

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» мая 2024 г. № 425-1

Б1.О.36 Управление социальной ответственностью
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах

Часов по учебному плану (УП) – 108

очная форма обучения: зачет 7

Очная форма обучения	Распределение часов дисциплины по семестрам	
	Семестр	Итого
Число недель в семестре	7	17
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*	42	42
– лекции	14	14
– практические (семинарские)	28	28
Самостоятельная работа	66	66
Итого	108	108

КРАСНОЯРСК



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
канд. экон. наук, доцент, доцент

А.С. Данилова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «18» апреля 2024 г. № 10.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование компетенции при решении профессиональных задач специалистом по управлению персоналом в сфере социальной ответственности.
1.2 Задачи дисциплины	
1	развить умение применения знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в управлении социальной ответственностью персонала;
2	овладеть умениями использования технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик;
3	развить навыки идентификации и оценки социальной ответственности персонала.
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель воспитания достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли.	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.О.33 Организационная культура
2	Б1.О.37 Социология и психология управления
3	Б1.О.20 Маркетинг
4	Б1.О.23 Организация предпринимательской деятельности
5	Б1.О.28 Организация труда персонала
6	Б1.О.30 Производственный менеджмент
7	Б1.О.21 Менеджмент
8	Б1.О.25 Организационное поведение
9	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
10	Б1.О.24 Трудовое право
11	Б1.О.27 Основы безопасности труда
12	Б1.О.32 Расчеты социальных льгот и компенсаций
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
2	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

**3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>Знать: основы социальной ответственности как обобщающей категории социологической и психологической теории; нормы этического, социально ответственного поведения, этики делового и межличностного общения; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик</p>
		<p>Уметь: определять параметры и критерии самооценки и оценки персонала на предмет социальной ответственности; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки социальной ответственности персонала; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенной оценки</p>
		<p>Владеть: навыками постановки профессиональных задач по управлению социальной ответственностью; навыками определения групп, организации и проведения оценки социальной ответственности персонала; навыками применения технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик</p>

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ							
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб		СР
1.0	Раздел 1. Теоретические основы управления социальной ответственностью персонала организации.	7	8	14		38	ОПК-1.3
1.1	Теоретико- методологические основания формирования и развития корпоративной социальной ответственности	7	2	4		12	ОПК-1.3
1.2	Социальная активность организации. Приоритеты социальной политики в организации.	7	2	4		12	ОПК-1.3
1.3	Кодексы корпоративной социальной ответственности.	7	4	6		14	ОПК-1.3
2.0	Раздел 2. Управление социальной ответственностью персонала организации	7	6	10		28	ОПК-1.3
2.1	Управление корпоративными социальными программами	7	4	6		14	ОПК-1.3
2.2	Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности	7	2	4		14	ОПК-1.3
	Итого	7	14	24		66	

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки; если часы в форме практической подготовки отсутствуют, то косая черта не ставится

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Жильцов, Е.Н. Егоров, Е.В., Т. В. Науменко	Экономика и управление социальной сферой : учебник Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762	Москва : Дашков и К°, 2018	100% онлайн
6.1.1.2	Иванов, С.Ю.	Социальное управление в организациях: учебное пособие	Москва: Издательство	100% онлайн

		Режим доступа: URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895	МПГУ, 2017	
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Оксинойд К.Э.	Управление социальным развитием организации : учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105	Флинта, 2017	100 % онлайн
6.1.2.2	Данилюк, А. А.	Управление социальным развитием персонала : учебное пособие Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572031	Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016	100 % онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Данилова А.С.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umcздт.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irgups.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Информационные справочные системы				

6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется
7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех</p>

	<p>или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Управление социальной ответственностью» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 66 час по очной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - подготовка к практическому занятию.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.О.36 Управление социальной ответственностью**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.О.36 Управление социальной ответственностью

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Управление социальной ответственностью» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр					
1	1-3	Текущий контроль	Тема 1. Теоретико-методологические основания	ОПК-1.3	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
			формирования и развития корпоративной социальной ответственности		(письменно)
2	4-5	Текущий контроль	Тема 2. Социальная активность организации. Приоритеты социальной политики в организации.	ОПК-1.3	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно)
3	6-7	Текущий контроль	Тема 3. Кодексы корпоративной социальной ответственности.	ОПК-1.3	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно)
4	7	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы управления социальной ответственностью персонала организации.	ОПК-1.3	Тестирование (компьютерные технологии)
5	8-9	Текущий контроль	Управление корпоративными социальными программами	ОПК-1.3	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно)
6	10-16	Текущий контроль	Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности	ОПК-1.3	Конспект (письменно) Собеседование (устно) Разноуровневые задания (письменно)
7	16	Текущий контроль	Раздел 2. Управление социальной ответственностью персонала организации	ОПК-1.3	Тестирование (компьютерные технологии)
8	17	Текущий контроль	Разделы 1-2	ОПК-1.3	Тестирование (компьютерные технологии)
9	17	Промежуточная аттестация - зачет	Разделы 1-2	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Тестирование (письменно)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное	Вопросы по

		как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект типовых задач творческого уровня/ реконструктивного уровня
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
4	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными	Минимальный

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
		неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Разноуровневые задания

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

		Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Конспект лекций

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»		Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания тестов по темам

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

№	Наименование раздела	Типовые вопросы
1.	Тема 1. Теоретические основы социальной	<ul style="list-style-type: none"> • Понятие корпоративной социальной ответственности. • Концепция М. Фридмана. «Пирамида КСО» А. Керрола. • Американская, европейская и российская модель КСО.

№	Наименование раздела	Типовые вопросы
	ответственности.	<ul style="list-style-type: none"> • Условия ведения социально ответственного бизнеса в России. • Управление КСО как вид профессиональной управленческой деятельности. • КСО как явление в бизнесе. • Преимущества социально ответственной политики компании. • Взаимодействие основных структурных компонентов КСО. • Современные социальные проблемы России и совместные пути их решения. • Социальная ответственность как основа корпоративной коммуникационной политики.
2.	Тема 2. Структура социальной ответственности.	<ul style="list-style-type: none"> • КСО: конфликт интересов. • Социальная политика и инвестиционная привлекательность компании. • Современные тенденции и перспективы развития КСО в России. • Понятия «внутренняя КСО» и «внешняя КСО»
3.	Тема 3. Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик.	<ul style="list-style-type: none"> • Модели финансирования социальных и благотворительных программ. • Социальная ответственность и экономическая эффективность. • Критерии и показатели эффективности социальных программ. • Мотивы социальной ответственности
4.	Тема 4. Организация и проведение оценки социальной ответственности персонала.	<ul style="list-style-type: none"> • Социальные инвестиции. Корпоративный имидж. Корпоративная миссия. • КСО в контексте управления репутацией. • Социальные инвестиции, социальное партнёрство и корпоративное гражданство бизнеса. • Направления и типы социальных программ компании. • Инструменты реализации социальных программ, оценка эффективности корпоративных социальных программ.
5.	Тема 5. Систематизация, обобщение и анализ результатов оценки социальной ответственности персонала.	<ul style="list-style-type: none"> • Социальные коммуникации бизнеса. • Связь КСО со стратегией развития бизнеса. • Определение ключевых вопросов КСО компании. • Система управления КСО и ее основные функции (подсистемы). • Организационная структура системы управления КСО. • Ключевые аспекты составления социального отчета компании. • Социальный аудит и гуманитарная экспертиза, стандарты AA 1000 и GR I и др. • Государственное регулирование социальной ответственности. • Частно-государственное партнерство в реализации социальных проектов. • Лидеры в области КСО, зарубежный опыт. • Международные стандарты, внедряемые в РФ.

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

1 Пример ситуационной задачи.

«Всеобъемлемоохваченные»

На путь социальной ответственности бизнес завели глобальные компании. Им показалось, что легче раздуть социальные пакеты своих сотрудников и бюджеты на благотворительность, чем объяснять людям причуды глобальной экономики, где использование детского труда на азиатской фабрике Nike может даже почудиться иной рази благом (ведь в результате жители западных мегаполисов получают свои винтажные сникерсы,

а китайские подростки – возможность хоть как то прокормить себя, заработав полтинник). Теперь редко какая глобальная компания не вооружена арсеналом программ, проектов, концепций, принципов и миссий, доказывающих, что она не просто зарабатывает деньги для акционеров (такая пошлость не может двигать компанией в современном мире), а смех и радость приносит людям. Социальная ответственность по-русски отличается плохим пониманием сути вопроса, но большим рвением «Сегодня в российском бизнес-сообществе не сложилось единого понимания корпоративной социальной ответственности, - признает вице – президент Газпромбанка Алла Турецкая. -Но интерес к теме растет день ото дня». Еще бы не рос. Президент неоднократно заявлял, что бизнес должен быть социально ответственным. «Ценность человека и бизнесмена не в том, какое богатство он скопил, а что он сделал для народа, руками которого он достиг таких результатов». - заявил, например, Президент. После этого редкий человек захочет признаваться, что не очень разбирается в понятии «социальная ответственность». Вот основатель компании «Магнит» Сергей Галицкий не понимает, какая у бизнеса может быть социальная ответственность, кроме соблюдения законов 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 Сергей Галицкий цинично зарабатывает деньги и растит 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». И динамичный «Евроцемент» охватывает всеобъемлемо как только может. Каждого четвертого сотрудника отправляет с семьей «оздоравливаться» на море, ну или в местные санатории. Наладил бесплатное питание для чего провел «конкретную модернизацию столовых и душевых». Строить жилье для персонала. Конечно же, помогает госучреждениям- школам, детским садам, домам культуры. «Потому что нам очень важно, чтобы духовная жизнь наших работников продолжалась».- пояснил Михаил Скороход. Директор проектного бюро «Деловая культура» Наталья Хонякова не первый год занимается темой социальной ответственности и досконально изучила социальные доклады крупнейших российских компаний, в итоге собрав целую подборку удивительных выражений про продолжение духовной жизни. Они, по ее словам, просто иллюстрируют сложность освоения российскими компаниями корпоративных концепций, правильность которых на Западе ни у кого не вызывает сомнений. «Перловка», тем не менее, хранится у нее в отдельном файле. «И он бесконечен, - сокрушается Наталья Хонякова,- Правильные вещи люди иногда говорят так, что хочется над ними смеяться».

«Разводиловка идет»

Годовой отчет «Сахалин энерджи» сообщает, что компания рассматривает сохранение биологического разнообразия форм жизни на острове Сахалин как одну из своих основных и важнейших задач. Помимо сохранения белоплечих орланов и серых китов охотско-корейской популяции компания пытается сохранить и такую форму жизни, как население острова Сахалин, для чего занимается «удовлетворением» ее потребностей. На удовлетворение потребностей ушло \$400 млн., вложенных инвесторами в инфраструктуру острова, и \$100 млн., направленных компанией в Фонд развития Сахалина. Но население все равно не удовлетворено - маловато.

«К нам приходил главный наблюдатель, американец, я думала, вдруг поможет,- говорит хозяйка трикотажного ателье на Сахалине «Чародейка - 2000» Елена Ким, по доброй народной привычке называющая всех иностранцев американцами.- Но никому ничего не надо. Мол, надо же какая убогость- нехай работает. Это все для галочки: программу провели - отчитались». Но ведь «Чародейка - 2000» получила 70 тыс. руб. от «Сахалин энерджи» в

виде гранта на организацию дефиле? « Ну и что, какие-то семьдесят тысяч, - удивляется Елена Ким. - Знаете, какой адский труд - новая коллекция?» «Сахалин энерджи», как свидетельствует годовой отчет компании, взяла на себя уникальные обязательства по содействию и развитию коренных народов Сахалина. Представители нивхов, эвенков, уильта и нанайцев за пять лет получают от компании \$1,5 млн. на поддержание традиционного экономического уклада и развития культуры. Но и нивхов, эвенков, уильта и нанайцев тоже удовлетворенности не наблюдается. «На наших землях незаконно качают миллиарды», - рубит правду-матку герой всех телерепортажей про сахалинские малые народы нивх Владислав Соловьев. Почему незаконно-то? «А они в Думах как хотят, так и воротят. Разводилка идет все время. Это они по бумагам такие красивые. Ты за них, что ли?» - с недоверием спрашивает Соловьев. Сам Владислав, который «против них», при этом заседает в совете, распределяющем деньги сырьевиков между представителями малых народов. «Деловая культура» в декабре опубликовала первый национальный рейтинг корпоративной ответственности. Лидерами стали «Газпром» (теперь владеющей и «Сахалин энерджи»), ЛУКОЙЛ, «Норильский никель», РАО «ЕЭС России», РЖД, «Русал». Но это лидерство пока весьма условное - при составлении рейтинга никто не проверял реальный эффект их деятельности. По мнению Натальи Хоняковой, учитывалась управленческая способность компании быть социально ответственными. Корпорации только в начале пути, которым им нельзя не идти, добавляет Алла Турецкая. «Вы либо дружите с окружающей средой, либо нет и тогда просто быстро уйдете с рынка». - поясняет вице-президент Газпромбанка. Правда, игры в хорошие социальные отчеты редко защищают большие корпорации от политических решений. Наличие раздела про «устойчивое развитие» и отчета про экологические стандарты не оберегло Shell на Сахалине - власти все же нашли проблемы с экологией и заставили продать контрольный пакет компании «Сахалин энерджи» «Газпрому». А вот вреда от такой «социальной ответственности» хоть отбавляй, особенно в России, только-только свыкшейся с наличием в стране богатых людей. Количество неудовлетворенных нахлебников растет в прогрессии.

«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, - замечает Александр Мурычев, первый исполнительный вице-президент РСПП. - С другой стороны представители властных структур социальные проблемы пытаются переложить на бизнес». О масштабах явления не принято говорить, но с его проявлениями каждый богатый человек сталкивается ежедневно как в своем бизнесе, так и в личной жизни. «Нам часто письма присылают, денег просят, - говорит председатель совета директоров банка «Тинькофф. Кредитные системы» Олег Тиньков. - Но у моего отца восемь братьев и сестер, и у матери две сестры. У них дети, а у детей уже свои дети родились. Там так уже все разрослось! И мне все звонят, пишут: дай, дай, дай. Теньковых ведь пол моего родного Ленинск - Кузнецкого. Звонит родственник, говорит: я Гена Тиньков, сын того-то и внук того-то, дай денег.... Подожди, говорю, у тебя же другая фамилия. А он: ну я же все равно Тиньков. Смешно, конечно, получается. Вот моя благотворительность - семью Теньковых содержать». Письма пишут и Александру Кабанову. Пишут ветераны, инвалиды, сироты и многодетные семьи. Просят подарить фотоаппараты, стиральные машины, видеомagneтофоны. По случаю Нового года, Дня защитника отечества, 8 Марта. «И просят, просят, просят. Батюшка, например, просит денег, чтобы организовать детский приют, - вздыхает Кабанов. - Нет у тебя денег - не организовывай. Но батюшке это не объяснишь. А таких батюшек обращается каждый год несколько десятков». Чтобы хоть кому-то помочь, основателю «Мира» приходится подключать свою службу безопасности, чтобы проверять посетителей. Стараются помогать тому, кто и вправду нуждается, но масштабной «социальной ответственности» у Александра Кабанова 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 Кабанов.

Разгорающийся пиар вокруг « социальной ответственности» крупнейших (в основном сырьевых) компаний боком будет выходить коммерсантам средней руки вроде Тинькова или Кабанова, поскольку вооружит туманными и потому сложно опровержимыми терминами разного рода нахлебников - как среди властей , так и среди обывателей. «Нас надо оставить в покое, - вздыхает Сергей Галицкий. - Хорошие мы люди? Да такие же как весь народ. Но мы создаем прибавочный продукт. Чиновниками в этой стране может быть кто угодно, а коммерсантами - единицы. Поэтому нами надо гордиться. Показывать как пример. Чтобы выпестовать поколение людей, которые могут что-то сделать. Никто, по-моему, этим не озабочен»

«Найти изюминку»

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. Заботится 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. Смывающий «грехи» 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 - пребывания в полной темноте, новые ощущения и возможность сопереживать. « Ресторан прибыльный со второго месяца», - уверяет Игорь Медведев. Анита Роддик создала экологический и этический The BodyShop, 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. Них в Владислав Соловьев клеймит незаконную добычу нефти компанией Shell, но при передвижении по Сахалину все-таки предпочитает автобус оленю.

Вопросы для анализа:

- Согластны ли Вы сточкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть вымогание денег у бизнеса? Аргументируйте.
- Как Вы думаете, действительно ли благотворительность «развращает» благополучателей, формируя потребительское отношение?
- Должна ли быть у бизнеса социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов? Да/Нет, почему?
- Как Вы понимаете, в чем принципиальная разница между благотворительностью и корпоративной социальной ответственностью?

2. Практическое задание: реферат/доклад. Подготовить реферат/доклад на определенную тему

Темы для рефератов/докладов

1. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке
2. История социального участия бизнеса (страна – по выбору студента)
3. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России
4. Благотворительность в современной России (на примере НКО по выбору студента)

5. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества компании
6. Социальные и политические интересы бизнеса в регионах России
7. Социальная политика на градообразующих предприятиях в моногородах
8. Российские общественные организации, изучающие корпоративную социальную ответственность (Российский союз промышленников и предпринимателей, Ассоциация менеджеров России и др.)
9. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства
10. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. Роль КСО в процессе привлечения финансовых ресурсов
11. Международные стандарты в области корпоративной социальной политики
12. Глобальный договор ООН: содержание, принципы, опыт присоединения российских предприятий
13. Руководство GRI и его применение в России
14. Нормативное регулирование социальной ответственности бизнеса в России
15. Социальная ответственность как составляющая корпоративной культуры
16. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса
17. Поддержка развития науки и образования как направление КСО
18. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры
19. Здоровоохранение как объект КСО
20. Корпоративное волонтерство в России и зарубежом
21. Социальные программы в стратегии развития внутренней КСО
22. Подходы и принципы составления социального пакета как элемента внутренней КСО
23. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности
24. Корпоративные конфликты: общая характеристика. Создание, полномочия и порядок работы комитета по урегулированию корпоративных конфликтов
25. Опыт эффективной реализации программ КСО на предприятии: передовые зарубежные практики (краткий аналитический обзор)
26. Рейтинги социальной ответственности компаний. Оценка корпоративной социальной активности
27. Деловая репутация как результат КСО организации. Проявление деловой репутации в гудвилле
28. Бенчмаркинг в сфере социальной политики
29. Обзор российского рынка консалтинговых и аудиторских услуг в области корпоративной социальной ответственности
30. Социальная отчетность, социальные балансы и регуляторы

3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий творческого уровня

1. Практическое задание: ментальная карта. Разработайте ментальную карту по теме 1. «Теоретические основы социальной ответственности.»

2. Практическое задание: эссе. Напишите эссе на тему «Социальные интересы бизнеса в регионах России»

3. Практическое задание: напишите статью в рамках данной дисциплины, отражающую влияние дисциплины на вашу дальнейшую трудовую деятельность.

3.4 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Темы для изучения теоретического материала для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование темы	Количество часов для студентов отделения	
		очного	очно-заочного
1	Теоретико- методологические основания формирования и развития корпоративной социальной ответственности	2	2
2	Социальная активность организации. Приоритеты социальной политики в организации.	2	2
3	Кодексы корпоративной социальной ответственности.	2	2
4	Управление корпоративными социальными программами	2	2
5	Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности	2	2
	Итого	10	10

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе рекомендованной в методических указаниях к лекционным занятиям по данной дисциплине, освоение основных понятий и умение сделать выводы (Представлено в МУ для самостоятельной работы студентов, МУ для подготовки к лекционным занятиям).

3.5. Типовые тестовые задания

Компьютерное тестирование обучающихся по темам/разделам и дисциплине используется при проведении текущего знаний обучающихся.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ

ПК-9.5.4 Формирует карту бизнес-процессов организации (предприятия)	1.1 Теоретико-методологические основания формирования и развития корпоративной социальной ответственности	Эволюция понятия «социальная ответственность бизнеса»	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Основные подходы к КСО	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Современное понимание КСО	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	1.2 Социальная активность организации. Приоритеты социальной политики в организации.	Корпоративная культура и ценности	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Внешняя КСО	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Внутренняя КСО	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
	1.3 Кодексы корпоративной социальной ответственности.	Кодекс	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Виды кодексов	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Структура кодекса	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	2.1 Управление корпоративными социальными программами	Социальные программы и проекты в организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Типы социальных программ	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
			Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
Инструменты управления корпоративными социальными программами		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ	
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ	
2.2 Технологии	Компетентность	Знание	2 – ОТЗ	

	управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности	руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности		2 – 3ТЗ
			Умение	1 – 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действие	1 – 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Лояльность и клиентоориентированность	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Умение	1 – 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действие	1 – 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Имидж- технологии, технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
			Умение	1 – 0ТЗ 1 – 3ТЗ
			Действие	1 – 0ТЗ 1 – 3ТЗ
		Итого		

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

Тест содержит 22 вопросов, в том числе 11 – 0ТЗ, 11 – 3ТЗ.

Норма времени – 45 мин.

1. Выберите правильный ответ

Корпоративную социальную ответственность характеризуют (отметьте все качества):

- а) обеспечение устойчивого развития организации и производство качественной продукции;
- б) учет ожиданий заинтересованных сторон;
- в) подчинение требованиям законодательства;
- г) рост доходов.

2. Основная цель социально ответственной организации _____

3. Первый этап развития КСО в США протекал в периоде с 1960-е — середина _____
(укажите год)

4. Гуманизация труда предусматривает _____

5. Выберите правильный ответ

К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:

- а) собственники и персонал;
- б) органы государственного управления;
- в) варианты а, б и г;
- г) поставщики и бизнес-партнеры;
- д) некоммерческие организации;
- е) средства массовой информации.

6. Выберите правильный ответ

Социально ответственные практики, характеризующие реализацию КСО на предприятии по направлению «развитие персонала» (выберите один ответ):

- а) соблюдение баланса между рабочими обязанностями и личной жизнью сотрудников, прозрачные условия при приеме на работу;
- б) программы обучения и повышения квалификации персонала, управление карьерой работника;
- в) охрана окружающей среды, снижение всех видов загрязнений;
- г) охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте

7. Выберите правильный ответ

Обязательная реализация корпоративной социальной ответственности предполагает (возможно несколько вариантов ответа):

- а) необходимость организации отвечать перед обществом за последствия своих решений и действий;
- б) составление законов;
- в) учет ожиданий общества;
- г) помощь социально незащищенным слоям населения.

8. Выберите правильный ответ

Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:

- а) безопасность труда;
- б) использование рабочего времени;
- в) уровень организации труда;
- г) распределение заработка.

9. Выберите правильный ответ

Социал-демократическая модель социальной политики отличается от либеральной:

- а) высокой ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных социальных механизмов управления;
- б) отсутствием государственного вмешательства в социально-экономические процессы;
- в) большой ролью профсоюзов в решении социальных проблем;
- г) большим значением частных систем страхования.

10. Именно этот исследователь выделил в качестве заинтересованной стороны будущие поколения _____ (укажите фамилию)

11. В соответствии с существующей системой социального страхования в Российской Федерации страховые взносы и платежи осуществляет _____

12. Напишите три цели, которые преследует региональная социальная политика _____

13. Майкл Юджин Портер определил, что программы социальной ответственности бизнеса могут быть _____

14. Выберите правильный ответ

Социальное партнерство — это... (выберите правильное определение для термина):

- а) способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;
- б) умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства;

в) способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок.

15. Могут участвовать в социальном партнерстве _____ стороны

16. Установите правильную последовательность видов инструктажей по целям:

Д) Цель: ознакомление с особенностями работ на предприятии, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с документами, регулирующими отношения между работником и работодателем.

Б) Цель: ознакомление с производственным обслуживанием и безопасными условиями труда на рабочем месте.

А) Цель: ознакомление с производственным обслуживанием и безопасными условиями труда на рабочем месте.

В) Цель: ознакомить работников «при введении в действие новых документов или внесении изменений по охране труда. При изменении технологических процессов, замене инструмента. При нарушении требований охраны труда, если они создали угрозу или привели к тяжким последствиям».

Г) Цель: проводят при выполнении работ, не связанных с прямой его работой.

17. _____ – это хроническое или острое заболевание, причиной которого стало более или менее длительное воздействие на работника вредных производственных факторов.

18. Установите правильную последовательность ответственности работника и работодателя за нарушение охраны труда

б) Материальная ответственность (возмещение ущерба)

а) Дисциплинарная ответственность (дисциплинарные проступки)

г) Гражданско-правовая ответственность (имущественный или моральный вред)

д) Административная ответственность (нарушение законодательства по статьям Охраны труда)

в) Уголовная ответственность (нарушение законодательных актов)

19. _____ – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также от загрязнения

20. Выберите правильный ответ

Политика в области качества это:

А) Общие цели и обязательства по улучшению результативности в области промышленной безопасности и охраны труда, официально сформулированные высшим руководством;

Б) намерия и направления организации, официально сформулированные ее высшим руководством;

В) общие намерия и направления деятельности в области выявления, оценки и предотвращения негативных последствий рисков, связанных с профессиональной деятельностью;

Г) Все вышеперечисленное.

21. Основными инструментами процесса развития сотрудников должны быть:

А) Собеседования с сотрудниками, анализ потенциала сотрудников, работа с кадровым резервом (перспективными сотрудниками);

Б) Развитие инициативности, инновации, полного раскрытия творческого потенциала;

- В) Задачи, возложенные на сотрудника на планируемый период, осуществление сотрудником ранее запланированных мероприятий, достижение целей, поставленных ранее;
- Г) Все вышеперечисленное.

22. К «Семи простым инструментам контроля качества» относится _____

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1. Теоретико-методологические основания формирования и развития корпоративной социальной ответственности
2. Социальная активность организации.
3. Приоритеты социальной политики в организации.
4. Кодексы корпоративной социальной ответственности
5. Имидж-технологии в формировании корпоративной социальной ответственности.
6. Технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности
7. Социальные программы и проекты в организации.
8. Типы социальных программ
9. Управление корпоративными социальными программами
10. Компетентность руководителей в сфере формирования и развития корпоративной социальной ответственности.
11. Личная социальная ответственность и корпоративная социальная ответственности.
12. Технологии управления персоналом в контексте повышения корпоративной социальной ответственности.
13. Типы организационных культур.
14. Методы управления организационной культурой
15. Оптимизация воздействия внутренней и внешней среды на формирования имиджа организации.
16. Сущность и природа имиджа организации.
17. Внутренний и внешний имидж: процесс формирования.
18. Корпоративная этика в формировании корпоративной социальной ответственности.

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

1. Какую цель преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции?
 - 1) повышение национального дохода;
 - 2) повышение уровня (качества) жизни;
 - 3) получение прибыли;
 - 4) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей;
 - 5) все ответы верны
2. Субъектами социальных инвестиций являются:
 - 1) органы государственной власти;
 - 2) государственные и муниципальные предприятия;
 - 3) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;
 - 4) физические лица;

5) все ответы верны

3. Какой из основных показателей эффективности социального инвестирования характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни?

- 1) социальный эффект;
- 2) социальная эффективность;
- 3) социально-экономическая эффективность;
- 4) экономическая эффективность;
- 5) все ответы верны.

4. Назовите социальный инвестиционный проект, который может быть применим для господдержки культуры и искусства:

- 1) расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения;
- 2) повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации;
- 3) создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе;
- 4) развитие культурного образования детей и юношества;
- 5) обеспечение занятости инвалидов.

5. Какая проблема приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ?

- 1) отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций;
- 2) ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы;
- 3) отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества, из-за чего компаниям приходится действовать без четких ориентиров;
- 4) внутренние программы превалируют над внешними, в результате чего бизнес занимается в первую очередь развитием собственного персонала и не включен активно в общестрановые социальные программы;
- 5) совокупность всех ответов.

6. Концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х - начале 70-х годов XX в. стала формироваться в:

- 1) США;
- 2) Великобритании;
- 3) Японии;
- 4) Германии;
- 5) верны все ответы.

7. Выделяют следующие модели корпоративного управления:

- 1) американская или аутсайдерская модель;
- 2) германская или инсайдерская модель;
- 3) японская модель;
- 4) семейная модель;
- 5) все ответы верны.

8. Что является критерием правовых норм (правил поведения)?

- 1) добровольность выполнения правил поведения;
- 2) обеспечение обязательности правовых норм принудительной силой государства;
- 3) соблюдение единых для всех норм деловой этики;
- 4) наличие правовых норм в законе;

5) разумность и справедливость правил поведения.

9. Что в России является определяющим фактором уровня жизни?

- 1) физиологическим минимумом;
- 2) прожиточным минимумом;
- 3) социальным минимумом;
- 4) системой потребительских бюджетов: физиологического, прожиточного и социального минимумов;
- 5) потребительской корзиной.

10. Какие элементы включает в себя понятие «качество жизни»?

- 1) потребление материальных благ, продуктов питания, качество жилищных условий и занятости;
- 2) развитие сферы услуг, образования, культуры, социального обеспечения;
- 3) удовлетворенность человека работой и жизненными условиями;
- 4) удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями;
- 5) совокупность всех ответов.

3.8 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. Новая парадигма развития. Изучите материал и ответьте на поставленные вопросы

«Стратегии бизнеса»

Они мечтали построить «фабрику-сад» в сельском районе с чистым воздухом, где людям было бы приятно работать и жить.

В июне 1878 года нашли подходящее место – поместье Бурнбрук в четырех милях к югу от Бирмингема. Территориально оно было расположено очень удачно: неподалеку от железной дороги и Вустерского канала, связывавшего фабрику с Бристолем, куда прибывали из-за моря какао-бобы. Рядом проходили две крупные дороги, к тому же в поместье был источник чистой воды – неременное условие работы любой фабрики.

Новая фабрика получила название «Бурнвилль». Французский прононс не случаен: с помощью этой нехитрой уловки братья Кэдбери надеялись привлечь дополнительное внимание к своей продукции, поскольку в моде было все французское, да и шоколад с континента считался тогда лучшим.

Первый кирпич в основание Бурнвилля был заложен в январе 1879 года, а уже в сентябре ту-да прибыл первый поезд с 230 рабочими. Их ожидали не только прекрасно оборудованные рабочие места, но и большой сад, поле для крикета и футбола, площадки для игр, кухня, где можно было готовить и разогревать еду. Позже построили плавательный бассейн и медицинский пункт. На территории фабрики работал даже стоматологический кабинет. Еще до начала строительства братья Кэдбери договорились с местной железнодорожной станцией о специальных скидках для сотрудников, которые ездили на работу из города.

Гордостью Бурнвилля была вечерняя школа, в которой молодые рабочие могли продолжить (а некоторые и начать) свое образование. Ее посещение было обязательным. Программа очень напоминала школьную: арифметика, география, английский язык, но затем по просьбе учащихся к ним добавились прикладные предметы – столярное и гончарное дело и т.п.

В Бурнвилле продолжилась традиция совместных утренних молитв и ежедневных чтений Библии, начатая в 1866 году. От нее отказались только 50 лет спустя, когда

количество рабочих выросло настолько, что ни одна аудитория не могла вместить всех сразу.

Вопросы:

- Какие условия и факторы, по Вашему мнению, мешают введению прогрессивных изменений в управление российскими организациями?
- В соответствии с теорией М. Фридмана «дело бизнеса – бизнес» бизнес должен увеличивать доходы акционеров. Если бизнес занимается социальными проблемами, то принимает плохие решения, способствуя не богатству, а бедности общества. Правильно ли это?
- Какие препятствия, по Вашему мнению, могут встретиться при практической реализации новой парадигмы управления?

Задание 2. Прочтите материалы по теме «Возникновение концепции социальной ответственности». Составьте схему этапов формирования концепции социальной ответственности.

Возникновение концепции социальной ответственности

Понятие «корпоративной социальной ответственности» сформировалось сравнительно недавно, около 20 лет назад. До этого периода существовали разрозненные стандарты в различных областях корпоративного управления, касающиеся политики взаимоотношений с работниками, корпоративной этики, подходов к охране окружающей среды. В сфере социальной политики компаний стандарты и правила не были выработаны вообще, преобладал «случайный» подход: работа по обращениям, ответ на просьбы местных властей или требования профсоюзов.

Однако уже с конца семидесятых годов прошлого века ведущие компании США и Великобритании начали приходить к необходимости объединить разрозненные элементы корпоративной политики, связанные с взаимоотношениями компании с внешней средой, и выработать целостные подходы к взаимодействию с обществом. Такая политика, с одной стороны, должна быть связана с философией компании, ее маркетинговой стратегией, с другой стороны, отвечала бы ожиданиям общества. Среди причин, побудивших крупные компании обратить более пристальное внимание на политику во взаимоотношениях с обществом, можно выделить:

– усилившееся давление со стороны государства, которое в Великобритании и других странах Западной Европы выдвинуло более жесткие стандарты в сфере трудового законодательства, охране окружающей среды. В США роль государства была значительно ниже, однако и здесь постепенно ужесточались нормы экологической безопасности, усложнялось трудовое право;

– давление профсоюзов, прежде всего в сфере охраны труда и в социальной политике;

– значительно возросшую взаимосвязь между общественным мнением и уровнем продаж. Отношение к тому или иному товару или брэнду определялось теперь не только качеством самого товара, эффективностью рекламы, но на поведение потребителей влиял и общий имидж компании, в том числе ответственность ее поведения в отношении партнеров, работников, окружающей среды, общества в целом.

К началу XXI века большинство крупных компаний США и Западной Европы сформировали собственную политику корпоративной социальной ответственности (КСО). Были созданы объединения компаний, целью которых стало развитие и продвижение концепции корпоративной социальной ответственности, эта тема начала разрабатываться исследователями и экспертами, работающими в области корпоративного управления, а изучение концепции корпоративной социальной ответственности вошло во все учебные курсы по корпоративному менеджменту ведущих экономических вузов.

Задание 3. Изучите материалы по теме «Сущность понятия корпоративной социальной ответственности». Составьте схему, отражающую сущность и содержание понятия концепции социальной ответственности.

Сущность понятия корпоративной социальной ответственности

Ведущее объединение корпораций США, занимающееся развитием и продвижением концепции КСО, Business for Social Responsibility – Бизнес за социальную ответственность – определяет корпоративную социальную ответственность как «Достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде» (Business for social responsibility. «Overview of Corporate social responsibility», 2003).

Политика корпоративной социальной ответственности согласно Business for Social Responsibility – это взаимосвязанный набор политик, практики и программ, которые интегрированы в процесс бизнеса, цепочки поставок, процедуры принятия решений на всех уровнях компании и включают ответственность за текущую и прошлую деятельность и будущее влияние деятельности компании на внешнюю среду. Концепция КСО в компаниях разного уровня, различных сфер бизнеса включает разные компоненты. Но самая широкая трактовка КСО включает в это понятие:

- корпоративную этику;
- корпоративную социальную политику в отношении общества;
- политику в сфере охраны окружающей среды;
- принципы и подходы к корпоративному управлению;
- вопросы соблюдения прав человека в отношениях с поставщиками, потребителями, персоналом;
- политику в отношении персонала.

Европейский союз определяет корпоративную ответственность как «... Концепцию, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес операции и их взаимоотношения со всем кругом, связанных с компанией организаций и людей». Такой подход принят большинством стран Европейского союза.

Таким образом, не существует единого общемирового определения корпоративной социальной ответственности. Однако все представленные подходы едины в одном: корпоративная социальная ответственность – это ответственность компании перед всеми людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, и перед обществом в целом. Все объединения предпринимателей и исследователи включают в нее:

- ответственность компании во взаимоотношениях с партнерами;
- ответственность в отношении потребителей;
- ответственную политику в отношении работников;
- экологическую ответственность;
- ответственность компании перед обществом в целом.

В России также внедряется концепция КСО, которая содержит все пять вышеперечисленных элементов, хотя пока особое внимание уделяется в российских компаниях отношениям с работниками и взаимодействию с обществом.

Задание 4. Роль КСО. Изучите материал и ответьте на вопросы.

«Всеобъемлемоохваченные»

На путь социальной ответственности бизнес завели глобальные компании. Им показалось, что легче раздуть социальные пакеты своих сотрудников и бюджеты на благотворительность, чем объяснять людям причуды глобальной экономики, где использование детского труда на азиатской фабрике Nike может даже почудиться иной рази благом (ведь в результате жители западных мегаполисов получают свои винтажные сникерсы, а китайские подростки – возможность хоть как то прокормить себя, заработав полтинник). Теперь редко какая глобальная компания не вооружена арсеналом программ, проектов, концепций, принципов и миссий, доказывающих, что она не просто зарабатывает деньги для

акционеров (такая пошлость не может двигать компанией в современном мире), а смех и радость приносит людям. Социальная ответственность по-русски отличается плохим пониманием сути вопроса, но большим рвением «Сегодня в российском бизнес- сообществе не сложилось единого понимания корпоративной социальной ответственности, - признает вице – президент Газпромбанка Алла Турецкая .-Но интерес к теме растет день ото дня». Еще бы не рос. Президент неоднократно заявлял, что бизнес должен быть социально ответственным . «Ценность человека и бизнесмена не в том, какое богатство он скопил, а что он сделал для народа , руками которого он достиг таких результатов». - заявил, например, Президент. После этого редкий человек захочет признаваться , что не очень разбирается в понятии «социальная ответственность». Вот основатель компании « Магнит» Сергей Галицкий не понимает , какая у бизнеса может быть социальная ответственность , кроме соблюдения законов 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 Сергей Галицкий цинично зарабатывает деньги и растит 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». И динамичный«Евроцемент» охватывает всеобъемлемо как только может. Каждого четвертого сотрудника отправляет с семьей «оздоравливаться» на море, ну или в местные санатории. Наладил бесплатное питание для чего провел « конкретную модернизацию столовых и душевых». Строить жилье для персонала. Конечно же, помогает госучреждениям- школам ,детским садам, домам культуры. «Потому что нам очень важно , чтобы духовная жизнь наших работников продолжалась».- пояснил Михаил Скороход. Директор проектного бюро «Деловая культура» Наталья Хонякова не первый год занимается темой социальной ответственности и досконально изучила социальные доклады крупнейших российских компаний, в итоге собрав целую подборку удивительных выражений про продолжение духовной жизни. Они , по ее словам, просто иллюстрируют сложность освоения российскими компаниями корпоративных концепций, правильность которых на Западе ни у кого не вызывает сомнений. «Перловка» , тем не менее, хранится у нее в отдельном файле. « И он бесконечен, - сокрушается Наталья Хонякова,- Правильные вещи люди иногда говорят так , что хочется над ними смеяться».

«Разводиловка идет»

Годовой отчет «Сахалин энерджи» сообщает, что компания рассматривает сохранение биологического разнообразия форм жизни на острове Сахалин как одну из своих основных и важнейших задач. Помимо сохранения белоплечих орланов и серых китов охотско-корейской популяции компания пытается сохранить и такую форму жизни, как население острова Сахалин, для чего занимается «удовлетворением» ее потребностей. На удовлетворение потребностей ушло \$400 млн., вложенных инвесторами в инфраструктуру острова , и \$100 млн., направленных компанией в Фонд развития Сахалина. Но население все равно не удовлетворено - маловато.

«К нам приходил главный наблюдатель , американец, я думала, вдруг поможет,- говорит хозяйка трикотажного ателье на Сахалине «Чародейка - 2000» Елена Ким, по доброй народной привычке называющая всех иностранцев американцами.- Но никому ничего не надо. Мол, надо же какая убогость- нехай работает. Это все для галочки: программу провели - отчитались». Но ведь «Чародейка - 2000» получила 70 тыс. руб. от «Сахалин энерджи» в виде гранта на организацию дефиле? « Ну и что, какие–то семьдесят тысяч, - удивляется Елена Ким. - Знаете, какой адский труд - новая коллекция?» «Сахалин энерджи», как свидетельствует годовой отчет компании, взяла на себя уникальные обязательства по

содействию и развитию коренных народов Сахалина. Представители нивхов, эвенков, уильта и нанайцев за пять лет получают от компании \$1,5 млн. на поддержание традиционного экономического уклада и развития культуры. Но и нивхов, эвенков, уильта и нанайцев тоже удовлетворенности не наблюдается. «На наших землях незаконно качают миллиарды», - рубит правду-матку герой всех телерепортажей про сахалинские малые народы нивх Владислав Соловьев. Почему незаконно-то? «А они в Думах как хотят, так и воротят. Разводиловка идет все время. Это они по бумагам такие красивые. Ты за них, что ли?» - с недоверием спрашивает Соловьев. Сам Владислав, который «против них», при этом заседает в совете, распределяющем деньги сырьевиков между представителями малых народов. «Деловая культура» в декабре опубликовала первый национальный рейтинг корпоративной ответственности. Лидерами стали «Газпром» (теперь владеющей и «Сахалин энерджи»), ЛУКОЙЛ, «Норильский никель», РАО «ЕЭС России», РЖД, «Русал». Но это лидерство пока весьма условное - при составлении рейтинга никто не проверял реальный эффект их деятельности. По мнению Натальи Хоняковой, учитывалась управленческая способность компании быть социально ответственными. Корпорации только в начале пути, которым им нельзя не идти, добавляет Алла Турецкая. «Вы либо дружите с окружающей средой, либо нет и тогда просто быстро уйдете с рынка». - поясняет вице-президент Газпромбанка. Правда, игры в хорошие социальные отчеты редко защищают большие корпорации от политических решений. Наличие раздела про «устойчивое развитие» и отчета про экологические стандарты не оберегло Shell на Сахалине - власти все же нашли проблемы с экологией и заставили продать контрольный пакет компании «Сахалин энерджи» «Газпрому». А вот вреда от такой «социальной ответственности» хоть отбавляй, особенно в России, только-только свыкшейся с наличием в стране богатых людей. Количество неудовлетворенных нахлебников растет в прогрессии.

«Просят, 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, - замечает Александр Мурычев, первый исполнительный вице-президент РСПП. - С другой стороны представители властных структур социальные проблемы пытаются переложить на бизнес». О масштабах явления не принято говорить, но с его проявлениями каждый богатый человек сталкивается ежедневно как в своем бизнесе, так и в личной жизни. «Нам часто письма присылают, денег просят, - говорит председатель совета директоров банка «Тинькофф. Кредитные системы» Олег Тиньков. - Но у моего отца восемь братьев и сестер, и у матери две сестры. У них дети, а у детей уже свои дети родились. Там так уже все разрослось! И мне все звонят, пишут: дай, дай, дай. Теньковых ведь пол моего родного Ленинск - Кузнецкого. Звонит родственник, говорит: я Гена Тиньков, сын того-то и внук того-то, дай денег.... Подожди, говорю, у тебя же другая фамилия. А он: ну я же все равно Тиньков. Смешно, конечно, получается. Вот моя благотворительность - семью Теньковых содержать». Письма пишут и Александру Кабанову. Пишут ветераны, инвалиды, сироты и многодетные семьи. Просят подарить фотоаппараты, стиральные машины, видеомэгафтофоны. По случаю Нового года, Дня защитника отечества, 8 Марта. «И просят, просят, просят. Батюшка, например, просит денег, чтобы организовать детский приют, - вздыхает Кабанов. - Нет у тебя денег - не организовывай. Но батюшке это не объяснишь. А таких батюшек обращается каждый год несколько десятков». Чтобы хоть кому-то помочь, основателю «Мира» приходится подключать свою службу безопасности, чтобы проверять посетителей. Стараются помочь тому, кто и вправду нуждается, но масштабной «социальной ответственности» у Александра Кабанова 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 Кабанов.

Разгорающийся пиар вокруг «социальной ответственности» крупнейших (в основном сырьевых) компаний боком будет выходить коммерсантам средней руки вроде Тинькова или

Кабанова, поскольку вооружит туманными и потому сложно опровержимыми терминами разного рода нахлебников - как среди властей , так и среди обывателей. «Нас надо оставить в покое, - вздыхает Сергей Галицкий. - Хорошие мы люди? Да такие же как весь народ. Но мы создаем прибавочный продукт. Чиновниками в этой стране может быть кто угодно, а коммерсантами - единицы. Поэтому нами надо гордиться. Показывать как пример. Чтобы выпестовать поколение людей, которые могут что-то сделать. Никто, по-моему, этим не озабочен»

«Найти изюминку»

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. Заботится 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. Смывающий «грехи» 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 стодолларовые чаевые. Они платят не за социальную ответственность , а за услугу - пребывания в полной темноте, новые ощущения и возможность сопереживать. « Ресторан прибыльный со второго месяца», - уверяет Игорь Медведев. Анита Роддик создала экологический и этический The BodyShop, 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. Них в Владислав Соловьев клеймит незаконную добычу нефти компанией Shell, но при передвижении по Сахалину все-таки предпочитает автобус оленю.

Вопросы для анализа:

1.Согластны ли Вы сточкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть вымогание 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?

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

	Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Конспект лекции	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню

теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.

База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.