

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Комарова Светлана Юриевна
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 02.09.2024 11:54:57
Уникальный идентификатор:
43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»
Экономический факультет**

ОПОП по направлению 38.03.02 Менеджмент

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине**

Б1.В.07 Корпоративная социальная ответственность

Профиль «Производственный менеджмент»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра Менеджмента и маркетинга	
Разработчик:	
Ведущий преподаватель дисциплины, доцент канд. экон. наук	Н.П. Старовойтова

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины.

2. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины.

3. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.

5. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине являются преподаватели кафедры менеджмента и маркетинга, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа дисциплины.

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
учебной дисциплины, персональный уровень достижения которых проверяется
с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1			2	3	4
Универсальные компетенции					
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1 _{ук-3.1} понимает как эффективно использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Умеет эффективно использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, умеет определять свою роль в команде	эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, умеет определять свою роль в команде
		ИД-2 _{ук-3.2} понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)	особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	Умеет выделять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	Определения особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности
		ИД-2 _{ук-3.3} предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	Анализировать результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	Определения результатов личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата

Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

дисциплины в рамках педагогического контроля

Категория контроля и оценки		Режим контрольно-оценочных мероприятий				
		само- оценка	взаимо- оценка	Оценка со стороны		Комис- сионная оценка
				препода- вателя	представителя производства	
		1	2	3	4	5
Входной контроль	1			опрос		
Индивидуализация выполнения*, контроль фиксированных видов ВАРС:	2					
- индивидуальное задание*	2.1		Взаимное обсуждение по итогам выступлений	Индивидуальное задание		
- презентация*	2.2		Взаимное обсуждение по итогам выступлений	презентация		
- Самостоятельное изучение тем	2.3	Вопросы для самоподготовки	Взаимное обсуждение по итогам выступлений	опрос		
Текущий контроль:	3					
- в рамках семинарских занятий и подготовки к ним	3.1	Вопросы для самоподготовк и		Опрос		
- в рамках обще-университетской системы контроля успеваемости	3.2			Фронтальный контроль текущей успеваемости по контрольным неделям, установленным в университете		
- по итогам изучения разделов	3.3			Опрос		
Промежуточная аттестация* студентов по итогам изучения дисциплины	4			Итоговое тестирование		
* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы						

2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения учебной дисциплины

1. Формальный критерий получения обучающимися положительной оценки по итогам изучения дисциплины:	
1.1 Предусмотренная программа изучения дисциплины обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации	1.2 По каждой из предусмотренных программой видов работ по дисциплине обучающийся успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности элементов компетенций
2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:	
2.1 Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы дисциплины (текущей успеваемости)	2.2. Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС
2.3 Критерии оценки качественного уровня итоговых результатов изучения дисциплины	2.4. Критерии аттестационной оценки качественного уровня результатов изучения дисциплины

2.3 РЕЕСТР элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

Группа оценочных средств	Наименование	Унифицированное представление для пользователей
1. Средства для входного контроля	Вопросы для проведения входного контроля	опрос
	Критерии оценки ответов на вопросы входного контроля	Критерии оценки
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС	Вопросы для самостоятельного изучения темы	Вопросы
	Общий алгоритм самостоятельного изучения темы	Общий алгоритм
	Критерии оценки самостоятельного изучения темы	Критерии оценки
	Выполнение индивидуального задания студентов	Рекомендации
	Организация выполнения и проверка индивидуального задания	Общий алгоритм
	Критерии оценки индивидуального задания	Критерии оценки
	Выполнение презентации	Этапы работы
	Организация выполнения и проверка презентации	Общий алгоритм
	Критерии оценки презентации	Критерии оценки
3. Средства для текущего контроля	Вопросы для самоподготовки по темам семинарских занятий и практических заданий	Вопросы и практические ситуации
	Критерии оценки самоподготовки по темам семинарских занятий и практических заданий	Критерии оценки
4. Средства для рубежного контроля	Тестовые вопросы для проведения рубежного контроля	Тестовые вопросы
	Критерии оценки ответов на тестовые вопросы рубежного контроля	Критерии оценки
5. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине; 2) прошёл заключительное тестирование; 3) подготовил полнокомплектное учебное портфолио.	Зачет с оценкой

2.4 Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
			Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач		
Критерии оценивания								
УК-3	ИД-1УК-3.1	Полнота знаний	Знает основы эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Не понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, не определяет свою роль в команде	Имеет поверхностное представление об эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, смутно определяет свою роль в команде	Знает основы эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	В совершенстве владеет основами эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, умеет определять свою роль в команде	Тестирование, индивидуально е задание, презентация
		Наличие умений	Умеет эффективно использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Не умеет эффективно использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, не умеет определять свою роль в команде	Не в полной мере умеет использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Умеет использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Умеет эффективно использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели и определять свою роль в команде	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, понимает свою роль в команде	Не владеет навыками использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, не определяет свою роль в команде	Владеет основами использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Владеет навыками использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, понимает свою роль в команде	Владеет навыками и может эффективно использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	

[illegible]

ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

3.1.1 . Средства для входного контроля Вопросы для проведения входного контроля

1. Социальные общности и группы как источник саморазвития общества.
2. Нормы и ценности в социальной жизни общества.
3. Специфика культурных феноменов: духовная, материальная, элитарная, народная, массовая.
4. Социализация личности.
5. Миссия и цели предприятия
6. Внутренние и внешние факторы предприятия.
7. Содержательные теории процесса мотивации.
8. Процессуальные теории процесса мотивации.
9. Стратегии достижения целей лидером в контексте организационного развития предприятия.

3.1.2 Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС

3.1.2.1. Вопросы для самостоятельного изучения тем

Номер раздела дисциплины	Тема в составе раздела/ вопрос в составе темы раздела, вынесенные на самостоятельное изучение	Расчетная трудоемкость, час.	Форма текущего контроля по теме
1	2	3	4
Очная / очно-заочная форма обучения			
1	1.1 Основные понятия и содержание концепции корпоративной социальной ответственности. Корпоративное гражданство (corporate citizenship) и устойчивое развитие бизнеса (sustainable business development)	90/98	опрос
	1.2 Основные понятия и содержание современных концепций КСО. КГ и корпоративная устойчивость. Интеграция КСО в стратегию управления. Направления и виды политики КСО		
	1.3 Принципы корпоративной социальной ответственности		
	1.4 Корпоративная социальная ответственность: сущность и роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании		
2	2.1 Идентификация и анализ требований групп, заинтересованных в деятельности компании		
	2.2 Управление заинтересованными группами		
	2.3 Особенности управления современной корпорацией		
	2.4 Способы реализации политики корпоративной социальной ответственности		
3	3.1 Социальная отчетность корпорации. Этический аудит		
	3.2 Организация эффективной системы социальной ответственности: роль и влияние государства		
	3.3 Этические проблемы международного бизнеса		
	3.4 Борьба с коррупцией: международный опыт и национальная стратегия по борьбе с коррупцией в России		
Заочная форма обучения			
1	1.1 Основные понятия и содержание концепции корпоративной социальной ответственности. Корпоративное гражданство (corporate citizenship) и устойчивое развитие бизнеса (sustainable business development)	128	опрос

	1.2 Основные понятия и содержание современных концепций КСО. КГ и корпоративная устойчивость. Интеграция КСО в стратегию управления. Направления и виды политики КСО		
	1.3 Принципы корпоративной социальной ответственности		
	1.4 Корпоративная социальная ответственность: сущность и роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании		
2	2.1 Идентификация и анализ требований групп, заинтересованных в деятельности компании		
	2.2 Управление заинтересованными группами		
	2.3 Особенности управления современной корпорацией		
	2.4 Способы реализации политики корпоративной социальной ответственности		
3	3.1 Социальная отчетность корпорации. Этический аудит		
	3.2 Организация эффективной системы социальной ответственности: роль и влияние государства		
	3.3 Этические проблемы международного бизнеса		
	3.4 Борьба с коррупцией: международный опыт и национальная стратегия по борьбе с коррупцией в России		

ОБЩИЙ АЛГОРИТМ самостоятельного изучения темы

Темы, вынесенные на самостоятельное изучение, докладываются на семинарских и практических занятиях в виде сообщения. Преподаватель в начале изучения дисциплины выдает студентам все темы для самостоятельного изучения, определяет сроки ВАРС и предоставления отчетных материалов преподавателю.

Преподавателю необходимо пояснить студентам общий алгоритм самостоятельного изучения тем:

- 1) Ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме
- 2) Составить развернутый план изложения темы
- 3) Подготовиться к опросу по самостоятельно изученной теме.

Шкала и критерии оценивания самостоятельного изучения темы

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество содержания сообщения (раскрытие темы, актуальность представленного материала, правильные выводы);
- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы);
- задание выполнено в установленные сроки и по установленной форме.

- оценка «*зачтено*» выставляется обучающемуся, если он ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы;

- оценка «*не зачтено*» выставляется обучающемуся, если он не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы и ответить на вопросы.

3.1.2.2. Рекомендации по выполнению индивидуального задания

Любая компания существует в обществе. Она оказывает влияние на общество через производство товаров и услуг, экологического, экономического воздействия. Корпоративная социальная ответственность позволяет компаниям делать индивидуальный выбор программ, отражающий цели и видение компании. Разработка программы КСО позволит компаниям ответственно подходить к своей деятельности, рассматривать ее воздействие на общество в перспективе, предвидя проблемы и решая их.

Преподаватель выдает студентам индивидуальное задание на разработку программ КСО для предприятия (внутренние и внешние).

Основные этапы анализа:

- 1) Определение стейкхолдеров предприятия.
- 2) Разработка программ КСО внутренних и внешних направленных на объекты КСО.
- 3) Оценка эффективности программ.

1. Определение стейкхолдеров организации.

1. Определение стейкхолдеров предприятия

Одна из главных задач при оценке эффективности существующих программ КСО – это оценка соответствия программ основным стейкхолдерам компании.

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность организации оказывает как *прямое*, так и *косвенное* влияние. Например, к прямым стейкхолдерам относятся потребители или сотрудники компании, а к косвенным местное население, экологические организации и т.д. Важным представляется то, что в долгосрочной перспективе для организации важны как прямые, так и косвенные стейкхолдеры. Структуру стейкхолдеров организации необходимо внести в табл. 1.

Таблица – Стейкхолдеры организации

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1....	1...
2..	2...
3..	3...

2. Внутренние и внешние программы КСО

Внутренняя корпоративная социальная политика - социальная политика, проводимая для работников своей компании, а потому ограниченная рамками данной компании.

Социальные программы внутренней направленности предполагают добровольно осуществляемую компанией деятельность по развитию персонала, созданию благоприятных условий труда и жизни работников, а также стимулирование заинтересованности работников в достижении целей организации путем учета их интересов при принятии важных решений.

Внешняя корпоративная социальная политика - социальная политика, проводимая для местного сообщества на территории деятельности компании или ее отдельных предприятий.

Объектами корпоративной социальной ответственности являются:

- экология, демография, безопасность, здоровье, образование, культура, наука, информация, отдых.

Студентам предлагается разработать программы КСО (внутренние и внешние) для предприятия, направленные на объекты КСО (не менее 2-3 на каждый объект)

Таблица - Внутренние и внешние программы КСО

Объекты КСО	Внешние КСО	Внутренние КСО
отдых	1. 2.	1. 2.
демография		
безопасность		
здоровье		
образование		
культура		
наука		
информация		
экология		

3. Оценка эффективности программ КСО

Оценка эффективности разработанной обучающимся программы КСО должна строиться на основе принципов эффективности затрат на мероприятия и ожидаемых от мероприятий результатов.

При этом зачастую эффективность программ КСО оценить сложно. Это бывает в случае,

если проблема социальной ответственности, которую решает предприятие, велика, и предприятию сложно справиться с ней в одиночку, либо эта проблема не имеет немедленного отклика на реализацию мероприятий.

При этом, необходимо помнить, что каждая реализуемая программа КСО связана с целями деятельности предприятия, ее миссией. Поэтому необходимо определить эффект от реализации программ не только для общества, но и для организации.

Таблица - Оценка эффективности мероприятий КСО

№	Название Программы КСО	Эффект для предприятия	Эффект для общества
1			
2			
...			

Работа выполняется в письменной форме.

Шкала и критерии оценивания

Оценку «отлично» заслуживают работы, если:

- обучающийся вовремя подготовил индивидуальное задание;
- полно и всесторонне раскрыл содержание выбранной темы;
- оформление и содержание соответствует предъявляемым требованиям;
- при собеседовании обучающийся на все вопросы преподавателя дал аргументированные ответы.

Оценку «хорошо» заслуживают работы, если:

- обучающийся сдал работу после указанных сроков;
- индивидуальное задание выполнено на высоком уровне, но отдельные разделы освещены поверхностно, неполно, без должного теоретического обоснования или частично не выполняются требования, предъявляемые к работе;
- при собеседовании обучающийся показывает теоретические знания по исследуемой проблеме, но излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «удовлетворительно» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи индивидуального задания;
- в работе правильно освещены только отдельные вопросы темы;
- при докладе обучающийся допускает ошибки при устных ответах при проверке теоретических знаний по исследуемой проблеме, излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «неудовлетворительно» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи отчетных материалов;
- в работе содержатся грубые теоретические ошибки, поверхностная аргументация по основным положениям темы;
- оформление имеет значительные нарушения предъявляемым требованиям;
- при докладе у обучающегося наблюдается частичное или полное не владение материалом, обучающийся не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т. е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

3.1.2.3. Этапы работы над презентацией

Презентация - это еще один вариант самостоятельной работы студентов, направленный на изучение конкретной проблемы и создание наглядных информационных материалов, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы Power Point. Этот вид работы также формирует навыки студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, емко отражающих основные вопросы выбранной темы в электронном виде, а также ее представлении для аудитории. В отличие от реферата, презентации для практических занятий могут создаваться группами студентов, формируя умение работать в команде ради достижения общей цели.

Презентации для практических занятий позволяют студентам быстрее осваивать умения и закреплять навыки работы с аудиторией, оперативно разрешать возникшие ошибки и совершенствовать методы и качество самостоятельной работы.

Презентация на тему: «Корпоративная социальная ответственность в компании (на примере выбранной компании)»

Компанию, на основе которой готовится презентация, студенты выбирают из списка, предложенного преподавателем либо самостоятельно, предварительно согласовав компанию с преподавателем.

Обучающимся рекомендуется на основе выбранной компании подготовить презентационный проект о корпоративной социальной ответственности компании. Проект оформляется в программе Power Point, сопровождается основными фактами и цифрами (не менее 20 слайдов). Презентация должна включать: название компании, направления деятельности, миссия, стратегия, модель КСО (внутренние и внешние программы направленные на социальную ответственность бизнеса перед персоналом, потребителями, обществом и т.д.) Помимо отражения существующих принципов компании в области устойчивого развития студентам необходимо предложить свои нововведения в области КСО для выбранной компании.

ТРЕБОВАНИЯ К ПРЕЗЕНТАЦИИ

1. Презентация должна быть авторской.
2. Оформление слайдов должно быть выдержано в едином стиле и цветовой гамме, соблюдены принятых правил орфографии, пунктуации, сокращений и правил оформления.
3. Текст на слайде должен быть лаконичным, сжатым, кратко изложенным и максимально информативным.
4. Содержание слайдов должно быть логичным, исчерпывающе раскрывать поставленные цели и задачи, соответствовать названию выбранной темы.
5. Расположение информации на слайде (предпочтительно горизонтальное расположение информации, сверху вниз по главной диагонали; наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана; если на слайде картинка, надпись должна располагаться под ней).
6. Использовать единый стиль оформления, психологически комфортный тон, фон должен являться элементом заднего (второго) плана: выделять, оттенять, подчеркивать информацию, находящуюся на слайде, но не заслонять ее.
7. Использовать не более трех цветов на одном слайде (один для фона, второй для заголовка, третий для текста).
8. Последний слайд должен содержать в себе список использованных источников и литературы, в том числе, и электронных ресурсов.
9. Работа должна быть не менее 15 и не более 25 слайдов.

Шкала и критерии оценивания презентации

Оценку «отлично» заслуживают работы, если:

- обучающийся вовремя подготовил электронную презентацию;
- полно и всесторонне раскрыл содержание выбранной темы;
- оформление презентации соответствует предъявляемым требованиям;
- при собеседовании обучающийся на все вопросы преподавателя дал аргументированные ответы.

Оценку «хорошо» заслуживают работы, если:

- обучающийся сдал презентацию после указанных сроков;
- презентация выполнена на высоком уровне, но отдельные разделы освещены поверхностно, неполно, без должного теоретического обоснования или частично не выполняются требования, предъявляемые к работам;
- при собеседовании обучающийся показывает теоретические знания по исследуемой проблеме, но излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «удовлетворительно» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи презентации;
- в подготовленной презентации правильно освещены только отдельные вопросы темы;
- при докладе по презентации обучающийся допускает ошибки при устных ответах при проверке теоретических знаний по исследуемой проблеме, излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «неудовлетворительно» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи отчетных материалов;
- в презентации содержатся грубые теоретические ошибки, поверхностная аргументация по основным положениям темы;
- оформление имеет значительные нарушения предъявляемым требованиям;

- при докладе у обучающегося наблюдается частичное или полное не владение материалом презентации, обучающийся не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т. е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

3.1.2.4. ВОПРОСЫ и ЗАДАЧИ для самоподготовки к семинарским и практическим занятиям

В процессе подготовки к семинарскому или практическому занятию обучающийся изучает представленные ниже вопросы по темам. На занятии обучающийся демонстрирует свои знания по изученным вопросам в форме устного ответа.

Общий алгоритм самоподготовки

Тема 1. Тема семинара: Сущность и принципы корпоративной социальной ответственности

1. Дайте понятие, опишите основные характеристики и найдите отличия в понятиях «ответственность», «социальная ответственность», «корпоративная социальная ответственность».
2. Как может проявляться на практике деятельность предприятий в области КСО?
3. Назовите минимум пять основных причин, по которым компаниям необходимо проявлять социальную ответственность.
4. Принципы формирования корпоративной социальной ответственности

Тема 2. Тема семинара: История становления социальной ответственности бизнеса

1. Истоки становления корпоративной социальной ответственности
2. Концепция современной зарубежной корпоративной социальной ответственности
3. Содержание социальных программ за рубежом
4. Актуальный уровень развития КСО в России.

Тема 3. Тема семинара: Эволюция концепции социальной ответственности корпораций

1. Зарождение концепции социальной ответственности бизнеса (начало XIX в.-1960-е гг. XX в.).
2. Этапы ее эволюции - политический (1960-1980 гг.) и социально-экономических проблем (с 1992 года по настоящее время).
3. Окончательное формулирование идеологии КСО.

Тема 4. Практические подходы к корпоративной социальной ответственности
Разбор практических ситуаций по теме.

Тема 5. Направления и инструменты внутренней и внешней социальной политики корпораций
Защита индивидуальных заданий

Тема 6. Основные стандарты и инициативы в сфере КСО

Международные стандарты КСО (стандарты-руководства для менеджмента, общие принципы управления, стандарты отчетности и взаимодействия с заинтересованными сторонами, смежные стандарты). Российские стандарты КСО

Основные вопросы для подготовки к занятию:

1. Стандарт ISO 26000 - Руководство по основным аспектам социальной ответственности (история создания стандарта; содержание стандарта, преимущества стандарта)
2. Руководство GRI по устойчивому развитию и его применение в России
3. Верификация и Серия стандартов Account Ability (AA1000)
4. Глобальный договор ООН (ГД ООН)
5. Социальная хартия российского бизнеса
6. Создание национального стандарта КС
7. Что представляет собой «Социальный (корпоративный) кодекс»

Сравните два корпоративных кодекса компаний: Перечислите «плюсы» и «минусы» представленных кодексов.

Тема 7. Инструменты корпоративной социальной ответственности

1. Социальные программы.
2. Добровольчество (волонтерство).
3. Спонсорство
4. Благотворительность
5. Социальное инвестирование
6. Социальный маркетинг

Тема 8, 9 Теория заинтересованных сторон

Инструментарий анализа стейкхолдеров

1. Карта заинтересованных сторон
2. Составление таблицы интересов
3. Матрица «поддержка x сила влияния»
4. Интегральная мера оценки окружения бизнеса – формула Алексея Пирогова

Тема 10 Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и выполнения социальных обязательств

1. Роль государства в развитии и поддержке КСО – правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика.
2. Как вы считаете, каким должно быть взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и решения насущных проблем бизнеса в нашей стране.
3. Как вы считаете, почему необходима государственная поддержка развития КСО? Сформулируйте, что на ваш взгляд должно стать основной задачей органов государственной власти в этом процессе?
4. Какие выгоды для основной деятельности организации приносит следование практике КСО?
5. В какой мере бизнес ответственен за решение социальных проблем страны?

Тема 11 Тема семинара: Социальная отчетность компании

1. Социальная отчетность и социальные балансы
2. Основные стандарты отчетности
3. Рейтинги деловой репутации

Тема 12 Технология составления социального отчета

1. Корпоративный социальный отчет: сущность, значение.
2. Основные этапы составления корпоративного социального отчета.
3. Аудит социальной отчетности
Разбор практических ситуаций.

ЗАДАНИЕ

Рассмотреть основные этапы составления корпоративного социального отчета.

Ответить на вопрос, какие выгоды получают компании от представления социальной отчетности.

Используя источники интернета разместить в ЭИОС социальный отчет любой компании, сделать вывод по отчету, социальный эффект.

Тема 13. Тема семинара: Социальные стратегические альянсы в современной экономике

1. Социальные альянсы
2. Факторы успешности социального альянса

Тема 14 Защита презентаций на тему: «Корпоративная социальная ответственность в компании (на примере выбранной компании)»

**Шкала и критерии оценивания
самоподготовки по темам семинарских и практических занятий**

- оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы. Владеет методиками при решении практических задач.

- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся неаккуратно оформил отчетный материал в виде реферата на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы. Затрудняется решать практические задачи.

3.1.3. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Рубежный контроль успеваемости

Процедура оценивания

Оценивание происходит путем устного опроса обучающихся по предложенным вопросам.

1. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности.
 2. Эволюция концепции корпоративной социальной ответственности.
 3. Основные характеристики концепции корпоративной социальной ответственности и ее растущая значимость в контексте глобальных экономических и социальных проблем.
 4. Положительные эффекты от внедрения элементов КСО в стратегию корпорации.
 5. Зарубежный опыт социальной составляющей бизнеса.
 6. Элементы корпоративной социальной ответственности.
 7. Основные характеристики элементов корпоративной социальной ответственности.
 8. Теоретические принципы корпоративной социальной ответственности.
 9. Социальные установки о роли предпринимателей в общественном развитии.
 10. Внутренние и внешние источники корпоративной социальной ответственности.
 11. Создание эффективной системы корпоративной социальной ответственности.
 12. Внутренние социальные инвестиции – инвестиции в работников своей компании.
 13. Развитие персонала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников.
 14. Формирование корпоративной культуры.
 15. Рекреация и оздоровление работников и членов их семей.
 16. Привлечение и поддержка молодежи, в том числе и в образовательных программах.
- Спортивные программы.
17. Оказание материальной помощи. Помощь ветеранам.
 18. Реализация разнообразных детских программ.
 19. Направления социального партнерства и внешнего инвестирования.
 20. Соотношение понятий бизнес и общество.
 21. Роль государства в развитии и поддержании КСО - правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика.
 22. Рейтинги социальной ответственности.
 23. Социально-ответственное поведение и корпоративная культура.
 24. Оценки внешних и внутренних социальных программ.
 25. Концепция заинтересованных сторон.
 26. Системный подход к теории заинтересованных сторон.
 27. Понятие стейкхолдеров.
 28. Принципы и модели отношений с заинтересованными сторонами.
 29. Построение и анализ матрицы заинтересованных сторон.
 30. Процедуры первичного анализа заинтересованных сторон.
 31. Анализ сфер влияния заинтересованных сторон.
 - 23
 32. Корпоративное гражданство и корпоративная социальная ответственность: особенности реализации.
 33. Особенности понятия корпоративного гражданства.
 34. Становление понятия «корпоративное гражданство».
 35. Отличия понятия «корпоративное гражданство» от практики корпоративной социальной ответственности.
 36. Корпоративное гражданство - как опережающее сотрудничество компании с обществом и государством.
 37. Социально-культурные основания этики трудовых отношений.

38. Свод правил корпоративной этики.
39. Этическая или нравственная сторона управленческих решений.
40. Бизнес и общество в историческом и национально-культурном контекстах.
41. Рейтинги деловой репутации компаний.
42. Анализ социально-культурных оснований этики трудовых отношений России.

Шкала и критерии оценивания

Оценку *«отлично»* выставляют студенту, глубоко и прочно освоившему теоретический и практический материал раздела. Студенту необходимо показать знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентироваться, отвечая на дополнительные вопросы.

Оценку *«хорошо»* заслуживает студент, твердо знающий материал раздела, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы.

Оценку *«удовлетворительно»* получает студент, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали. В ответах на поставленные вопросы студентом допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала.

Оценка *«неудовлетворительно»* говорит о том, что студент не знает значительной части материала по разделу, допускает существенные ошибки в ответах.

3.1.5. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Промежуточная (семестровая) аттестация по курсу

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине, изложенным в п.1.1 настоящего документа
Форма промежуточной аттестации -	зачёт с оценкой
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины
	2) процедура проводится в рамках ВАРС, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине; 2) прошёл заключительное тестирование; 3) подготовил полноценное учебное портфолио.

ВОПРОСЫ

для подготовки к итоговому контролю

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАЧЕТА с оценкой

Плановая процедура получения зачёта с оценкой:

- 1) Студент предъявляет преподавателю:
 - учебное портфолио (систематизированную совокупность выполненных в течение периода обучения письменных работ, индивидуального задания, презентации).
- 2) Преподаватель просматривает представленные материалы и записи в журнале учёта посещаемости и успеваемости студентов (выставленные ранее студенту дифференцированные оценки по итогам входного контроля и практических занятий, защиты индивидуального задания и презентации).

3) Преподаватель выставляет оценку в экзаменационную ведомость и в зачётную книжку студента

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ответов на вопросы

Оценку «отлично» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический и практический материал дисциплины. Ответ должен быть логичным, грамотным. Обучающемуся необходимо показать знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентироваться, отвечая на дополнительные вопросы. Обучающийся должен свободно справляться с поставленными задачами, правильно обосновывать принятые решения.

Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, твердо знающий программный материал дисциплины, грамотно и по существу излагающий его. Не следует допускать существенных неточностей при ответах на вопросы, необходимо правильно применять теоретические положения при решении практических задач, владеть определенными навыками и приемами их выполнения.

Оценку «удовлетворительно» получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, испытывает затруднения при решении практических задач. В ответах на поставленные вопросы обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не может решить практические задачи или решает их с затруднениями.

Заключительное тестирование по итогам изучения дисциплины

По итогам изучения дисциплины, обучающиеся проходят заключительное тестирование (выходной контроль). Тестирование является формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин.

1. На современном этапе КСО наиболее прочно укоренилась в:
 - а) Японии;
 - б) России;
 - в) США.
2. Сравнительный анализ практик КСО целесообразно начать с:
 - а) ознакомления с лучшими практиками КСО в отрасли;
 - б) ознакомления с лучшими практиками КСО в мире;
 - в) стратегического анализа проблемы реализации КСО в компании;
 - г) постановки smart-цели сравнительного анализа;
 - д) оценки ограничений реализации различных практик КСО в компании.
3. Какая модель корпоративного управления и контроля характеризуется совмещением функций владения и управления:
 - а) японская;
 - б) немецкая;
 - в) российская;
 - г) англо-американская.
4. Для европейской модели корпоративной социальной ответственности характерно:
 - а) наличие государственного регулирования сферы социальной ответственности;
 - б) минимальное вторжение государства в деятельность компаний, в том числе и в КСО;
 - в) что общими целями социальной политики являются укрепление солидарности и увеличение равенства, бизнес должен успешно вести дела и исправно платить высокие налоги, а государство эффективно распределять эти налоги, в том числе и на социальные нужды.
 - г) пристальное внимание финансового сектора к проектам в области КСО, что выражается в постоянном росте количества социально ответственных инвестиционных фондов.
5. Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции:
 - повышение национального дохода
 - повышение уровня (качества) жизни
 - получение прибыли
 - повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей

6. Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни
 - социальный эффект
 - социальная эффективность
 - социально-экономическая эффективность
 - экономическая эффективность
7. Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества:
 - корпоративный фонд
 - социальные инвестиции
 - спонсорство
 - денежные гранты
 - социально значимый маркетинг
8. Пирамида А. Кэрролла включает следующие уровни социальной ответственности:
 - экономическая ответственность, правовая ответственность, этическая ответственность, филантропическая ответственность
 - экономическая ответственность, правовая ответственность
 - экономическая ответственность, филантропическая ответственность
9. Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством:
 - гражданский долг
 - высокий уровень самосознания
 - известность
 - реклама, способствующая формированию имиджа
10. Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью:
 - нравственные мотивы
 - рост доверия потребителей
 - реклама
 - любовь к искусству
10. «Триединый итог» нефинансового отчета является отражением:
 - экологической, этической и социальной результативности
 - экономической, экологической и социальной результативности
 - финансово-экономической, внутренней и внешней результативности
12. Из предложенных вариантов ответа выберите тот, который наиболее ярко отображает концепцию социального маркетинга и является ее основным посылом:
 - «Наш продукт является лидером на рынке продаж»
 - «Покупая наш продукт, вы спасаете мир»
 - «Покупая наш продукт, вы выбираете лучшее»
13. Физические и юридические лица, которые могут влиять на деятельность и решения организации или испытывают на себе влияние от ее деятельности и решений:
 - менеджеры
 - стейкхолдеры
 - попечители
 - спонсоры
14. Форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара на проведение социальных программ компании – это ...
 - эквивалентное финансирование
 - социально значимый маркетинг
 - благотворительные пожертвования и спонсорская помощь
15. Интеграция и достижение баланса между всеми областями в модели «триединого итога» образует такую составляющую как ...
 - терпимость
 - справедливость
 - жизнеспособность
 - устойчивость
16. Мобилизация ресурсов людей посредством информационных технологий с целью решения задач, стоящих перед бизнесом, государством и обществом в целом, ключевым преимуществом которого является радикальное снижение стоимости и времени достижения результата:
 - краудсорсинг
 - фандрайзинг

краудфандинг
 благотворительность
 17. Основным субъектом социальной политики являются
 политические партии
 общественные объединения
 человек
 государство
 18. Виды внутренней социальной ответственности:
 содействие социальной безопасности, партнерские отношения с потребителями
 социальное страхование, социальная защита и государственные гарантии, обеспечение
 предоставления государственных услуг, стабильная заработная плата
 участие в благотворительных мероприятиях, медицинское и социальное страхование
 безопасность труда работников, стабильность и поддержка социально-значимой зарплаты,
 развитие персонала через образовательные программы, оказание помощи работникам в
 критических ситуациях
 19. Добровольная реакция на социальные проблемы общества со стороны государства — это
 этика бизнеса
 культура управления
 социальная ответственность
 юридическая ответственность
 20. Стейкхолдеры – это ...
 клиенты компании
 работники компании
 конкуренты компании
 заинтересованные стороны компании
 21. К преимуществам КСО для бизнеса НЕ относится репутационный эффект
 нарушение принципа максимизации прибыли
 внедрение инноваций
 22. Денежные гранты - это
 форма адресной финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию социальных
 программ в области образования и на цели проведения прикладных исследований
 форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ как в
 денежной, так и в натуральной форме
 форма адресной финансовой помощи, которая заключается в совместном финансировании
 социальных программ со стороны компании, органов государственного управления и
 некоммерческого сектора
 23. Финансовые средства, выделяемые компанией на реализацию собственных социальных
 программ
 денежные гранты
 социальный бюджет
 социальные инвестиции
 социально значимый маркетинг
 24. «Триединый итог» нефинансового отчёта является отражением
 экологической, этической и социальной результативности
 экономической, экологической и социальной результативности
 финансово-экономической, внутренней и внешней результативности
 25. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой
 многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме
 замкнутого графа
 пирамиды
 Круга
 квадрата
 26. Понятие корпоративной культуры включает следующие составляющие
 комплекс разработанных на фирме «правил игры»
 комплекс ценностей компании
 стандарты, ориентиры, нормы, правил и принципы, обеспечивающие эффективное
 функционирование компании
 27. К элементам современной парадигмы КСО НЕ относится
 корпоративное управление
 социальное партнерство
 корпоративное гражданство
 28. Формула наиболее точно определяющая корпоративную культуру
 конкурентный рынок труда + занятость + достойная оплата труда

ориентация на роли + следование задачам + влияние на человека + получение власти
организационная культура = корпоративная культура
конкурентоспособность + клиентоориентированность + деловой успех
общие ценности + взаимовыгодные отношения и сотрудничество + добросовестное
организационное поведение
29. Социальная ответственность – это
правило
этический принцип
закон, обязательный для исполнения
норматив

Подготовка к заключительному тестированию по итогам изучения дисциплины

Тестирование осуществляется по всем темам и разделам дисциплины, включая темы, выносимые на самостоятельное изучение.

Процедура тестирования ограничена во времени и предполагает максимальное сосредоточение студента на выполнении теста, содержащего несколько тестовых заданий.

Тестирование проводится в электронной форме (ЭИОС ОмГАУ-Moodle). Тест включает в себя 25 вопросов. Время, отводимое на выполнение теста - 25 минут.

9.6.2 Шкала и критерии оценки итогового контроля:

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

8 ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
Фонд оценочных средств дисциплины
в составе ОПОП

1. Рассмотрена и одобрена:

а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры менеджмента и маркетинга;

протокол № 14 от 11.06.2021.

Зав. кафедрой, канц. экон. наук
Зверев



С.А. Фетисова

б) На заседании методической комиссии по направлению _____;

протокол № 11 от 15.06.2021.

Председатель МКН – ЗФ. 03. 02. Менеджмент



Н.А. Фурикова

2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы по профилю ОПОП:

Коммерческий директор ООО «Соляное»
Черлакского муниципального района
Омской области



/Белёвкин С.В./

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к фонду оценочных средств учебной дисциплины ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к рабочей программе дисциплины
в составе ОПОП 38.03.02 Менеджмент

Ведомость изменений

Срок, с которого вводится изменение	Номер и основное содержание изменения и/или дополнения	Отметка об утверждении/ согласовании изменений	
		инициатор изменения	руководитель ОПОП или председатель МКН