения работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» в рамках корпоративной пенсионной системы является повышение уровня возмещения утраченного заработка. Компания считает, что экономически эффективный путь достижения этой цели должен быть основан на реализации следующих принципов:

- сохранение и развитие единой системы негосударственного пенсионного обеспечения работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» за счет средств работодателя;
- создание условий для развития долевого участия работника в формировании собственных пенсионных накоплений;
- осуществление постепенного перехода от действующей единой системы негосударственного пенсионного обеспечения с установленными выплатами к системе с установленными взносами, означающей увязку размера пенсии с суммой взносов, внесенных на условиях долевого участия;
- гарантирование сохранности и приумножения пенсионных накоплений;
- допустимость использования пенсионных накоплений ранее наступления пенсионных оснований исключительно для целей гарантирования возвратности заемных средств в рамках корпоративного ипотечного кредитования.

1.4.3. Корпоративная система личного страхования Личное страхование работников развивается Компанией на корпоративном уровне с целью расширения доступа работников к услугам страхования и повышения уровня защищенности их семей в случае несчастий. Компания развивает и поддерживает, по меньшей мере, следующие виды личного страхования на корпоративном уровне:

- дополнительное личное страхование от несчастных случаев на производстве;
- страхование от критических заболеваний;
- страхование жизни на случай смерти по любой причине.

Все виды личного страхования в рамках корпоративной системы могут производиться при долевом участии работника в их финансировании, за исключением дополнительного страхования от несчастных случаев на производстве, финансирование которого осуществляется за счет средств работодателя.

Компания предоставляет работникам также безвозмездные информационные и консультационные услуги для расширения их страхового покрытия и защиты их интересов на рынке страховых услуг.

#### 1.5. Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров организаций Группы «ЛУКОЙЛ»

Учитывая социально уязвимое положение лиц, получающих государственную пенсию, и относительно невысокий уровень пенсионных выплат на начальном этапе развития корпоративной пенсионной системы, Компания проводит политику, направленную на социальную поддержку неработающих пенсионеров организаций Группы «ЛУКОЙЛ»:

##### 1.5.1. Социальная поддержка неработающих пенсионеров

С целью содействия сохранению уровня жизни работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», выходящих на пенсию в сложный переходный период, Компания берет на себя обязательства:

- выплачивать единовременное пособие выходящему на пенсию работнику;
- предоставлять регулярную материальную помощь неработающим пенсионерам, не получающим негосударственную пенсию от организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- сохранять права участия неработающих пенсионеров в корпоративной системе добровольного медицинского страхования.

1.5.2. Социальная поддержка пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Стремясь к социальной и трудовой реабилитации работников, получивших инвалидность вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в ходе работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ», Компания в инициативном порядке обеспечивает им:

- полную компенсацию расходов на специальный медицинский уход и ежегодное санаторно-курортное лечение;

- материальную и организационную поддержку протезирования за рубежом при отсутствии возможности для этого в стране пребывания работника.

1.5.3. Социальная поддержка неработающих инвалидов

Компания берет на себя следующие дополнительные обязательства по социальной поддержке инвалидов, получивших инвалидность во время работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» и оставивших трудовую деятельность:

- сохранение права участия в корпоративной системе добровольного медицинского страхования;

- предоставление путевок на санаторно-курортное лечение с частичной компенсацией их стоимости.

#### **Тема 4 «Специфика внешней корпоративной социальной ответственности»**

Определите, какие виды внешней корпоративной социальной ответственности реализует на практике ОАО «ЛУКОЙЛ» согласно представленному социальному кодексу.

#### **СОЦИАЛЬНЫЙ КОДЕКС ОАО «ЛУКОЙЛ»**

#### **Часть П. СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ УЧАСТИЕ КОМПАНИИ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА**

Осознавая новую социальную ответственность бизнеса в условиях растущего неравенства населения в доступе к достойному труду и благам, Компания принимает добровольные обязательства по социально ответственному участию в жизни местного населения в регионах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ» и общества в целом.

##### **2.1. Развитие монопроизводственных населенных пунктов**

Принимая во внимание тот факт, что крупнейшие организации нефтедобывающего сектора Группы «ЛУКОЙЛ» являются градообразующими в районах своей деятельности, Компания строит свою деятельность на следующих принципах:

- взаимовыгодное сотрудничество с региональными органами государственной власти и муниципальными органами власти на благо социально-экономического развития территории;

- развитие компенсационной деятельности нефтедобывающих организаций Группы «ЛУКОЙЛ» как недропользователей;

- социально ответственное поведение как перед лицом работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», так и местного населения в целом.

Развивая производственные мощности в таких районах и создавая качественные условия труда и жизни для своих работников, Компания готова принимать долевое участие в ремонте, реконструкции объектов социально-бытового и культурного назначения для нужд населения районов.

##### **2.2. Природоохранная деятельность**

Компания, являясь крупным недропользователем, осознает свою ответственность перед обществом по сохранению благоприятной окружающей среды, рациональному использованию природных ресурсов, а также рассчитывает на понимание обществом сложности и масштабности задач, стоящих перед Компанией в этой области, для чего:

- осуществляет периодическое информирование и поддерживает открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами в деятельности Компании в области промышленной и экологической безопасности, публикует отчеты о своей деятельности, о

результатах оценки воздействия на окружающую среду, персонал и население;

- поощряет понимание вопросов охраны здоровья и окружающей среды среди акционеров, партнеров и населения, проживающего в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

### 2.3. Развитие науки, образования, технологии и инноваций

Осознавая, что конкурентоспособность Компании зависит от научного подхода к освоению природных ресурсов, развития научно технической базы для разработки новых технологий и материалов, качества профессиональной подготовки работников, Компания постоянно содействует развитию научного потенциала и повышению качества образования путем:

- финансирования научно-исследовательских и опытно-промышленных работ в области разведки и освоения залежей углеводородов, разработки инновационных технологий и материалов, снижения себестоимости добычи, повышения экологической безопасности производства и во многих других областях нефтегазовой отрасли;

- оказания финансовой поддержки профильным региональным образовательным и научно-исследовательским программам и проектам;

- укрепления материально-технической базы профильных учебных заведений профессионального образования и учебных подразделений организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;

- организации конкурсов научно-технических разработок среди молодых ученых и специалистов;

- оказания организационной и материальной поддержки аспирантам и докторантам, работающим в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;

- материального стимулирования молодежи, обучающейся в профильных учебных заведениях профессионального образования.

### 2.4. Сохранение национально-культурной самобытности

Высоко оценивая дополнительные возможности, которые дает Компании богатейшее национальное и культурное многообразие ее работников и населения, проживающего в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ», Компания строит свою работу с персоналом и местным населением на следующих принципах:

- сохранение и поддержание традиций национальной терпимости и благожелательности, свойственных многонациональной нефтяной отрасли;

- создание условий для сохранения национальных и культурных традиций, ценностей, искусств и ремесел в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;

- уважение религиозных верований работников и местного населения и содействие в возрождении национальных религиозных святынь;

- содействие коренным народам в доступе к профессиональной подготовке, квалифицированным рабочим местам, высшему образованию, а также к лучшим условиям отдыха и оздоровления.

В этих целях Компания предпринимает, по мере возможности, следующие шаги:

- частичная компенсация стоимости летнего оздоровительного отдыха детей работников — представителей малочисленных коренных народов, включая проезд к месту отдыха и обратно;

- оплата обучения студентов-представителей малочисленных коренных народов в вузах по специальностям нефтегазового профиля;

- оказание помощи в реставрации национальных исторических памятников;

- оказание помощи в реставрации и возведении культовых сооружений различных вероисповеданий в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;

- оказание материальной и организационной поддержки коллективам народного творчества, домам детского творчества и другим организациям, развивающим народные искусства и промыслы;

- содействие в организации конкурсов, фестивалей, концертов народного

творчества;

— содействие в организации торговли сувенирами, изделиями народного творчества, продуктами традиционных промыслов в крупных городах в целях материальной поддержки малого бизнеса среди коренных народов.

#### 2.5. Поддержка культуры и спорта

Осознавая основополагающую роль меценатства и спонсорства для развития культуры и спорта в условиях рыночной экономики, Компания изыскивает возможности для оказания материальной поддержки:

— творческим личностям и коллективам, театрам, музеям;

— спортивным командам различного уровня — от дворовых до национальных сборных;

— общественным организациям, поддерживающим детский спорт.

#### 2.6. Содействие социальным группам и общественным объединениям, нуждающимся в поддержке

Признавая необходимость формирования зрелого гражданского общества как активной и самостоятельной стороны в переговорах между государством, бизнесом и обществом, Компания, по мере возможности, оказывает материальную и организационную поддержку:

— общественным организациям ветеранов в целях поддержки социальной группы, оказавшейся в сложном материальном положении в условиях перехода к рыночной экономике;

— общественным объединениям ветеранов и/или членов семей военнослужащих, принимавших участие или погибших в военных конфликтах либо в ходе правоохранительной деятельности;

— общественным организациям инвалидов в целях создания среды для полноценной жизнедеятельности людей с ограниченными физическими возможностями;

— общественным объединениям и их инициативам в пользу детей-сирот, детей улицы, детей-беженцев;

— общественным объединениям беженцев.

#### 2.7. Благотворительная деятельность Компании и работников

Признавая непреходящую ценность благотворительной деятельности в любом обществе и особую нуждаемость в ней некоторых организаций и людей в сложный переходный период, Компания использует имеющиеся возможности для оказания благотворительной помощи:

— индивидуальным лицам — беженцам, ветеранам труда, инвалидам, детям-сиротам, семьям погибших солдат и офицеров, семьям работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ», погибших на производстве, и многим другим;

— государственным бюджетным организациям социальной направленности, оказавшимся в трудном положении — больницам, детским домам, домам престарелых, образовательным учреждениям и учреждениям науки и культуры;

— религиозным и благотворительным организациям.

Одним из приоритетных направлений своей благотворительной деятельности Компания считает заботу о детях-сиротах.

Средства на благотворительность поступают как из средств организаций Группы «ЛУКОЙЛ», так и из личных средств работников.

#### **Критерии оценки:**

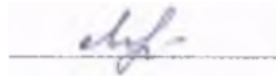
**«отлично» / 1 балл** - выставляется студенту, если студент проявляет глубокие знания и навыки, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций;

**«хорошо»/0,5 балла** - выставляется студенту, если студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность, но допускает некоторые неточности, отсутствует достаточная глубина и зрелость суждений;

**«удовлетворительно» /0,3 балла** - выставляется студенту, если студент отвечает недостаточно глубоко и самостоятельно, уровень знаний и сформированности компетенций не высокий, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа.

**«неудовлетворительно»/0 баллов** - выставляется студенту, если студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по теме.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

## Приложение 5 Вопросы для собеседования

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

**Кафедра экономики и управления**

**Вопросы для собеседования  
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»  
(к темам 1-4, 6)**

**Раздел 1. Теоретико-методологические основания формирования и развития  
корпоративной социальной ответственности**

**Тема 1. Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной  
ответственности**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Каково содержание понятия корпоративной социальной ответственности?
2. Из каких концепций сформировалась комплексная модель КСО?
3. Каким было самое первое определение КСО? Кто его сформулировал?
4. Каково определение А. Керрола для КСО?
5. Опишите пирамиду А. Керрола. В чем суть трехмерной модели А. Керрола?
6. В чем особенности модели С. Вартика и Ф. Кохрена?
7. Какие принципы КСО содержит модель Д. Вуд?
8. Какие процессы корпоративной социальной восприимчивости включены в модель Д. Вуд?
9. Получение каких результатов КСО предполагает модель Д. Вуд?
10. Сформулируйте принципы управления стейкхолдерами (заинтересованными сторонами) М. Кларксона.
11. Каков тройной итог деятельности корпорации в модели корпоративной устойчивости?

12. Какие исследования российской практики КСО вам известны?

## **Тема 2**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Почему возникают многосторонние приоритеты социальной ответственности? В чем проявляется влияние КСО на состояние экономики?
2. Какие факторы являются типичными для России в формировании отношений КСО?
3. Чем обусловлена необходимость КСО?
4. Какой статус имеет «Социальная хартия российского бизнеса» и почему?
5. Каковы принципы реализации средств социальной ответственности?
6. Какие признаки организационного поведения характеризуют возможность осуществления отношений социальной ответственности?
7. В чем различия понятий «социальная ответственность» и «социальное реагирование»?
8. Каким образом связаны между собой понятия «социальное партнерство» и «социальная ответственность бизнеса»?
9. Какие элементы раскрывают содержание процесса социализации экономики России?
10. Назовите основные атрибуты системы КСО и их особенности.
11. Какие основные принципы используются при построении системы КСО?
12. Охарактеризуйте виды взаимодействия в системе КСО.

## **Тема 3**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Почему образование является объектом внутренней социальной ответственности?
2. Какую роль играет интеллектуальный потенциал организации в реализации внутренней социальной ответственности?
3. Как осуществляется управление знаниями в организации и как при этом реализуется внутренняя КСО?
4. В какой мере и каким образом зависит внутренняя КСО от сложившегося в организации коллективного мышления?
5. Какие изменения интеллектуального потенциала, образовательного уровня и мышления определяют внутреннюю социальную ответственность?
6. Какие направления деятельности организации можно отнести к внутренней КСО?
7. Как осуществляется анализ результатов реализации внутренней корпоративной социальной ответственности?
8. Какие конкретные виды КСО:
  - относятся к мерам социальной защиты сотрудников?
  - относятся к развитию человеческого капитала организации?
  - относятся к такому направлению деятельности, как учет интересов работников при принятии важных управленческих решений?
  - включает социально ответственная реструктуризация?
9. Какой должна быть связь внутренней КСО с миссией, целями и стратегией организации?
10. Что включает «социальный бюджет» организации?
11. Раскройте содержание понятия «корпоративный кодекс».
12. Каковы основные тенденции развития социальной ответственности в организациях?

## **Тема 4**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Какие примеры поддержки образования и науки российскими компаниями вы знаете?
2. Какие проблемы использования грантового механизма финансирования образования и науки встречаются в России?
3. Каковы современные потребности и факторы здорового образа жизни?
4. Какова роль здравоохранения в реализации корпоративной социальной ответственности? Какие существуют формы и методы поддержки здравоохранения бизнесом?
5. В чем особенность антистрессового менеджмента и почему он является фактором корпоративной социальной ответственности?
6. Зачем обществу необходимо существование и развитие культуры?
7. Какие способы и методы управления социокультурной сферой могут применяться в обществе? Какие основные роли и модели поведения государства по отношению к культуре и искусству встречаются в современной цивилизации?
8. В чем заключается особенность поддержки культуры в США? в Великобритании? во Франции?
9. Какие виды благотворительных фондов существуют в нашем обществе и чем они отличаются друг от друга?
10. На каком основании разрабатывался международный стандарт ИСО 26000:2010? Какую область тем и проблем охватывает международный стандарт ИСО 26000:2010?
11. Какие принципы эффективного организационного управления рекомендует международный стандарт социальной ответственности?
12. Каким образом и на основании каких факторов организации следует определять приоритеты для действий в сфере социальной ответственности?

## **Тема 6**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Дайте определение источникам конкурентных преимуществ организации.
2. Охарактеризуйте роль КСО в формировании конкурентных преимуществ организации.
3. Какие виды конкурентных преимуществ Вы знаете?
4. Какие факторы, по Вашему мнению, относятся к ключевым факторам обеспечения конкурентных преимуществ современной организации?
5. Какие преимущества КСО проявляются в микро-, макро- и внутренней среде организации?
6. Почему, на Ваш взгляд, в современном мире традиционный подход к оценке конкурентоспособности компании на основе материально-финансовых факторов часто ведет к неверным выводам?
7. Приведите модель взаимосвязи конкурентных преимуществ организации, в основе которых лежит КСО.
8. Прокомментируйте мнение известного исследователя КСО М. Портера, автора теории конкурентных преимуществ, который считает, что «бизнес должен рассматривать социальную ответственность как часть долгосрочной стратегии, следование которой позволит укрепить конкурентные позиции, а отказ от такого поведения повлечет потерю конкурентных преимуществ».
9. Приведите примеры проявления КСО как фактора формирования конкурентных преимуществ организации.

### **Критерии оценки:**

**«отлично» / 1 балл** - выставляется студенту, если студент свободно отвечает на вопросы, показывает глубокое знание темы, проявляет глубокие знания и навыки, аналитические способности, аргументирует собственное мнение, демонстрирует зрелость

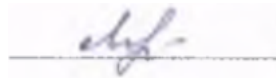
суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций;

**«хорошо»/0,5 балла** - выставляется студенту, если студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, но допускает некоторые неточности, отсутствует достаточная глубина и зрелость суждений;

**«удовлетворительно» /0,3 балла** - выставляется студенту, если студент отвечает недостаточно глубоко и самостоятельно, может ответить лишь на некоторые вопросы темы, уровень знаний и сформированности компетенций невысокий, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

**«неудовлетворительно»/\_\_\_баллов** - выставляется студенту, если студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по заданной теме.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

## Приложение 6

### Вопросы для собеседования по мультимедиа-лекции

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

#### Кафедра экономики и управления

### **Вопросы для собеседования по мультимедиа-лекции по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» (к темам 5,7)**

#### **Тема 5**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. В каких факторах проявляется устойчивое развитие организации? Какую роль играет КСО в обеспечении устойчивого развития организации?
2. Каковы международные принципы обеспечения устойчивого развития организации?
3. Дайте определение деловой репутации. Сравните термины «деловая репутация» и «имидж».
4. Определите процесс управления деловой репутацией и влияние на него корпоративного имиджа.
5. Назовите подходы к определению и оценке деловой репутации и гудвилла. В чем их сходства и различия?
6. Раскройте значение понятий «положительная» и «отрицательная» деловая репутация. По каким направлениям происходит оценка содержания понятия деловой репутации?
7. Охарактеризуйте внутренние и внешние составляющие деловой репутации.
8. Когда возникает экономическая опасность для компании?
9. Охарактеризуйте роль КСО в условиях различных кризисов. Охарактеризуйте риск возникновения кризиса в зависимости от уровня КСО.
10. В чем заключается ключевое отличие реагирующей КСО от стратегической ?



11. Перечислите уровни КСО в соответствии с моделью, предложенной Х. Джонсоном.

### Тема 7

#### Вопросы для обсуждения

1. Что отражает показатель эффективности корпоративной социальной ответственности?
2. Какова цель формирования социального отчета организации?
3. Какие стандартные оценки содержит социальный отчет организации?
4. Чем характеризуется механизм осуществления проектов корпоративной социальной ответственности?
5. Охарактеризуйте социальные инвестиции как форму проявления корпоративной ответственности бизнеса.
6. Каковы основные характеристики Стандарта верификации AA1000?
7. В чем проявляются результаты социальной ответственности?
8. Какие этапы можно выделить в структуре процесса оценки экономического потенциала социальной ответственности организации?
9. Назовите виды оценочного измерителя социальной активности организации.
10. В чем сущность оценки социальной активности корпорации (организации, СЭС)?

#### Критерии оценки:

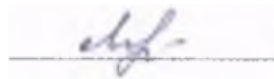
**«отлично» / 3 балла** - выставляется студенту, если студент свободно отвечает на вопросы, показывает глубокое знание темы; активно участвует в обсуждении мультимедиа-лекции;

**«хорошо»/ 2 балла** - выставляется студенту, если ответ дан на достаточно высоком уровне, но допускаются отдельные ошибки, ответ недостаточно полный;

**«удовлетворительно» /1 балл** - выставляется студенту, если допущено до 4 фактических ошибок, уровень недостаточно высок; студент может ответить лишь на некоторые вопросы темы по материалам мультимедиа-лекции.

**«неудовлетворительно 0 баллов** - студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

**Приложение 7**  
**Перечень тем эссе**

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**  
**Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

**Кафедра экономики и управления**  
**Темы эссе**  
**по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»**  
**(к темам 1, 3-7)**

**Тема 1 Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности**

1. Бизнес и благотворительность: помощь или имидж?
2. Зарубежная практика благотворительной деятельности. Какие уроки можно извлечь?

**Тема 3 Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности**

3. Экономическая эффективность и общественное благосостояние: возможно ли равновесие?
4. Этика бизнеса: сущность, история, последствия нарушения.
5. Ответственность корпорации перед своими акционерами и социальная ответственность: есть ли противоречия?

**Тема 4 Специфика внешней корпоративной социальной ответственности**

6. Социально реагирующая компания: хорошо или плохо для общества?
7. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом: современный взгляд
8. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры: возможности и перспективы.

9. Особенность поддержки культуры в США, в Великобритании, во Франции: сравнительный анализ.

**Тема 5 Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации**

10. Насколько благотворительность решает проблемы формирования положительного имиджа и репутации компании?  
11. Возможно ли использование спонсорства в создании положительного имиджа компании?

**Тема 6 Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества организации**

12. Всегда ли оправданы ожидания местного сообщества от развития социальной деятельности компании?  
13. Крупный бизнес и местное сообщество: возможны ли взаимовыгодные отношения?

**Тема 7 Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности**

14. Социальный отчет – это требование российского рынка или необходимость, диктуемая международной конкуренцией?  
15. Подходы к оценке уровня социального развития организации: сравнительный анализ.

**Критерии оценки:**

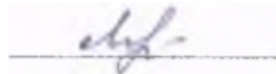
**«отлично» /2 балла** - выставляется студенту, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

**«хорошо»/1 балл** - выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

**«удовлетворительно» /0,5 балла** - выставляется студенту, если эссе в целом раскрывает суть проблемы, но содержание поверхностное, слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное.

**«неудовлетворительно»/0 баллов** - выставляется студенту, если эссе не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, либо не содержит авторских умозаключений и не отражает усвоение материала по поставленной проблеме.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

**Приложение 8**  
**Перечень тем рефератов**

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**  
**Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

**Кафедра экономики и управления**  
**Темы рефератов**  
**по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»**  
**(к темам 1-5)**

**Тема 1 Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности**

1. Корпоративная социальная ответственность в системе управления социальным развитием организации.
2. Сущность и значение концепции социальной ответственности бизнеса, подходы к интерпретации концепции КСО.
3. Тенденции социального развития в современном обществе.
4. Экономическая основа социального развития организации.

**Тема 2 Построение системы корпоративной социальной ответственности**

5. Формирование системы социального партнерства в России.
6. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений.
7. Зарубежный опыт социального партнерства.

8. Государство в системе социального партнерства.
9. Формирование системы социального партнерства на уровне организации.
10. Коллективный договор как инструмент социального партнерства.

### **Тема 3 Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности**

11. Условия и охрана труда как фактор внутренней социальной среды организации.
12. Социальные программы компании как инструмент реализации ее социальной ответственности.
13. Характеристика механизмов социальной защиты работников от профессионального риска.
14. Основные подходы к формированию социального пакета в организации.
15. Сущность и значение социального кодекса в организации.
16. Организационная культура как фактор социального развития.
17. Социально-психологический климат в коллективе как фактор внутренней социальной среды организации.

### **Тема 4 Специфика внешней корпоративной социальной ответственности**

18. Общая характеристика внутренней и внешней социальной среды организации.
19. Социальная политика государства и ее влияние на организацию.
20. Частные и корпоративные формы поддержки культуры (зарубежный опыт).
21. Благотворительные фонды как способ эффективной организации благотворительности.

### **Тема 5 Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие организации**

22. Влияние социально ответственного поведения организации на показатели ее деятельности.
23. Корпоративная социальная ответственность как элемент антикризисной стратегии организации.
24. Разнообразие типов социальной ответственности.
25. Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности организации.

#### **Критерии оценки:**

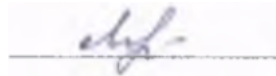
**«отлично» /1 балл** - выставляется студенту, если реферат раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует творческое мышление, отражает самостоятельное изучение и систематизацию литературных источников, содержит элементы научного исследования;

**«хорошо»/0,5 балла** - выставляется студенту, если реферат раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует навыки самостоятельного изучения и систематизации литературных источников, но имеет отдельные погрешности;

**«удовлетворительно» /0,3 балла** - выставляется студенту, если реферат в целом раскрывает суть проблемы, но содержание недостаточно самостоятельное, отдельные вопросы изложены поверхностно;

**«неудовлетворительно»/0 баллов** - выставляется студенту, если реферат не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, содержание не отражает усвоение материала по заданной теме.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

## Приложение 9

### Перечень вопросов для подготовки к экзамену

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

#### **Кафедра экономики и управления**

**Вопросы для подготовки к экзамену  
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»  
для студентов 2 курса  
Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»  
направленность (профиль) программы «Менеджмент на предприятиях  
ресторанно-гостиничного бизнеса» на 2019-2020 уч. год**

1. Понятие и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.
2. Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности.
3. Внешние и внутренние источники корпоративной социальной ответственности.
4. Трехмерная модель корпоративной социальной ответственности А.Кэролла.
5. Модель корпоративной социальной деятельности С.Вартика и Ф.Кохрена.
6. Модель корпоративной социальной деятельности Д.Вуд.
7. Аргументы «за» и «против» корпоративной социальной ответственности.
8. Концепция стейкхолдеров или заинтересованных сторон. Принципы М. Кларксона.
9. Концепция корпоративного гражданства.
10. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.

11. Экономическая и общественная необходимость появления и проявления корпоративной социальной ответственности.
12. Принципы построения системы КСО.
13. Факторы конкурентного преимущества в системе корпоративной социальной ответственности.
14. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.
15. Социальное партнерство.
16. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.
17. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.
18. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.
19. Субъект и объект КСО.
20. Процесс реализации корпоративной социальной ответственности.
21. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности.
22. Основные признаки интеллектуальной организации.
23. Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.
24. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
25. Анализ результатов реализации внутренней корпоративной социальной ответственности.
26. Социальные программы в стратегии развития внутренней корпоративной социальной ответственности.
27. Эффективность социальных программ.
28. Становление внутренней корпоративной социальной ответственности.
29. Современные особенности ответственности российского бизнеса.
30. Подходы и принципы составления социального пакета.
31. Организация и тенденции развития внутренней социальной ответственности.
32. Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса.
33. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса.
34. Поддержка науки и образования как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала.
35. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности.
36. Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества.
37. Частные и корпоративные формы поддержки культуры (зарубежный опыт).
38. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.
39. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
40. Структура и содержание стандарта социальной ответственности.
41. Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности.
42. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения корпораций.
43. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.
44. Концепции развития в современной теории и практике.
45. Принципы устойчивого развития организации.
46. Источники движущих сил и факторы устойчивого развития.
47. Социально-экологическая отчетность и отчетность в области устойчивого развития.
48. Ключевые мероприятия КСО в целях устойчивого развития.
49. Развитие КСО в России.
50. Социальная хартия российского бизнеса.
51. Стандарт верификации AA1000.
52. Взаимосвязь международных и российских стандартов КСО.

53. Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности организации.
54. Формирование деловой репутации, ее оценка контактными группами.
55. Виды деловой репутации, ее проявление в гудвилле.
56. Деловая репутация как фактор устойчивого развития организации.
57. Роль корпоративной социальной ответственности в антикризисном развитии организации.
58. Реагирующая и стратегическая корпоративная социальная ответственность.
59. Корпоративная социальная ответственность как элемент антикризисной стратегии организации.
60. Разнообразие типов социальной ответственности.
61. Механизм взаимодействия ННКО и власти.
62. Источники конкурентных преимуществ организации.
63. Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации.
64. Среда проявления корпоративной социальной ответственности и взаимосвязь конкурентных преимуществ.
65. Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ организации.
66. Этические аспекты корпоративной социальной ответственности в условиях экономического кризиса.
67. Понятие эффективности корпоративной социальной ответственности.
68. Социальный отчет организации.
69. Виды социальных отчетов.
70. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности.
71. Оценка корпоративной социальной активности – основные направления.
72. Показатели определения социальной активности организации.

### **Практические задания к экзамену**

1. В современных условиях спонтанная благотворительность крупных предпринимателей и компаний начала трансформироваться в некую систему менеджмента по распределению средств на реализацию социально ответственных проектов. При этом компании не индивидуально решают, каким путем это сделать, а привлекают к партнерскому участию заинтересованные стороны. Результатом активного взаимодействия становится появление долгосрочных социальных программ, которые интересны для общества и решают насущные и актуальные социальные задачи. Назовите модель социально ответственного поведения.

В современных условиях спонтанная благотворительность крупных предпринимателей и компаний начала трансформироваться в некую систему менеджмента по распределению средств на реализацию социально ответственных проектов. При этом компании не индивидуально решают, каким путем это сделать, а привлекают к партнерскому участию заинтересованные стороны. Результатом активного взаимодействия становится появление долгосрочных социальных программ, которые интересны для общества и решают насущные и актуальные социальные задачи. Назовите модель социально ответственного поведения.

2. В каком из предложенных ниже вариантов реализуется базовый уровень социальной ответственности:

а) в Омской области компания ОАО «Социально ответственный бизнес» организовала грант для общественных организаций и населения. Участники должны предложить способы решения наиболее существенных социальных проблем региона или культурный проект;



- б) предприятие «Европейский коммерсант» подарило местному футбольному клубу новый современный автобус. В качестве ответного жеста за этот подарок руководством клуба было принято решение разместить логотип предприятия на форме футболистов;
- в) фармацевту аптеки «Здоровье» раз в год выделяют путевку на лечение. Однако 70% от ее стоимости оплачивает компания, а остальную часть сам сотрудник;
- г) на предприятии «Новая жизнь» зарплата всех сотрудников находится в прямой зависимости от уровня их квалификации, сложности, объема и качества выполненной работы, а также условий, в которых она велась. Следует также отметить, что компания всегда вовремя оплачивает налоги и делает отчисления в негосударственные фонды. В перспективе руководство предприятия ставит целью выйти на новые рынки, улучшить свои качественные характеристики за счет материального стимулирования своих сотрудников и расширить рабочий штат. Работники предприятия дорожат своими местами и стараются хорошо и эффективно работать.

3. Крупнейший банк Великобритании «Co-operative bank» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере. Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха. «Co-operative bank» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах.

Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?

4. Прокомментируйте подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией. Какого рода преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продаж товаров и т.д.)?

*Компания 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 организации BCA по 1 тыс. дол. за каждое очко, добытое Майклом Джорданом в игре всех звезд NBA. Деньги пошли на финансирование антикриминальных молодежных программ в городах Америки.

5. Прокомментируйте подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией. Какого рода преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продаж товаров и т.д.)?

*Компания Gillette*

В поисках новых путей по продвижению 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 дезодоранта предлагалась майка WWF, приобретая которую, покупатель добавлял WWF 1 фунт.

6. Прокомментируйте подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией. Какого рода преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продаж товаров и т.д.)?

*Компания Procter & Gamble*

В 1991 году Procter&Gamble решила 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). В ходе партнерства была анонсирована программа, в рамках которой часть денег от продажи отдельных брендов P&G поступала КАВ. Чтобы еще сильнее активизировать кампанию, P&G 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 (имеется в виду не только чистота самого продукта, но и отсутствие негативного влияния на природу при его производстве). Частью развлечения стала еще одна игра — командам нужно было наполнить свои тележки товарами, упаковка которых была сделана из переработанных материалов. Уделяющим экологическим проблемам большое внимание американцам игра понравилась.

7. Этический кодекс корпорации 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 причины, по которым данный кодекс нельзя считать социально ориентированным.

8. В каком из вариантов приведен пример, показывающий, что компания будет использовать технологию массового вида социального инвестирования:

- а) к праздникам компания «Суперспорт» планирует выпустить новую модель мотоцикла. В комплекте к нему будут прилагаться фирменная одежда, обувь и шлем;
- б) транспортная компания ООО «Автоперевозки» решила запустить программу обслуживания инвалидов по низким тарифам. В рамках акции «Социальное такси» инвалиды оплатят только 50% от действующего тарифа, оставшуюся часть компенсируют за счет средств бюджета города;
- в) организация «Доброе дело» планирует открыть магазин розничной продажи продуктов питания и сопутствующих товаров через магазин, который будет аккредитован муниципальной властью как социальный. Более половины оборота магазина будет приходиться на льготные категории граждан — ветеранов Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов и многодетные семьи;
- г) «Совет ветеранов спорта» выделит средства на издание и распространение специального журнала и учебно-методической литературы о ветеранском спорте, а также на разработку и поддержание сайта «Ветеран спорта России»;
- д) компания «Ситимаркет» планирует расширение сети магазинов шаговой доступности и обеспечение населения товарами повседневной необходимости по низким ценам. В магазинах сети на весь ассортимент товаров предоставляется скидка социально незащищенным категориям гражданам в размере 5%.

9. Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы.

«Сегодня в российском бизнес-сообществе не сложилось единого понимания

корпоративной социальной ответственности, — признает вице-президент Газ-промбанка Алла Турецкая.— Но интерес к теме растет день ото дня». «Ценность человека и бизнесмена не в том, какое богатство он скопил, а что он сделал для народа, руками которого он достиг таких результатов», — заявлял, например, Президент. При этом некоторые основатели компаний не понимают, какая у бизнеса может быть социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов. Прокомментируйте данные мнения.

10. В компании «Евроцемент групп» концепцию социальной ответственности бизнеса разделяют целиком и полностью. В то время как некоторые компании цинично зарабатывают деньги и растят капитализацию компании, в «Евроцементе» считают, что получение прибыли не может быть единственной целью социально ответственной компании, о чем глава компании рассказал на Национальном форуме корпоративной социальной ответственности, который прошел в Москве в декабре. По словам Михаила Скорохода, и государство, и экологические организации, и персонал должны чувствовать себя «всеобъемлемо охваченными» социальными программами компании, чтобы она могла «находиться в динамике». В компании каждого четвертого сотрудника отправляет с семьей на отдых и оздоровление на море, налажено бесплатное питание, для чего проведена «коренная модернизация столовых и душевых». Строится жилье для персонала, оказывается помощь госучреждениям — школам, детским садам, домам культуры. «Потому что нам очень важно, чтобы духовная жизнь наших работников продолжалась», — пояснил Михаил Скороход.

1. Согласны ли Вы с точкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть требование денег у бизнеса? Аргументируйте.

2. Как Вы думаете, действительно ли благотворительность «развращает» благополучателей, формируя потребительское отношение?

11. Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы.

Подчас население адресует бизнесу несбывшиеся надежды на государство, не понимая при этом, что просто власть в полном объеме не выполняет свои обязательства перед обществом. С другой стороны, представители властных структур социальные проблемы пытаются переложить на бизнес. «Нам часто письма присылают, денег просят, — говорит председатель совета директоров банка «Тинькофф. Кредитные системы» Олег Тиньков. Как Вы думаете, должна ли быть у бизнеса социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов? Да/нет, аргументируйте.

12. Основателю сети магазинов бытовой электроники "Мир" Александру Кабанову пишут ветераны, инвалиды, сироты и многодетные семьи. Просят подарить фотоаппараты, стиральные машины, видеомagniтофоны. По случаю Нового года, Дня защитника отечества, 8 Марта. «И просят, просят, просят. Батюшка, например, просит денег, чтобы организовать детский приют и т.д.». В компании стараются помогать тому, кто и вправду нуждается, но масштабной «социальной ответственности» не получается — разойтись не позволяют невысокая рентабельность на розничном рынке и отсутствие льгот при налогообложении благотворительных денег. «У нас есть сотрудники, они болеют, у них родственники умирают. Вот мы им помогаем»,- говорит А. Кабанов, «но, к сожалению всем помочь невозможно».

Как Вы понимаете, в чем принципиальная разница между благотворительностью и корпоративной социальной ответственностью?

13. Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют

возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся. В настоящее время в базе данных программы находится шесть проектов, которым сотрудники могут оказать финансовую помощь:

- Общество помощи аутичным детям «Добро»;
- Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва;
- Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоровый ребенок»;
- Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»;
- Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»;
- Всемирный фонд дикой природы (WWF). Проект был начат в конце декабря 2002 года и продолжается в настоящее время.

Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие виды еще могут быть использованы банком? Какие задачи ставит руководство банка?

14. Проанализируйте представленную ситуацию и ответьте на вопросы.

Компания «Техностройметалл» производит агрегаты для производственных цехов металлургических компаний с 1989 года. Сергей Михайлов и его брат Игорь изобрели агрегат, который снижал отходы от производства примерно в 2 раза, и решили организовать компанию. С того момента бизнес братьев постепенно рос и развивался. Однако Сергей говорит: «Хотя мы весьма преуспеваем в экономическом плане, больше всего мы гордимся своими этическими ценностями. По сути, главное, что мы стараемся делать, — это продавать свои идеи». Речь идет об идеях, основанных на неизменном стремлении компании к социальной ответственности бизнеса. В технологическом процессе компании практически отсутствуют производственные отходы. Например, оставшийся лом идет либо в переплавку, либо как основа для строительства зданий, либо отдается «художникам», создающим произведения искусства из металлических деталей. Кроме того, Сергей делает упор на то, что используемое в производстве сырье должно быть экологически рациональным. Так, в компании используют только отечественное экологическое сырье и принципиально высоко держат контроль над вопросами экологии и безопасности производства. Кроме экологической составляющей бизнеса, в компании большое значение придается участию работников в управлении фирмой и в её жизни вообще (в особенности, что касается политики в области персонала). Работники получают премии (до 40% от основной зарплаты) за посещение различных корпоративных мероприятий (образовательных, спортивных, благотворительных). Компания также активно относится к проблеме найма многообразного персонала. Например, на производстве работают люди практически всех возрастных групп и различных национальностей. Благодаря своему подходу, основанному на социальной ответственности, компания была неоднократно отмечена различными наградами, однако это скорее мешало Сергею развивать свой бизнес, поскольку в его планах намечен выход на новые рынки и, с этой точки зрения, не разумно держать такой уровень социальной ответственности, так как это лишь увеличивает расходы.

Вопросы для анализа:

1. Стоит ли ради долгосрочной перспективы снизить уровень социальной ответственности и больше сосредоточиться на прибыли?
2. Говоря о социальной ответственности, как Вы думаете, компенсируют ли предприятия свой отрицательный вклад в экономику, экологию, социум или же скорее создают видимость?

15. Заработная плата всех работников компании «Ветер перемен» находится в

определенной зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. «Ветер перемен» своевременно оплачивает налоги, также делает отчисления в негосударственные социальные фонды по своей инициативе. Администрация данной компании ставит целью выход на новые рынки, улучшение качественных характеристик посредством материального стимулирования работников и расширение рабочего штата в ближайшей перспективе. Сотрудники компании очень дорожат своими рабочими местами при таких условиях работы.

Определите уровень корпоративной социальной ответственности данной компании. Что необходимо сделать руководству этой компании, чтобы подняться на новые уровни социальной ответственности?

16. 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

Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса. Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?

17. В теории социальной ответственности есть, конечно, рациональное зерно, иначе она не завоевывала бы сейчас мир. Только вот к попыткам оправдать бизнес и откупиться от общества оно отношения не имеет. Заботиться о сотрудниках, соблюдать экологические стандарты, инвестировать в инфраструктуру и развивать социальный маркетинг нужно ровно настолько, насколько это отвечает эгоистическим интересам бизнеса по извлечению прибыли — только тогда подобная деятельность не развратит ни сам бизнес, ни общество. Офтальмолог Игорь Медведев относится к своему ресторану не как к благотворительности, а как к коммерческому проекту. И как раз благодаря этому после посещения ресторана люди оставляют незрячим официантам сто долларовые чаевые. Они платят не за социальную ответственность, а за услугу — пребывание в полной темноте, новые ощущения и возможность соперничать. «Ресторан прибыльный со второго месяца», — уверяет Игорь Медведев.

Как Вы думаете, должна ли быть у бизнеса социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов? Да/нет, почему?

18. Анита Роддик создала экологический и этический бренд The Body Shop, наглядно показав, что социальная ответственность бизнеса прежде всего зависит от социальной ответственности потребителей его продукции. Если люди одобряют деятельность компании, они просто покупают ее товары, если не одобряют — покупают у конкурентов.

Вот тут и наступает момент истины: готово ли общество за свои убеждения не попросить расстаться с рублем других, а вытащить его из своего кармана — или наоборот, не купить и поступиться привычным образом жизни. Так происходит социально ответственное голосование рублем и долларом, а не социально безответственное шантажирование делового мира. Вопросы для анализа:

Согласны ли Вы с точкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть требование денег у бизнеса? Аргументируйте.

19. Деловая репутация — комплексная характеристика компании, многогранная и сложная в идентификации, верификации и оценке. В создании деловой репутации прямо или косвенно участвует рынок — внешний фактор по отношению к фирме. Как известно, по этой причине выделяют две составляющие деловой репутации: 1) внутреннюю, характеризующую конкретную компанию; 2) внешнюю, обусловленную рынком. Раскройте основные составляющие внутреннего имиджа.

20. Контролирующий акционер приобрел 80% акций дочерней за 500 тыс. дол. Стоимость чистых активов дочерней компании на момент приобретения составила 400 тыс. дол. Рассчитайте гудвилл пропорциональным методом.

21. Контролирующий акционер приобрел 80% акций дочерней за 500 тыс. дол. Стоимость чистых активов дочерней компании на момент приобретения составила 400 тыс. дол. ДНА (справедливая стоимость доли неконтролирующих акционеров) в дочерней компании составила 100 тыс. дол. Рассчитайте гудвилл полным методом.

22. Гудвилл на момент приобретения 60% акций дочерней компании составил 300 TUSD. На момент проверки на обесценение балансовая стоимость чистых активов составила 250 TUSD, возмещаемая стоимость – 700 TUSD. Рассчитайте результаты проверки на обесценение.

23. Контролирующий акционер владеет 80% акций дочерней компании. Чистые активы дочерней компании - 400 TUSD. Гудвилл, рассчитанный полным методом - 300 тыс. дол., в том числе 40 TUSD относится на ДНА (справедливая стоимость доли неконтролирующих акционеров). Возмещаемая стоимость дочерней компании – 500 TUSD.

Рассчитайте убыток от обесценения.

24. Внутренняя КСО проявляется в отношениях собственников и руководства с работниками организации. При этом имеется в виду не только базовый уровень ответственности, определяемый законодательством, но и в большей степени дополнительный добровольный отклик организации на социальные проблемы, возникающие у ее работников.

В соответствии с таким пониманием к мерам внутренней социальной ответственности бизнеса можно отнести деятельность организации, осуществляемую в следующих направлениях:

- 1) меры социальной защиты сотрудников организации;
- 2) развитие человеческого капитала организации;
- 3) выявление и учет интересов работников организации при принятии важных управленческих решений;
- 4) проведение социально ответственной реструктуризации.

Приведите пример конкретных видов КСО по каждому направлению.

25. XIV съезд Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей), проходивший в г. Москве в ноябре 2004 г., одобрил \_\_\_\_\_ как одно из средств повышения его конкурентных преимуществ и предложил всем членам российского делового сообщества присоединиться к этому документу.

\_\_\_\_\_ — это:

- добровольная стратегическая инициатива бизнеса, основанная на понимании и признании представителями делового сообщества активной роли бизнеса в общественном развитии;

— система принципов, направлений и границ потенциального вклада компаний и бизнес-сообщества в целом в общественное развитие;

- свод основополагающих принципов ответственной деловой практики, которые применимы в повседневной деятельности любой организации, вне зависимости от профиля деятельности и формы собственности;

- предложение к обновлению содержания социального диалога с партнерами бизнес-сообщества: акционерами и инвесторами, властными структурами, объединениями работников, институтами гражданского общества;

- новый формат оценки совместного вклада бизнеса и его партнеров в устойчивое развитие страны, экономическое процветание и социальное благополучие.

О каком документе идет речь?

26. Процесс реализации КСО формируется на основе опыта взаимодействия государства, профсоюзов и корпораций в сфере отношений социальной ответственности. Она представляет собой объединение отдельных инициативных процедур взаимодействия корпораций в единую схему их целенаправленного поведения для осуществления проектов социальной ответственности. На начальном этапе этого процесса организуется специальный орган управления социальной ответственностью корпораций участников проекта, в состав которого включаются представители ее высшего менеджерского звена. Подготовка социального отчета выстраивается на основе результатов независимого исследования, определяется круг потенциально заинтересованных в диалоге сторон и формируется список «целевых аудиторий». Специалисты стремятся сделать его максимально репрезентативным, чтобы получить наиболее полное представление об отношении общества к различным аспектам деятельности корпораций участников проекта. К диалогу приглашаются представители органов власти и контролирующих структур, в том числе министерств (здравоохранения, финансов, труда и социального развития, промышленности и др.), а также региональных учреждений здравоохранения, образования, различных общественных организаций.

Что составляет правовую основу проектов социальной ответственности?

27. Французская сеть супермаркетов Intermarche и американская компания Chipotle в рамках своих КСО-инициатив решили вместе бороться с нерациональным использованием природных ресурсов на планете, выступив против увеличения объемов пищевых отходов с помощью кампании «Бесславные фрукты и овощи» (The Inglorious Fruit and Vegetable).

В рамках проекта была снята целая серия рекламных роликов, героями которых были фрукты и овощи с нестандартной формой — обычно такие товары портятся из-за того, что покупатели не обращают на них внимания. Но в рекламе речь шла о том, что вкус яблока или картофеля не зависит от его формы, а сеть магазинов предлагала приобрести подобные продукты со скидкой 30%. В результате в бакалейных отделах сети Intermarche существенно уменьшилось количество годных к употреблению продуктов, выбрасываемых из-за не слишком товарного вида. Аргументируйте позиции «за» и «против» КСО.

28. Компания LEGO является одним из мировых лидеров в сфере КСО. К примеру, огромные средства выделяются на поиск и создание экологически чистых материалов. Также LEGO Group занимается снижением воздействия производственных мощностей и продукции на окружающую среду, решением проблемы глобального изменения климата и сокращением выбросов за счет повышения энергоэффективности.

Прогрессивное датское предприятие стремится к ответственной добыче и рациональному использованию природных ресурсов, а также к совершенствованию технологий управления отходами. Примечательно, что в компании LEGO считают необходимым делиться своими разработками в направлении ответственного производства, поскольку этого требуют общечеловеческие проблемы и вызовы ближайшего будущего. Аргументируйте позиции «за» и «против» КСО.

29. Среди мировых автопроизводителей BMW AG по праву считается лидером по уровню реализации принципов корпоративной социальной ответственности — еще в 1973 году на производственных мощностях компании была введена должность Environmental Officer (сотрудника, следящего за соблюдением экологических норм).

Компания активно взаимодействует не только со своими потребителями, но и с обществом в целом: специалисты BMW создают образовательные программы, повышающие уровень осведомленности о социальных и экологических угрозах, вопросах безопасности дорожного движения, проблемах лечения ВИЧ-позитивных пациентов. Активное взаимодействие с подрастающим поколением, внимательное отношение к проблемам защиты окружающей среды и прозрачное управление сделали BMW одной из самых уважаемых и успешных автомобильных компаний современности. Аргументируйте позиции «за» и «против» КСО.

30. В компании ХХХ особое внимание уделяется корпоративной социальной ответственности, которая включает социальный пакет, меры по обеспечению защиты жизни и здоровья работников, а также оказание помощи работникам в критических ситуациях; поддержание достойной заработной платы — стабильной и при этом социально значимой, обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации, что повышает конкурентоспособность работников.

Какой направленности КСО уделено больше внимания в организации?

20. В результате благоприятных факторов объем продаж организации ХХХ увеличился на 15750 тыс. руб. При условии, что доля прибыли от продаж в денежной выручке составляет 12%, прирост прибыли от продаж составит \_\_\_\_\_ тыс. руб. (укажите значение (с точностью до целых)).

31. В компании ХХХ на 1 руб. денежной выручки приходится в среднем 0,14 руб. расходов на оплату труда. При объеме денежной выручки 119250 тыс. руб. размер оплаты труда работников составил \_\_\_\_\_ тыс. руб. (укажите значение (с точностью до целых)).

32. Контролирующий акционер приобрел 80% акций дочерней компании за 500 тыс. дол. Стоимость чистых активов дочерней компании на момент приобретения составила 400 тыс. дол. Рассчитайте гудвилл пропорциональным методом (введите число (с точностью до целых)). В каких случаях возникает положительный гудвилл?

33. В компании «Форум» КСО интегрирована в деятельность корпорации на совершенно разных уровнях и в разных объемах - на уровне философии (миссия, кодекс делового поведения), кроме этого, компания создала собственную дополнительную систему мотивации персонала в виде так называемого компенсационного или социального пакета. Раскройте содержание данного понятия.



34. В компании «Форум» КСО интегрирована в деятельность корпорации на совершенно разных уровнях и в разных объемах - на уровне философии (миссия, кодекс делового поведения), кроме этого, компания создала собственную дополнительную систему мотивации персонала в виде так называемого компенсационного или социального пакета. Какими причинами объясняется актуальность подобной компенсационной формы внутренней социальной ответственности предприятия по отношению к персоналу?

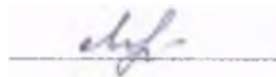
35. В компании ХХХ корпоративная социальная ответственность тесно связана с бизнес-деятельностью организации. Корпоративная социальная деятельность включает выполнение следующих обязательств: своевременную оплату налогов, выплату заработной платы, по возможности — предоставление новых рабочих мест, повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы, а также благотворительную деятельность. Определите уровень КСО в организации и возможности, которые дает КСО.

36. В 2012 году корпоративную социальную ответственность российских компаний впервые измерили рейтингом. О присвоении первых национальных рейтингов КСО объявило на пресс-конференции 17 сентября. В 2012 году рейтинг корпоративной социальной ответственности присвоен следующим компаниям:

- ОСАО «Ингосстрах»: рейтинг «AAA(s)»
- Группа компаний «Новард»: рейтинг «AAA(s)»
- ОАО «АК «Трансаэро»: рейтинг «AAA(s)»
- ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»: рейтинг «AA(s)»
- ОАО «МТС»: рейтинг «AA(s)»
- ОАО «Ростелеком»: рейтинг «AA(s)»
- ОАО «РусГидро»: рейтинг «AA(s)»
- ОАО «ОТП Банк»: рейтинг «A(s)»
- Инвестиционно-строительная компания «ТЕКТА GROUP»: рейтинг «A(s)»

Опишите процесс оценки и присвоения рейтинга. Чем характеризуется каждый из трех уровней: AAA(s), AA(s), A(s)? Какие выгоды получает компания принимающая участие в рейтинге?

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

### Приложение 10

### Образец оформления экзаменационного билета, вводится с 2018-2019 уч. года

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования

«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»

**КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ**

Факультет экономики, менеджмента и торговли

**Кафедра экономики и управления**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) «Менеджмент на  
предприятиях ресторанно - гостиничного  
бизнеса»

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1**  
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

1. Понятие и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.
2. Стандарт верификации AA1000.
3. Практическое задание.

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

*Компания 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 организации BCA по 1 тыс. дол. за каждое очко, добытое Майклом Джорданом в игре всех звезд NBA. Деньги пошли на финансирование антикриминальных молодежных программ в городах Америки.

Преподаватель, к.э.н, доцент	_____	И.Ю. Лопатина
	(подпись)	
Зав. кафедрой, к.э.н., доцент	_____	И. В. Балашова
	(подпись)	

Утверждено на заседании кафедры от \_\_\_\_\_, протокол № \_\_

**Приложение 11**

**Комплект заданий для выполнения контрольной работы  
для студентов заочной формы обучения**

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

**Кафедра экономики и управления  
Комплект заданий для выполнения контрольной работы  
для студентов заочной формы обучения  
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»**

**Вариант 1**

1. Понятие социальной политики.
2. Европейская промышленная революция и трансформация промышленного производства.
3. 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.

**Вариант 2**

1. Занятость детей, женщин, законы о труде.
2. Понятие социально-рыночного государства.
3. «Совет ветеранов спорта» выделил средства на издание и распространение специального журнала и учебно-методической литературы о ветеранском спорте, а также на разработку и поддержание сайта «Ветеран спорта России»;

Какую технологию КСО применяет организация?

**Вариант 3**

1. Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты.
2. Роль протестантизма в формировании социальной ответственности предпринимателей. Филантропия.
3. Ученик 8 класса школы №54 Аксенов по устному распоряжению директора комбината бытового обслуживания был принят инспектором в справочное бюро (с режимом работы 5 раз в неделю по 6 часов). Через два дня к директору обратилась мать мальчика и попросила уволить сына, считая, что он был принят на работу незаконно (без ее согласия) и должен продолжить учебу в школе.

Правильно ли был оформлен прием на работу подростка?

Какие нормы были нарушены работодателем?

Какими нормативные акты и международные стандарты регламентируют сферу данной проблемы?

**Вариант 4**

1. Трансформация промышленного производства и структуры рабочей силы в 19 веке (отделение дома от фабрики, «годовые», влияние сменного характера работы, фабричные общежития/казармы) (исследование Дементьева).
2. Понятие и сущность корпоративного управления.
3. В Мурманской области, где расположено несколько крупных металлургических заводов, в том числе дочернее предприятие ГМК «Норильский никель» Кольская ГМК, регистрируется повышенная частота пороков развития у детей.

В результате несоблюдения администрацией предприятий каких международных стандартов и нормативных актов российского законодательства наблюдаются данные явления? Какие меры необходимо предпринимать администрациям данных предприятий?

**Вариант 5**

1. Глобальное неравенство.
2. Социально-ответственное поведение как основа развития современной компании.
3. Засыпщики муки на ООО «Хлебозавод №1», имеющие ежедневный контакт с органической пылью подвержены профессиональному заболеванию – хронические пылевые бронхиты.

Какие меры должно принимать руководство ООО «Хлебозавод №1» для снижения роста данных профессиональных заболеваний? Какими международными стандартами должны руководствоваться разработчики программ социальной ответственности предприятия, решая данную проблему?

#### **Вариант 6**

1. Нематериальные активы предприятия.
2. Понятие социального менеджмента.
3. Какая дополнительная сила может быть введена в классическую модель корпоративной социальной ответственности для достижения баланса интересов и социальных рисков в регионах РФ?

#### **Вариант 7**

1. Внешняя среда социальной политики.
2. Международные стандарты качества ISO, требования по качеству рабочего места.
3. Команда президента США Барака Обамы организовала рекордный сбор средств на предвыборную кампанию в 2008 году собственными усилиями на основании привлечения средств нижних слоев общества. Какой вид социального маркетинга был использован в данном примере?

#### **Вариант 8**

1. Концепция устойчивого развития.
2. Рейтинги деловой репутации.
3. Киреева является штамповщицей, работает в плавильном цехе в три смены.

Киреева предоставила руководству организации медицинские документы, свидетельствующие о том, что она беременна и подала заявление о переводе на работу в одну смену (дневную) с предоставлением другой более легкой работы.

Администрация предприятия перевела Кирееву на работу в одну смену, в предоставлении другой работы Киреевой было отказано, в связи с отсутствием таковой работы.

Правомерны ли действия администрации?

Какие гарантии и компенсации в данном случае Киреевой не были предоставлены?

Какими нормативными актами РФ должна руководствоваться Киреева при решении своей проблемы?

#### **Вариант 9**

1. Создание эффективной системы социальной ответственности.
2. Идеология социально-ответственного предпринимательства.
3. Работники цеха заверточных машин кондитерской фабрики ОАО «Сластена» ежедневно подвергаются влиянию интенсивный производственного шума, в результате чего у них наблюдается снижение слуха.

Какие меры должно принимать руководство ОАО «Сластена» для снижения роста данных профессиональных заболеваний?

Какими международными стандартами должны руководствоваться разработчики программ социальной ответственности предприятия, решая данную проблему?

#### **Вариант 10**

1. Мотивация предпринимателей в отношении социальной политики предприятий в России (традиции, модернизационный подход, прагматизм).
2. Риски игнорирования социальной ответственности.
3. У контролеров стеклотары винзавода ЗАО «Кубаночка», работа которых требует постоянного напряжения зрения, развивается прогрессирующая близорукость.

Какие меры должно принимать руководство ЗАО «Кубаночка» для снижения роста данных профессиональных заболеваний?

Какими международными стандартами должны руководствоваться разработчики программ социальной ответственности предприятия, решая данную проблему?

### **Указания по выбору варианта контрольной работы и оформлению контрольной работы**

Студенты заочной формы обучения выполняют контрольную работу по одному из предложенных вариантов.

Цель работы состоит в проверке теоретического уровня подготовки и навыков самостоятельной работы студента по изложению учебного материала по курсу «Корпоративная социальная ответственность».

Тематика контрольных работ включает 10 вариантов.

В содержательном плане контрольная работа включает 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание.

Первые два вопроса контрольной работы должны содержать анализ имеющихся литературных источников в исследуемой области и отражать самостоятельное видение студентом оптимальных путей решения этой проблемы с учетом специфики торговой деятельности.

Третий вопрос предусматривает решение теоретических вопросов и творческих заданий.

#### *а) Требования к содержанию контрольной работы:*

- творческий, самостоятельный подход к изложению материала, умение выразить свое мнение по исследуемым вопросам;
- недопустимость механического переписывания материала учебника или лекций;
- подтверждение теоретических выводов практическим материалом;
- цитирование первоисточников со ссылками на номер работы, указанный в списке используемой литературы и страницу; наличие иллюстраций и таблиц.

#### *б) Требования к оформлению контрольной работы:*

Оформление контрольной работы должно соответствовать требованиям действующего ГОСТа. Основные из них состоят в следующем:

- текст излагается на стандартных листах формата А4 с соблюдением установок: шрифт – Times New Roman; кегль - 14; интервал – 1,5; абзацный отступ – 1,25 см; выравнивание – по ширине; поля: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – по 25 мм;
- объем контрольной работы - 15-20 страниц машинописного текста;
- страницы работы нумеруются сквозной порядковой нумерацией по центру верхнего поля, начиная с титульного листа (номер страницы на титульном листе не проставляется);
- на второй странице приводится содержание работы (перечень вопросов, заданий, разделов) с указанием начальных страниц;
- разделы должны иметь порядковую нумерацию;
- каждый раздел работы начинается с нового листа;

– иллюстрации и таблицы должны быть пронумерованы, иметь ссылки и комментарии к ним в тексте; каждую иллюстрацию необходимо снабжать подрисуночной надписью, таблицы должны иметь заголовки;

– заимствованные данные (цитаты, цифры) должны сопровождаться ссылками с указанием номера источника в списке литературы и соответствующей страницы (например, [5, с. 78] или [5, с. 78-96]);

– сокращения допускаются только общепринятые (например, тыс. руб., г., др. и т. д.);

– в конце контрольной работы приводится список использованных источников в следующем порядке: правовые, нормативные акты, учебная литература (в алфавитном порядке), статьи из журналов, Интернет-источники;

– библиографическое описание источников должно соответствовать стандарту, разработанному для текстовых документов;

– распечатка текста должна быть четкой, без помарок и исправлений.

Работы, представленные без соблюдения требований к оформлению, на рецензирование не принимаются и возвращаются студенту для исправления.

*Выбор и закрепление вариантов.* Выбор варианта контрольной работы осуществляется по начальной букве фамилии:

Варианты заданий:

Начальные буквы фамилии студента	Номер варианта заданий
А, Б, Х	1
В, Г, Ц	2
Д, Е, Ч	3
Ж, З, Ш	4
И, К, Щ	5
Л, М, Э	6
Н, О, Ю	7
П, Р, Я	8
С, Т	9
У, Ф	10

*При выполнении контрольной работы:*

– студент должен самостоятельно изучить рекомендованную литературу и другие источники информации. По ходу их изучения необходимо выписывать цитаты, составлять иллюстрации и таблицы;

– ответы на теоретические вопросы должны отражать необходимую и достаточную компетенцию студента, содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов, быть логически выстроены;

– при изложении теоретических вопросов следует приводить практические примеры;

– выполнение практических или творческих заданий должны сопровождаться краткими, но исчерпывающими пояснениями;

– контрольная работа должна быть представлена в деканат торгово-экономического факультета не позднее, чем за 20 дней до начала экзаменационной сессии;

– работа, выполненная без соблюдения требований или не полностью, или не по своему варианту не зачитывается и возвращается студенту на доработку;

– до начала сессии студент получает проверенную преподавателем контрольную работу с исправлениями в тексте и замечаниями на полях, в которых анализируются ошибки и неточности, даются рекомендации по исправлению ошибок и выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» является допуском к зачету по

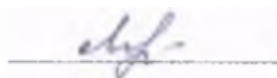
соответствующей учебной дисциплине. Работа с оценкой «не зачтено» должна быть доработана и представлена на повторное рецензирование.

**Критерии оценки:**

«зачтено» - выставляется студенту при условии полного изложения ответа на теоретические вопросы, самостоятельного освещения темы, правильного выполнения практического задания. Допускаются отдельные погрешности и ошибки на уровне не более 50%;

«не зачтено» - выставляется студенту при условии неполного изложения ответа на теоретические вопросы, отсутствии самостоятельности в освещении темы, ошибках в выполнении практического задания. Уровень неправильного выполнения заданий составляет более 50%.

Составитель, к.э.н, доцент



И.Ю. Лопатина

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)**

Фонд оценочных средств с внесенными дополнениями и изменениями рекомендован к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 7 от 27.02.2020 г.

Заведующий кафедрой

