

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»

ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА -
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель ССОП
к.т.н., доцент М.И. Коновалова

«23» июня 2017 г.
протокол № 6

**Б1.В.ДВ.12.01 Корпоративная социальная
ответственность**

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки – Логистика и управление цепями поставок
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление

Общая трудоемкость в з.е. – 2 Формы промежуточной аттестации в семестре:
Часов по учебному плану – 72 зачет 8

Распределение часов дисциплины в семестре

Семестр	8	Итого
Число недель в семестре	12	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
– лекции	12	12
– практические (семинарские)	36	24
Самостоятельная работа	36	36
Экзамен	-	-
Итого	72	72

ЧИТА



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 г. № 7.

Программу составил:

к.э.н., доцент

В.А. Жеребцов

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на заседании кафедры «Экономика и управление».

Протокол от «19» июня 2017 г. № 7.

Срок действия программы: 2017-2021 гг

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

Е.В. Серых

Согласовано

Кафедра «Управление процессами перевозок», протокол от 20.06.2017 № 9

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	приобретение теоретических знаний, а также практических умений и навыков в области управления корпоративной социальной ответственности.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	усвоение современных теоретических представлений о корпоративной социальной ответственности бизнеса, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление корпоративной социальной ответственностью;
2	овладение основами методологии и методики в области корпоративного социального учета, аудита и отчетности;
3	приобретение базовых навыков практической работы в области развития и управления корпоративной социальной ответственностью.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.12.01 Корпоративная социальная ответственность относится к вариативной части блока 1 и является дисциплиной по выбору. Изучение дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.17 Маркетинг, Б1.Б.11 Теория менеджмента, Б1.Б.11.03 Организационное поведение, Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами, Б1.В.01 Основы менеджмента, Б1.В.13 Управление качеством
2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	содержание организационно-управленческих решений
Уметь	применять методы и средства регулирования рынка, бизнеса
Владеть	приемами обработки данных
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	базовые принципы разработки и внедрения КСО
Уметь	проводить анализ программ социально-экономического развития
Владеть	навыками проведения анализа отчетности по КСО
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	роль, функции и задачи менеджера в системе КСО
Уметь	анализировать внешнюю среду организации и выявлять ее ключевые элементы, оценивать их влияние на организацию
Владеть	методами и средствами регулирования рынка, бизнеса.
ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	методы принятия стратегических решений управления производственной деятельностью организации
Уметь	разрабатывать корпоративную стратегию
Владеть	навыками разработки корпоративной стратегии
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	методы принятия стратегических решений управления производственной деятельностью организации
Уметь	разрабатывать корпоративной стратегии с учётом современных технологий
Владеть	навыками разработки корпоративной стратегии
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы принятия стратегических решений в управлении производственной деятельностью организации
Уметь	разрабатывать корпоративную стратегию с учётом современных технологий
Владеть	навыками разработки корпоративной стратегии, применяя инструментарий КСО

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	сущность и методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала;
2	основные направления концепции корпоративной социальной ответственности (КСО);
3	типы организационной культуры и методы формирования корпоративной социальной ответственности (КСО).
Уметь	
1	идентифицировать, анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций концепции корпоративной социальной ответственности (КСО);
2	разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;
3	оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления.
Владеть	
1	современными технологиями кадровой политики и кадрового планирования.
2	методами решения типовых организационно-управленческих задач;
3	Программным обеспечением для работы с деловой информацией и основами Интернет-технологий.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код Занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Компетенции	Литература
1	Раздел 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности				
1.1	Тема 1. Сущность корпоративной социальной ответственности. /Лек./	8	2	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3
1.2	Тема 1. Сущность корпоративной социальной ответственности. Доклад, индивидуальное творческое задание, кейс-задача, эссе /Пр./	8	4	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, ЛЗ.1
1.3	Тема 1. Сущность корпоративной социальной ответственности. Индивидуальное творческое задание, подготовка к докладу /Ср./	8	6	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, Л.4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1
1.4	Тема 2. Теоретические принципы корпоративной социальной ответственности. Положительные и отрицательные аспекты корпоративной социальной ответственности /Лек./	8	2	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3
1.5	Тема 2. Теоретические принципы корпоративной социальной ответственности. Положительные и отрицательные аспекты корпоративной социальной ответственности Дискуссия, индивидуальное творческое задание /Пр./	8	4	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, ЛЗ.1
1.6	Тема 2 Теоретические принципы корпоративной социальной ответственности. Положительные и отрицательные аспекты корпоративной социальной ответственности Подготовка к дискуссии, индивидуальное творческое задание /Ср./	8	6	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, Л.4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1
1.7	Тема 3. Политика организации, как составная часть корпоративной социальной ответственности /Лек./	8	2	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3
1.8	Тема 3. Политика организации, как составная часть корпоративной социальной ответственности Доклад, индивидуальное творческое задание /Пр./	8	4	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, ЛЗ.1
1.9	Тема 3. Политика организации, как составная часть корпоративной социальной ответственности Индивидуальное творческое задание, подготовка к докладу	8	6	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, Л.4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1

	/Ср./				
1.10	Тема 4. Основные подходы к корпоративной социальной ответственности. Инструменты и направления корпоративной социальной ответственности /Лек./	8	2	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3
1.11	Тема 4. Основные подходы к корпоративной социальной ответственности. Инструменты и направления корпоративной социальной ответственности Индивидуальное творческое задание /Пр./	8	4	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, ЛЗ.1
1.12	Тема 4. Основные подходы к корпоративной социальной ответственности. Инструменты и направления корпоративной социальной ответственности Индивидуальное творческое задание /Ср./	8	6	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, Л.4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1
2	Раздел 2. Особенности корпоративной социальной ответственности				
2.1	Тема 5. Развитие корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом /Лек./	8	2	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3
2.2	Тема 5. Развитие корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом Доклад, индивидуальное творческое задание, кейс-задача /Пр./	8	4	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, ЛЗ.1
2.3	Тема 5. Развитие корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом Индивидуальное творческое задание, подготовка к докладу /Ср./	8	6	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, Л.4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1
2.4	Тема 6. Корпоративная социальная ответственность и эффективность предприятия /Лек./	8	2	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3
2.5	Тема 6. Корпоративная социальная ответственность и эффективность предприятия Доклад, индивидуальное творческое задание, кейс-задача, эссе /Пр./	8	4	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, ЛЗ.1
2.6	Тема 6. Корпоративная социальная ответственность и эффективность предприятия Индивидуальное творческое задание, подготовка к докладу /Ср./	8	6	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, Л.4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1
	Форма промежуточной аттестации – зачет	8	-	ОПК-2 ПК-2	Л.1.1- Л.1.2 Л.2.1- Л.2.3, ЛЗ.1, Л.4.1, Э.1, Э.2, 6.3.3.1

5 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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и может быть размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Рекомендуемая литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
Л1.1	под ред. Э.М. Короткова	<u>Корпоративная социальная ответственность</u>	Издательство Юрайт, г. Москва, 2013 г.	20
Л1.2	Юрасов И.А., Григорян Е.С.	<u>Корпоративная социальная ответственность</u> [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=387010	Дашков и К, г. Москва, 2016 г.	100% online
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
Л2.1	Сальникова Л.С.	<u>Деловая репутация: как создать и укрепить</u> [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=435631	Берлин: Директ-Медиа, г. Москва, 2016 г.	100% online
Л2.2	Поварич И.П.	<u>Корпоративная социальная ответственность</u> [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=437483	КемГУ, г. Кемерово, 2013 г.	100% online
Л2.3	Гудкова Т.В.	<u>Особенности корпоративной культуры российских компаний</u> [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276555	РГ-Пресс, г. Москва, 2014 г.	100% online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
Л3.1	Серых Е.В., Ракевич Н.Г.	Корпоративная социальная ответственность: методические указания для практических занятий очной формы обучения [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23311.pdf	ЗАБИЖТ, г. Чита, 2017 г. / Личный кабинет обучающегося	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
Л4.1	Серых Е.В., Ракевич Н.Г.	Корпоративная социальная ответственность: методические указания по выполнению самостоятельной работы очной и заочной форм обучения [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=23311.pdf	ЗАБИЖТ, г. Чита, 2017 г. / Личный кабинет обучающегося	100% online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	HR-портал (сообщество профессионалов) http://www.hr-portal.ru			
Э.2	Сайт для HR-менеджеров http://www.hrm.ru			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, количество - 137, лицензия № 49156201; Microsoft Office 2007 Standard, количество - 225, лицензия № 45777622; Microsoft Office 2007 Standard, количество - 200, лицензия № 44718393			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	-			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Информационно-справочная система «КонсультантПлюс» URL: http://www.consultant.ru/			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

1	Учебная аудитория 4.25 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и
---	--

	индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия, учебная мебель.
2	Учебная аудитория 4.33 для проведения занятий семинарского типа, лабораторных работ, самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, 13 компьютеров с подключением к сети интернет, обеспеченных доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, учебная мебель.
3	Читальный зал, находящийся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: учебная мебель, компьютеры с выходом в сеть интернет.
4	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Изучение дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» направлено на изучение основных видов социальной ответственности в корпорациях, знание которых позволит выработать правильные управленческие решения.</p> <p>В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятия и указания на самостоятельную работу.</p> <p>В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.</p> <p>Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.</p>
Практическое (семинарское) занятие	<p>Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.</p> <p>Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствии с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях.</p> <p>Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними. Оценка работы студента на практических занятиях осуществляется по следующим признакам:</p> <p>1. Зачтено – активное участие в обсуждении проблем каждого практического занятия, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твердое знание лекционного материала,</p> <p>4. Не зачтено – пассивность на практических занятиях, частая неготовность при ответах на вопросы, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок.</p>
Самостоятельная работа студентов	<p>Подготовка к сдаче зачета и групповой работе на практических занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети). Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и зачету рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем.</p> <p>Важно заинтересоваться проблемами изучаемой дисциплины, попытаться стать активным участником управленческого процесса, что предполагает самостоятельную, активную, творческую работу студентов.</p> <p>Усиление роли самостоятельной работы студентов означает развитие умения учиться, формирование у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных</p>

знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется:

1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ;

2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;

3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности.

Факторы, способствующие активизации самостоятельной работы следующие.

1. Полезность выполняемой работы означает возможность ее использования в профессиональной подготовке. Так, например, при подготовке задания на дипломную (квалификационную) работу на одном из младших курсов, студент может выполнять самостоятельные задания по ряду дисциплин гуманитарного и социально-экономического, естественнонаучного и обще- профессионального циклов дисциплин, которые затем войдут как разделы в его квалификационную работу.

2. Участие студентов в творческой деятельности. Это может быть участие в научно-исследовательской, опытно-конструкторской или методической работе, проводимой на той или иной кафедре.

3. Использование мотивирующих факторов контроля знаний (накопительные оценки, рейтинг, тесты, нестандартные экзаменационные процедуры). Эти факторы при определенных условиях могут вызвать стремление к состязательности, что само по себе является сильным мотивационным фактором самосовершенствования студента.

4. Поощрение студентов за успехи в учебе и творческой деятельности (стипендии, премирование, поощрительные баллы) и санкции за плохую учебу. Например, за работу, сданную раньше срока, можно проставлять повышенную оценку, а в противном случае ее снижать.

5. Индивидуализация заданий, выполняемых как в аудитории, так и вне ее, постоянное их обновление.

Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Студенту предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы.

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, может быть размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

*Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.12.01 «Корпоративная социальная ответственность»
(очная форма)*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.12.01 «Корпоративная социальная ответственность»

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
- 3 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
- 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» участвует в формировании компетенций:

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

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций
ОПК-2, ПК-2 при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование Компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Б1.Б.17 Маркетинг	3	1
		Б1.В.01 Основы менеджмента	3	1
		Б1.Б.17 Маркетинг	4	2
		Б1.В.13 Управление качеством	7	3
		Б1.В.06 Методы принятия управленческих решений	8	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Корпоративная социальная ответственность	8	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Социальное управление организаций	8	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Б1.Б.11 Теория менеджмента	1	1
		Б1.Б.11 Теория менеджмента	2	2
		Б1.Б.11 Теория менеджмента	3	3
		Б1.Б.11.03 Организационное поведение	3	3
		Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами	7	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Корпоративная социальная ответственность	8	5
		Б1.В.ДВ.12.02 Социальное управление организаций	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-2, ПК-2
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование Компетенции	Наименования разделов Дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Раздел 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности Раздел 2. Особенности корпоративной социальной ответственности	Минимальный Уровень	содержание организационно-управленческих решений
				применять методы и средства регулирования рынка, бизнеса
				приемами обработки данных
			Базовый Уровень	базовые принципы разработки и внедрения КСО
				проводить анализ программ социально-экономического развития
				навыками проведения анализа отчетности по КСО
			Высокий Уровень	роль, функции и задачи менеджера в системе КСО
				анализировать внешнюю среду организации и выявлять ее ключевые элементы, оценивать их влияние на организацию
				методами и средствами регулирования рынка, бизнеса.
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Раздел 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности Раздел 2. Особенности корпоративной социальной ответственности	Минимальный Уровень	методы принятия стратегических решений в управлении производственной деятельностью организации
				разрабатывать корпоративную стратегию
				навыками разработки корпоративной стратегии
			Базовый Уровень	методы принятия стратегических решений в управлении производственной деятельностью организации
				разрабатывать корпоративной стратегии с учётом современных технологий
				навыками разработки корпоративной стратегии
			Высокий	методы принятия

			Уровень	стратегических решений в управлении производственной деятельностью организации
				разрабатывать корпоративную стратегию с учётом современных технологии
				навыками разработки корпоративной стратеги, применяя инструментарий КСО

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Название контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
8 семестр					
1	2	3	4	5	6
2	2	Текущий контроль	Тема 1. Сущность корпоративной социальной ответственности.	ОПК-2, ПК-2	Доклад (устно), индивидуальное творческое задание, кейс-задача, эссе
3	4	Текущий контроль	Тема 2. Теоретические принципы корпоративной социальной ответственности. Положительные и отрицательные аспекты корпоративной социальной ответственности	ОПК-2, ПК-2	Дискуссия (устно), индивидуальное творческое задание
4	6	Текущий контроль	Тема 3. Политика организации, как составная часть корпоративной социальной ответственности	ОПК-2, ПК-2	Доклад (устно), индивидуальное творческое задание
5	8	Текущий контроль	Тема 4. Основные подходы к корпоративной социальной ответственности. Инструменты и направления корпоративной	ОПК-2, ПК-2	Индивидуальное творческое задание

			социальной ответственности		
6	8	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности	ОПК-2, ПК-2	Тестирование (компьютерные технологии)
7	10	Текущий контроль	Тема 5. Развитие корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом	ОПК-2, ПК-2	Доклад (устно), индивидуальное творческое задание, кейс-задача
9	12	Текущий контроль	Тема 6. Корпоративная социальная ответственность и эффективность предприятия	ОПК-2, ПК-2	Доклад (устно), индивидуальное творческое задание, кейс-задача, эссе
10	14	Текущий контроль	Раздел 2. Особенности корпоративной социальной ответственности	ОПК-2, ПК-2	Тестирование (компьютерные технологии)
11	15-16	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности Раздел 2. Особенности корпоративной социальной ответственности	ОПК-2, ПК-2	Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
2	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
3	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Перечень дискуссионных тем круглого стола
4	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).	Задания для решения кейс-задачи
5	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Тематика эссе
6	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений	Фонд тестовых заданий

		обучающегося	
Промежуточная аттестация			
7	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 8 семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит

	<p>большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок</p>
«хорошо»	<p>Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества.</p> <p>Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.</p>
«удовлетворительно»	<p>В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют.</p> <p>Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки</p>
«неудовлетворительно»	<p>Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации</p>

Доклад	
Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	<p>Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)</p>
«хорошо»	<p>Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание</p>

	заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Критерии и шкала оценивания дискуссии

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«хорошо»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

Критерии и шкала оценивания кейс-задач

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на

	норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Критерии и шкала оценивания эссе

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся продемонстрировал: полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильные формулировки понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов и др.
«хорошо»	Обучающийся продемонстрировал: недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников
«удовлетворительно»	Обучающийся продемонстрировал: отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
«неудовлетворительно»	Обучающийся продемонстрировал большое количество существенных ошибок, не владение материалом; не владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

Критерии и шкала оценивания тестирования

Шкала оценивания	Критерий оценки	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов	Высокий
«хорошо»	Обучающийся при тестировании набрал 76-90 баллов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов	Компетенция не сформирована

3 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

3.1 Типовые контрольные задания для выполнения

индивидуальных творческих заданий

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме «Сущность корпоративной социальной ответственности»

Проанализируйте три довода в пользу принятия международных трудовых норм, выдвинутые Оуэном в обращении к правительствам европейских стран с предложениями принять международные законы об условиях труда на заводах и фабриках, рудниках и шахтах.

Р. Оуэн выдвинул три довода в пользу принятия международных трудовых норм:

- облегчить тяжелую долю трудящихся масс;
- укрепление социального мира в промышленно развитых странах в целях предотвращения общественного потрясения, т.к. коммунистическая пропаганда набирала силу;
- международное регулирование труда поможет странам с защищающим трудящихся законодательством уравнивать международную конкурентоспособность всех государств.

3.2 Перечень докладов

Варианты докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта докладов по теме «Политика организации, как составная часть корпоративной социальной ответственности»

Подготовьте доклад и презентацию по следующим вопросам:

1. Особенности зарубежных моделей взаимодействия «общество-бизнес-государство».
2. Международные стандарты корпоративной социальной отчетности.
3. Зарубежный опыт слияний (поглощений) предприятий.
4. Японская модель корпоративного управления.
5. Модели корпоративной социальной ответственности: американская, британская, европейская, канадская.

3.3 Типовые контрольные задания для проведения круглого стола (дискуссии)

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта круглого стола
по теме «Теоретические принципы корпоративной социальной
ответственности. Положительные и отрицательные аспекты
корпоративной социальной ответственности»

Подготовьтесь к дискуссии «Социальная ответственность компании: за и против»

Примерный перечень вопросов для обсуждения:

1. Какие аргументы в поддержку против использования принципов КСО в практике управления компанией кажутся вам наиболее весомыми? Чью позицию вы разделяете и почему?
2. Какие факторы определяют актуальность внедрения программ КСО в практику?
3. Согласны ли вы с точкой зрения, что КСО – исключительно обязанность крупных компаний?
4. В какой мере практика корпоративной социальной ответственности должна носить обязательный характер для компании? Могут ли государство и общество принуждать компании к введению практики КСО в свою систему управления и корпоративных коммуникаций?
5. В каких случаях программы социальной ответственности могут восприниматься обществом «негативно»? В чем возможные причины?

3.4 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта кейс-задачи
по теме «Развитие корпоративной социальной ответственности
в России и за рубежом»

Кейс «Анализ заинтересованных сторон ФГУП «Почта России»

ФГУП «Почта России» – российская государственная компания, оператор российской государственной почтовой сети. Является членом Всемирного почтового союза. Почта России включает в себя 86 филиалов, около 42000 объектов почтовой связи, оказывающих услуги на всей территории Российской Федерации, включая все города и сельские населенные пункты. Имеет один из самых больших трудовых коллективов почтовых работников – около 380000 сотрудников. Ежегодно почтовые работники принимают, обрабатывают и доставляют более 1,5 млрд писем, 48 млн. посылок и 113 млн ед. денежных переводов. Всего Почта России предлагает своим клиентам свыше 80 почтовых, финансовых, инфокоммуникационных и прочих услуг.

В адрес Почты России весьма часто высказываются жалобы из-за медленной работы. В начале 2010 года срок доставки Почтой России международных отправок, адресованных в Россию, увеличился с двух недель до двух месяцев. Это повлекло за собой так называемый посылочный кризис, ряд трудностей в совершении покупок на зарубежных интернет-ресурсах и массу нелицензированных отзывов. Ситуация с посылками была исправлена только в апреле 2010 года. По данным Минкомсвязи, до 20% почтовых отправок доставляются Почтой России с нарушением установленных сроков доставки. 19 февраля 2013 года ФОМ провел опрос, согласно которому 31% клиентов Почты России указывают на то, что почтовые отправления идут медленно. Максимальное недовольство скоростью доставки почты зафиксировано в Москве – 56%, хотя основным недостатком Почты России, по мнению опрошенных, является не скорость доставки, а уровень

обслуживания (отношение персонала, внешний вид помещений, оперативность). В целом качество работы Почты России не устраивает 19% опрошенных.

Задание

1. Определите ключевых стейкхолдеров компании и их основные интересы, выделите наиболее влиятельных из них.
2. Проведите анализ заинтересованных сторон с использованием матрицы «сила–интерес».
3. Определите основную стратегию взаимодействия компании со стейкхолдерами и подберите наиболее адекватные инструменты, с учетом указанных в кейсе проблем.

3.5 Перечень эссе

Варианты эссе выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов эссе по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта эссе по теме «Сущность корпоративной социальной ответственности»

Напишите эссе, отразив в нем один из следующих вопросов (по выбору):

1. Какие выгоды для основной деятельности компаний приносит следование практике социальной ответственности?
2. В какой мере бизнес ответственен за решение социальных проблем страны?
3. Обладает ли бизнес правом на стратегическую инициативу, насколько самостоятельным он может быть в определении приоритетов своих социальных программ?
4. Эффективность социальных инвестиций и КСО – для бизнеса или для общества?
5. Кто и как может оценивать эффективность КСО?
6. Как связаны корпоративная социальная ответственность и брендинг?
7. Как связаны корпоративная социальная ответственность и корпоративная культура?

3.6 Перечень вопросов для тестирования

Образец типового варианта тестового задания

Тестовые задания для оценки знаний

1. Этапы формирования социальной ответственности - это
 - а) управление, направленное на максимизацию доходов
 - б) попечительское управление
 - в) социальное управление
 - г) всё выше перечисленное.
2. Данная концепция была выдвинута Милтоном Фридманом и является традиционной концепцией КСО -
 - а) теорией корпоративного эгоизма
 - б) теорией корпоративного альтруизма
 - в) теория разумного эгоизма.

Тестовые задания для оценки умений

1. К внутренней социальной ответственности бизнеса можно отнести
- а) развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации
 - б) поддержание социально значимой заработной платы и ее стабильность
 - в) готовность участвовать в кризисных ситуациях.

2. Базовый уровень КСО предполагает

- а) обеспечение работников адекватными условиями не только ра-боты, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы
- б) благотворительную деятельность
- в) выполнение следующих обязательств: своевременная оплата налогов, выплата заработной платы, по возможности – предоставление новых рабочих мест (расширение рабочего штата).

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности

1. Выберите характерную черту для Американской модели корпоративной социальной ответственности?
- а) КСО инициируется самими компаниями
 - б) КСО как двигатель государства
 - в) КСО не является открытой линией поведения компании.
2. Применение каких механизмов управления КСО помогает компании достичь наиболее заметных успехов?
- а) организационных механизмов
 - б) ценностнообразующих механизмов;
 - в) сочетание организационных и ценностнообразующих механизмов;

3.7 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1. Теоретические основы корпоративной социальной политики: определение, основные принципы, подходы.
2. Корпоративная социальная ответственность: концепция в развитии.
3. Модель корпоративной социальной деятельности.
4. Корпоративная социальная ответственность: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании.
5. Социально ответственное поведение как основа развития современной компании.
6. Модели корпоративной социальной ответственности: современные подходы.
7. Разработка и применение систем рейтинговых оценок деловой репутации на основе социально ответственного поведения.
8. Пути и проблемы повышения социальной ответственности российских компаний.
9. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности в компании
10. Показатели социальной ответственности перед работниками
11. Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом.
12. Показатели экологической ответственности.
13. Показатели социальной ответственности.
14. Общественные ожидания от социально ответственной компании.
15. Новые технологии решений социальных проблем на корпоративном уровне
16. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.

17. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности.
18. Анализ систем социального инвестирования в корпорациях: российский и зарубежный опыт.
19. Организационно-управленческий механизм социального инвестирования.
20. Социальные стратегические альянсы в современной экономике.
21. Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.
22. Преимущества КСО для бизнеса.
23. Принципы и примеры внедрения КСО в маркетинговые стратегии: принцип бизнес-этики, правдивость рекламы, предложение специальных этических продуктов или услуг, вторичная переработка.
24. Охрана окружающей среды — производство «зеленых» продуктов.
25. Создание структур, соответствующих этическим принципам.
26. Управление социальной ответственностью бизнеса в условиях реализации приоритетных программ российских компаний
27. Развитие персонала и профессиональная подготовка
28. Охрана здоровья персонала.
29. Корпоративное пенсионное обеспечение.
30. Корпоративные жилищные программы.
31. Спонсорство и благотворительность как инструменты формирования деловой репутации на принципах корпоративной социальной ответственности
32. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности
33. Необходимость взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и выполнения социальных обязательств.
34. Роль государства в формировании программ корпоративной социальной ответственности.
35. Организация эффективной системы социальной ответственности в России.

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

1. Основные правила проведения отборочного собеседования.
2. Роль менеджера в процессе набора и отбора кадров.
3. Что такое анкетирование и тестирование, их значение при найме персонала.
4. Разработайте анкету для нанимаемого сотрудника в организацию.

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

У Вас на предприятии открылся новый отдел, в который необходимо подобрать двух человек. Сформулируйте название отдела и должности (у обоих кандидатов должность одинаковая). Изложите суть и требования по выбранной должности, используя системный анализ.

Выявите контингент лиц внутри Вашей группы, которые хотели бы и могли работать в этом отделе. Объясните свое решение.

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

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку.
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий.
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задачи должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Эссе	Эссе выполняется в письменном виде и сдается преподавателю на проверку. в личном кабинете студента выставляется оценка по эссе.
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

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.