

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1УК-3 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели ИД-2УК-3 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды; организует обсуждение различных идей и мнений ИД-3УК-3 Преодолевает возникающие в команде разногласия и конфликты на основе учета интересов всех сторон	уровни и стадии применения корпоративной социальной ответственности (КСО) на предприятии;	определять уровни и стадии применения корпоративной социальной ответственности (КСО) на предприятии	навыками использования параметров и показателей определения уровня и стадий применения КСО на предприятии различных форм собственности.	Доклад Презентация Выполнение ситуационных заданий (кейс-стади). Выполнение тестовых заданий. Участие в научно-практической конференции. Подготовка публикации к НПК	Результаты текущего контроля
ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК-3.1. Знает принципы и методы принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности ОПК-3.2. Оценивает операционную и организационную эффективность, социальную значимость различных явлений и процессов деятельности хозяйствующих субъектов ОПК-3.3. Обеспечивает реализацию организационно-управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	- основы применения системного и ситуационного подходов в управлении предприятием; - уровни и стадии применения корпоративной социальной ответственности (КСО) на предприятии; - причины необходимости повышения социальной ответственности бизнеса, ключевые методы и технологии управления корпоративной	- основы применения системного и ситуационного подходов в управлении предприятием; - уровни и стадии применения корпоративной социальной ответственности (КСО) на предприятии; - причины необходимости повышения социальной ответственности бизнеса, ключевые методы и технологии управления корпоративной	навыками проведения анализа КСО, с использованием основных положений и методов совершенствования системы управления и повышения эффективности управления предприятием. - навыками использования параметров и показателей определения уровня и стадий применения КСО на предприятии различных форм собственности. - навыками использования методов оценки и технологий управления КСО на практике, применения количественных и качественных методов анализа ситуации и последствий	Доклад Презентация Выполнение ситуационных заданий (кейс-стади). Выполнение тестовых заданий. Участие в научно-практической конференции. Подготовка публикации к НПК	Результаты текущего контроля

		социальной ответственностью		принимаемых организационно- управленческих решений		
--	--	--------------------------------	--	---	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочётами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объёме без недочётов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1. Критерии и шкала оценивания докладов

Тематика докладов, информационных сообщений по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включены примерные темы докладов/информационных сообщений:

1. Мониторинг и идентификация социальных проблем и признание организацией ее социальной ответственности
2. Способы идентификации стейкхолдеров и взаимодействие с ними организации в рамках социальной ответственности
3. Обоснование выбора инициатив, обеспечивающих повышение престижа организации и устойчивость развития
4. Практическая реализация социальной ответственности в организационном управлении
5. Практическая реализация социальной ответственности организации в ситуациях, связанных с риском для прав человека
6. Компенсирующие механизмы для удовлетворения жалоб, реализующие социальную ответственность организации за права человека
7. Практическая реализация социальной ответственности организации за уважение гражданских и политических прав человека
8. Практическая реализация социальной ответственности организации за соблюдение основных принципов и прав в сфере труда
9. Трудовые практики социальной ответственности организации за обеспечение достойных условий труда и социальной защиты работников (на примере предприятия).
10. Трудовые практики социальной ответственности организации за охрану труда на рабочем месте
11. Меры по предотвращению загрязнения окружающей среды, предпринимаемые организацией в рамках ее социальной ответственности
12. Практическая реализация социальной ответственности организации за смягчение изменения климата и адаптации к нему
13. Добросовестная деловая практика организации по противодействию коррупции
14. Добросовестная деловая практика организации по пропаганде социальной ответственности в рамках цепочки создания добавленной стоимости
15. Добросовестная практика маркетинга организации, заключения договоров и непредвзятой подачи информации, основанной на фактах
16. Добросовестная деловая практика организации по защите данных и обеспечению конфиденциальности потребителей
17. Практическая реализация социальной ответственности организации за добросовестную конкуренцию
18. Практическая реализация социальной ответственности организации за обеспечение доступа потребителей к услугам первой необходимости
19. Участие организации в жизни сообществ в рамках ее социальной ответственности
20. Участие организации в жизни сообществ по созданию занятости и развитию навыков в рамках ее социальной ответственности

За доклад по теме обучающемуся выставляются баллы:

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично / 5	Ориентированность в материале, полные и аргументированные ответы на

	дополнительные вопросы. Материал изложен логически последовательно, присутствуют самостоятельные выводы, используется материал из дополнительных источников, интернет ресурсов. Сообщение носит исследовательский характер. Используется наглядный материал (презентация).
<i>Хорошо / 4</i>	Ориентированность в материале, но присутствуют некоторые затруднения в ответах на дополнительные вопросы. Отсутствует исследовательский компонент в сообщении. Отсутствует наглядный материал (презентация).
<i>Удовлетворительно / 3</i>	Трудности в подборе материала, его структурировании. Использована, в основном, учебная литература, не использованы дополнительные источники информации. Трудности в ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения, формулировке выводов. Материал изложен не последовательно, не установлены логические связи.
<i>Неудовлетворительно / 0-2</i>	Доклад, информационное сообщение подготовлено по одному источнику информации либо не соответствует теме. ИЛИ Доклад, информационное сообщение не подготовлено.

3.2. Критерии и шкала оценивания подготовки мультимедийной презентации

Рекомендации по подготовке презентации по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Примерные темы презентаций

1. Участие организации в жизни сообществ по созданию благосостояния и дохода в рамках ее социальной ответственности
2. Формирование социальных инвестиций организации и использование их в жизни сообществ в рамках социальной ответственности (на примере предприятия).
3. Методы повышения доверия в отношении социальной ответственности организации
4. Добровольные межсекторальные инициативы и инструменты в области социальной ответственности организации
5. Благотворительная деятельность организации в рамках ее социальной ответственности
6. Социальная ответственность и социальная безответственность бизнесменов
7. Мотивация социально ответственного поведения работников (на примере предприятия).
8. Оценка уровня корпоративной социальной ответственности организации
9. Оценка активности и эффективности социальной политики организации
10. Социальная ответственность и социальная безответственность менеджеров
11. Профилактика и исправление социально безответственного поведения работников (на примере предприятия).
12. Участие организации в поддержке и развитии образования и культуры в рамках ее социальной ответственности.

За подготовку презентации выставляются баллы

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично / 8-10</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Оформлен титульный слайд с заголовком. Сформулированная тема ясно изложена и структурирована, использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме, выдержан стиль, цветовая гамма, использована анимация, звук. Логично изложена собственная позиция,

	сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
<i>Хорошо / 5-7</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Имеются неточности в изложении материала. Отсутствует логическая последовательность в суждениях. Не выдержан объем презентации, имеются упущения в оформлении. На дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Работа оформлена и предоставлена в установленный срок.
<i>Удовлетворительно / 2-4</i>	Презентация соответствует теме самостоятельной работы. Сформулированная тема изложена и структурирована не в полном объеме. Не использованы графические изображения (фотографии, картинки и т.п.), соответствующие теме. Присутствуют существенные отступления от требований к составлению презентации. Допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы.
<i>Неудовлетворительно/0-1</i>	Работа не выполнена или не соответствует теме самостоятельной работы.

3.3. Критерии и шкала оценивания за решение кейс-заданий

Рекомендации по решению кейс-заданий по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включено типовое кейс-задание:

Кейс-задание 1. Заполните представленную схему, определив виды корпоративной социальной ответственности бизнеса.

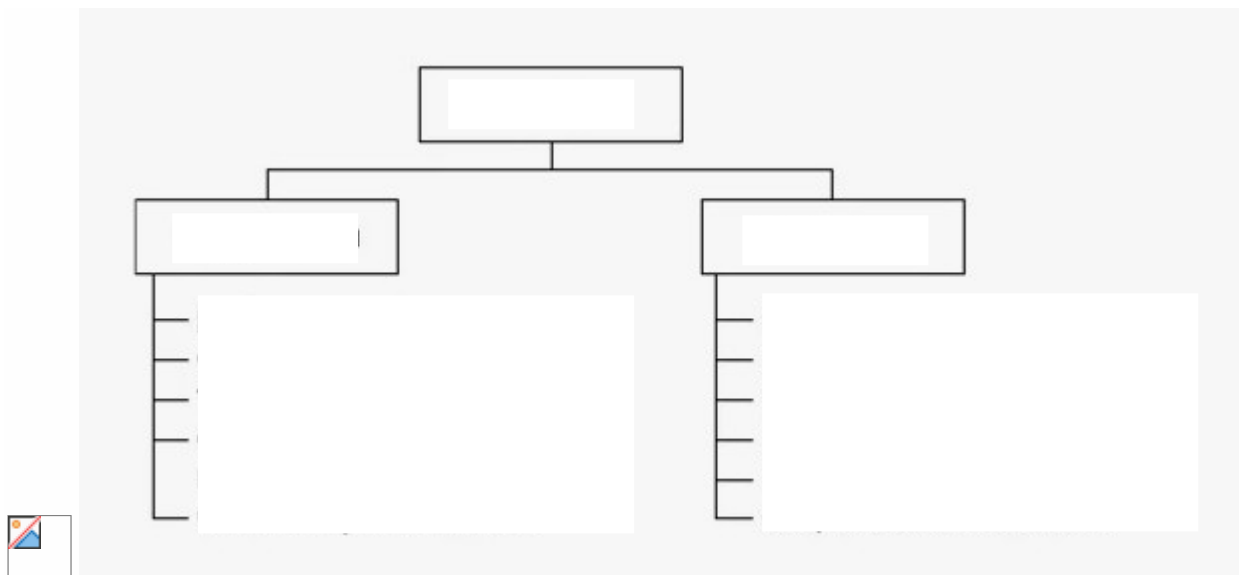


Рис. 1 – Виды корпоративной социальной ответственности бизнеса

Ключ к выполнению задания:



Рис. 1 – Виды корпоративной социальной ответственности бизнеса

За решенное кейс-задание выставляются баллы:

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично / 10	Выполнены соответствующие требования в полном объеме. Использованы системный и ситуативный подходы, представлено аргументированное рассуждение по проблеме, определены цели, задачи, причины возникновения ситуации, определены риски, трудности при разрешении проблемы, подготовлена программу действий.
Хорошо / 8-9	Правильно определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены риски, трудности при разрешении проблемы. Подготовлена программа действий, но недостаточно четко и последовательно аргументировано решение ситуации.
Удовлетворительно / 6-7	Представлены рассуждения по проблеме, определены цели, задачи, причины возникновения ситуации. Определены возможные связи проблемы с другими проблемами, частично представлена программа действий.
Неудовлетворительно / 0-5	Представлены разрозненные аргументы по проблеме или аргументы отсутствуют. Отсутствуют цели, задач, результаты предстоящей деятельности. Программа действий содержит серьезные ошибки или отсутствует. ИЛИ Задание не выполнено.

Всего будет предложено 3 кейса

3.4. Критерии и шкала оценивания тестов

Рекомендации по работе с тестами по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

За решенный тест выставляются баллы

Процент правильных ответов	20-40	41-60	61-80	81-100
Количество баллов за решенный тест	0	2	4	5

Всего будет предложено 3 теста

Типовое тестовое задание

Тема 1. Человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, человеческие ресурсы.

1. Управленческий персонал включает:

1. вспомогательных рабочих;
2. сезонных рабочих;
3. младший обслуживающий персонал;
4. руководителей, специалистов;
5. основных рабочих.

2. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

1. определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
2. найма рабочих на предприятие;
3. отбора персонала для занимания определенной должности;
4. согласно действующему законодательству;
5. достижения стратегических целей предприятия.

3. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

1. на разработку новых видов продукции;
2. на определение стратегического курса развития предприятия;
3. на создание дополнительных рабочих мест;
4. на перепрофилирование деятельности предприятия;
5. на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

4. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

1. вкладывание средств в производство;
2. вкладывание средств в новые технологии;
3. расходы на повышение квалификации персонала;
4. вкладывание средств в строительство новых сооружений.
5. вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

5. Человеческий капитал - это:

1. форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
2. вкладывание средств в средства производства;
3. нематериальные активы предприятия.
4. материальные активы предприятия;
5. это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

6. Изменение политики в области социальной ответственности компании определяются следующими факторами:

1. изменением объекта и предмета внимания со стороны менеджмента компании;
2. изменение стиля управления;
3. проектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения персонала;

7. Оценка организационной культуры включает в себя:

1. анализ организационной культуры
2. адаптацию организационной культуры
3. исследование организационной культуры
4. построение профиля организационной культуры

Тема 2. Формирование профессиональных навыков работников предприятий различных форм собственности и конкурентные преимущества.

1. На чем основывается модель VMS в практике КСО:

1. на принципах экономической этики менеджмента;
2. на принципах стандартизации процесса;
3. на принципах взаимовыручки.

2. К основным положениям, на которых базируется профессиональная этика компании, относятся:

1. создание материальных и нематериальных ценностей при достижении различных общественно - значимых целей;
2. разрешение конфликтов с учетом статуса участников;
3. повышение дохода акционеров;
4. приоритет интересов персонала;
5. повышение профессионального уровня и деловой инициативы персонала.

3. Считаете ли вы, что ценности и принципы в области КСО действуют, как:

1. нормативные идеалы менеджмента организации;
2. фидуциарные обязательства менеджмента компании;
3. стратегия поведения организации.

4. Объектами формирования корпоративной культуры в области КСО являются:

1. критерии экономической этики;
2. критерии социальной этики;
3. общепринятые взгляды, составляющие ценностную систему участников.

5. Назовите составляющие модели SIGMA в бизнес - практиках европейских стран:

1. активы менеджмента организации;
2. ценностная система, отражающая пять общественных благ;
3. природные ресурсы.

6. Модель КСО определяет социальную ответственность поведения компании, как:

1. фидуциарное обязательство менеджмента компании;
2. обязательство инвесторов;
3. обязательство партнеров.

3

Тема 3. Отчетность по социальным проектам (подразделения, операторы благотворительности, клиенты).

1. Комплексная оценка работы – это:

1. оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
 2. определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
 3. оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
 4. определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
 5. оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.
2. Коллегиальность в управлении – это ситуация, когда:
1. персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
 2. только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
 3. существует децентрализация управления организацией;
 4. работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
 5. существует централизация управления организацией.
3. Какой критерий положен в основу деления факторов развития корпоративной социальной ответственности на внешние и внутренние:
1. сфера влияния;
 2. степень приближения;
 3. отношение к предприятию;
 4. мера ответственности.
4. С точки зрения какого ученого развитие научно-технического прогресса послужило усилению власти так называемой технотрактуры предприятия (инженерно-технического и управленческого персонала):
1. Э. Тоффлера;
 2. Т. Веблена;
 3. Дж. Гэлбрейта;
 4. К. Маркса.
5. «Светофор» КСО является результатом применения такой региональной инициативы в области КСО, какой является стандарт применения КСО предприятий:
1. Москвы и Московской области;
 2. Воронежской области;
 3. Волгоградской области;
 4. Свердловской области.
6. Стандарт социальной отчетности AA1000 предназначен:
1. для предоставления критериев и стандартных процедур, при помощи которых может быть осуществлен аудит социальной деятельности компании;
 2. для измерения результатов деятельности компаний с этических позиций;
 3. для разработки стратегии компании в области устойчивого развития.
7. Стандарт отчетности GRI (Global Reporting Initiative) в области КСО предназначен:
1. для определения принципов, механизмов и процедур выявления заинтересованных сторон, выстраивания с ними конструктивных отношений в разработке социальной отчетности по проделанной работе;

2. для стандартизации основных этапов социальной отчетности в управлении устойчивым развитием компании;
3. для регулирования взаимоотношений и кооперации с партнерами.

Тема	Тестовое задание	
	Номер теста	Правильный вариант ответа
Тема 1. Человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, человеческие ресурсы..	1.	4
	2.	1
	3.	5
	4.	3
	5.	1
	6.	1,2,3
	7.	3
Тема 2. Формирование профессиональных навыков работников предприятий различных форм собственности и конкурентные преимущества.	1.	1
	2.	1
	3.	1
	4.	3
	5.	2
	6.	1
	7.	3
Тема 3. Отчетность по социальным проектам (подразделения, операторы благотворительности, клиенты).	1.	2
	2.	4
	3.	1
	4.	3
	5.	2
	6.	2
	7.	1

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не зачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*.

Комплект заданий диагностической работы

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1 вариант	1. Какая адаптация связана с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни: а) профессиональная адаптация; б) социально – психологическая адаптация; в) психофизиологическая адаптация; г) трудовая. 2. Состав и соподчинённость взаимосвязанных звеньев (подразделений) управления: а) социальная структура; б) ролевая структура; в) организационная структура; г) функциональная структура. 3. Какие из нижеперечисленных пунктов являются основными принципами корпоративной социальной ответственности? а) принцип устойчивого развития; б) принцип социальной справедливости; в) принцип экономической эффективности; г) принцип политической стабильности. 4. Какой из перечисленных видов деятельности не связан с корпоративной социальной ответственностью? а) внедрение программ обучения и развития сотрудников; б) поддержка местных сообществ; в) игровая индустрия; г) финансовая поддержка научных исследований 5. Какая из перечисленных областей наиболее тесно связана с понятием «социальная ответственность бизнеса»? а) финансовое планирование; б) социальная и экологическая устойчивость; в) агрессивный маркетинг; г) нарушение законов труда.
-----------	---

ОПК-3 - Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

1 вариант	1. Для какого метода управления персоналом характерно обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувства, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия, а) психологического метода; б) экономического метода; в) административного метода; г) эстетического метода. 2. Деление коллектива по участию сотрудников в творческом процессе на производстве, коммуникационным и поведенческим ролям а) организационная структура;
-----------	---

	б) ролевая структура; в) социальная структура; г) функциональная структура. 3. Трудовой коллектив а) группа занятая общественно научной деятельностью; б) совокупность людей; в) организация группы работников, созданная для реализации производственных целей; г) совокупность людей объединённых общностью интересов деятельности. 4. Своевременное принятие и выполнение решений, за определённое время, которое затрачено на сбор и обработку информации в управлении называют: а) оперативностью; б) оптимальностью; в) эффективностью; г) стабильностью. 5. Какой тип отношений относится к авторитарному: а) начальник – подчинённый; б) лидер – последователь; в) хозяин – раб; г) выборный руководитель
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
2 вариант	1. Какие существуют группы требований к руководителю: а) нравственные, профессиональные; б) мировоззренческие, деловые, нравственно – психологические; в) идейные, деловые; г) психологические, профессиональные, духовные. 2. Часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации: а) рабочая сила; б) рабочие; в) резерв кадров; 3. Процесс, посредством которого предприятие выбирает из списка претендентов тех людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда: а) отбор; б) подбор; в) оценка; г) резерв. 4. Какие из нижеперечисленных пунктов являются основными принципами корпоративной социальной ответственности? а) пожертвование средств на благотворительные организации; б) сокращение рабочего времени сотрудников; в) увеличение зарплаты сотрудников; г) проведение экологических мероприятий 5. Какой из нижеперечисленных пунктов не является основным принципом корпоративной социальной ответственности? а) прозрачность и открытость информации; б) соблюдение законодательства; в) максимизация прибыли независимо от последствий; г) уважение прав человека.
ОПК-3 - Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	
2 вариант	1. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию: а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня

	ответственности; б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности; в) понижение рабочего в должности; г) повышение рабочего в должности. 2. Какой из перечисленных подходов к корпоративной социальной ответственности ориентирован на активное взаимодействие с обществом? а) филантропический подход; б) стейкхолдерный подход; в) экологический подход; г) экономический подход 3. Конфликтная ситуация - это: а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями; б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации; в) состояние переговоров в ходе конфликта; г) определение стадий конфликта; д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов. 4. Какой из перечисленных принципов является основой для развития корпоративной социальной ответственности? а) принцип максимизации прибыли; б) принцип устойчивого развития; в) принцип экономического роста; г) принцип конкуренции. 5. Какой из нижеперечисленных пунктов не является ключевым принципом корпоративной социальной ответственности? а) принцип справедливости; б) принцип прозрачности; в) принцип максимизации прибыли; г) принцип учета интересов всех заинтересованных сторон.
--	--