

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

Б1.В.ДВ.06.02 Корпоративная социальная ответственность

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика

Профиль – Регламентация и нормирование труда

Квалификация выпускника – магистр

Форма и срок обучения – 2 года 5 мес очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Часов по учебному плану (УП) – 144

В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 8

Формы промежуточной аттестации в семестрах
экзамен 4 семестр

Очно-заочная форма обучения Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	4	Итого
Число недель в семестре	16	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*	51/8	51/8
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	34/8	34/8
– лабораторные	-	-
Самостоятельная работа	66	66
Зачет	-	-
Экзамен	27	27
Итого	144	144

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утверждённым приказом Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939.

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

А.С. Данилова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	Формирование у обучающихся соответствующих компетенций, обеспечивающих готовность магистра к самостоятельной профессиональной деятельности, формирование знаний о важнейших законах, закономерностях и принципах создания, функционирования и развития организаций (предприятий), проблемах и перспективах эффективного управления в организациях
1.2 Задачи дисциплины	
1	Создание целостного представления основ систематических знаний в области корпоративной социальной ответственности, имеющей нормативные, стилевые, функциональные особенности, которые выступают организующим началом современных (креативных) корпораций-сообществ, корпоративного управления и корпоративных отношений
2	Усвоение современных теоретических представлений о корпоративной социальной ответственности бизнеса, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и управление корпоративной социальной ответственностью

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.06.01 Управление качеством трудовой жизни
2	Б1.О.05 Межкультурная коммуникация
3	Б1.В.ДВ.05.01 Организация корпоративной системы оплаты и стимулирования труда
4	Б2.О.02(Н) Производственная - научно-исследовательская работа
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.03 Лидерство и командообразование
2	Б1.В.ДВ.05.02 Стимулирование труда и мотивация трудовой деятельности
3	Б2.О.04(П) Производственная - организационно-управленческая практика
4	Б2.О.05(Пд) Производственная - преддипломная практика
5	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
6	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы
7	ФТД.02 Конфликтология

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы командной работы. – сущность командных и личных интересов и особенности их согласования. – особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работать в команде на основе стратегии сотрудничества. – выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы. – анализировать возможные последствия личных действий в командной работе. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью определять свою роль в командной работе для достижения оставленной цели. – способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы. – способностью строить продуктивное взаимодействие в команде на основе ответственного отношения к личным действиям.

<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур</p>	<p>Знать: – различные исторические типы культур; - механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе; - принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов. Уметь: – объяснить феномен культуры, её роль в человеческой жизнедеятельности; – адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; — толерантно взаимодействовать с представителями различных культур. Владеть: – навыками формирования психологически-безопасной среды в профессиональной деятельности; — навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур. – навыками конструктивного преодоления возникающих разногласий и конфликтов.</p>
<p>ПК-7.2 Способен координировать деятельность в области организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования работников</p>	<p>ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников</p>	<p>Знать: – комплекс трудовых показателей организации (предприятия); - основы организации труда и нормирования труда на предприятии, основы управления трудовыми ресурсами предприятия. - механизм функционирования государственного регулирования труда в стране в целом и на конкретном предприятии в частности. Уметь: – составлять нормы труда с учетом различных особенностей видов труда; – выработать предложения по совершенствованию процессов регулирования трудовой сферы предприятия с целью повышения эффективности его функционирования; – анализировать происходящие трудовые процессы, давать им объективную оценку. Владеть: – методами составления норм труда; – навыками работы с законами, нормативными документами, регулирующими трудовые вопросы на предприятии, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности; – аналитическими методами работы для оценки целесообразности и эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия</p>

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ						
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма			*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы			
1.0	Раздел 1. Концептуальные аспекты корпоративной социальной ответственности	4	8	16/8	36	УК-3.1 УК-5.1 ПК-7.2.3
1.1	Тема 1. Роль социально ответственного поведения в развитии современной компании 1. Эволюция понятия «социальная ответственность бизнеса» 2. Современное понимание КСО 3. Корпоративная культура и ценности	4	2	4	9	УК-3.1 УК-5.1
1.2	Тема 2. Модели корпоративной социальной ответственности: зарубежный опыт 1. Существующие подходы к корпоративной и социальной ответственности в зарубежной и отечественной практике 2. Концепция устойчивого развития компании	4	2	4	9	УК-3.1 УК-5.1
1.3	Тема 3. Особенности реализации концепции корпоративной социальной ответственности в России	4	2	4/4	9	ПК-7.2.3

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ						
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лек	Пр	СР	
	1. Российская специфика корпоративной и социальной ответственности 2. Формы социальной ответственности бизнеса					
1.4	Тема 4. Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности 1. Принципы устойчивого развития компании 2. Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества компании 3. Социальный проект	4	2	4/4	9	ПК-7.2.3
2.0	Раздел 2. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	4	9	18	30	УК-3.1 УК-5.1 ПК-7.2.3
2.1	Тема 5. Особенности механизма социального инвестирования 1. Социальные инвестиции, социальное партнерство и корпоративное гражданство бизнеса 2. Развитие системы социальной ответственности в компаниях	4	2	6	10	УК-3.1 УК-5.1
2.2	Тема 6. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности и роль корпоративной социальной ответственности 1. Международные и отечественные хартии и стандарты КСО 2. Бережливое производство	4	4	6	10	УК-3.1 УК-5.1
2.3	Тема 7. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения корпораций 1. Социальные проблемы экономики в российских условиях 2. Самооценка по показателям социальной ответственности	4	3	6	10	ПК-7.2.3

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: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ				
6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Горфинкель, В. Я.	Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов: [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/511052	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.1.2	Коротков, Э. М.	Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов: [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/510877	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.1.3	Григорян, Е. С.	Корпоративная социальная ответственность : [Электронный ресурс] - https://e.lanbook.com/book/229400	Москва : Дашков и К°, 2021	100% онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во экз.

	составители		год издания	в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Божук, С. Г.	Корпоративная социальная ответственность : учебник для : [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/512421	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.2	Тульчинский, Г. Л.	Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для вузов : [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/511067	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.3	Аникеева, О. П.	Социальная ответственность бизнеса и международная конкурентоспособность : учебник и практикум для вузов: [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/496276	Тюмень : Издательство Тюменского государственного университета? 2022	100% онлайн
6.1.2.4	Канаева, О. А. [и др.]	Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов: [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/511195	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Данилова А.С.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭОИС	100% online
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003. – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.2	Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/			
6.2.3	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.4	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № 0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	Не требуется			
6.3.3 Информационные справочные системы				
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из			

	локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 16.04.2022) – URL: http://www.consultant.ru – Режим доступа : свободный. – Текст: электронный
6.4.2	Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) – URL: http://www.consultant.ru – Режим доступа : свободный. – Текст: электронный

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп. 1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр. 2
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерный класс Т-46.

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

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

<p style="text-align: center;">Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимися отдельных элементов работ по управлению деятельностью по организации и нормированию труда в области нормирования, оплаты и материального стимулирования труда, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
<p style="text-align: center;">Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 66 часов по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Обучающийся очно-заочной формы обучения выполняет ИДЗ. Задания размещены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>
<p style="text-align: center;">Экзамен</p>	<p>Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.06.02 Корпоративная социальная ответственность**

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика труда

Профиль – Регламентация и нормирование труда

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

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

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

Задачами ФОС являются:

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

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

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

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

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» участвует в формировании компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы.

УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур.

ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников.

Программа контрольно-оценочных мероприятий (очно-заочная форма обучения)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 семестр					
Раздел 1. Корпоративная и социальная ответственность					
1	1-2	Текущий контроль	Роль социально ответственного поведения	УК-3.1 УК-5.1	Конспект (письменно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
			в развитии современной компании		Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
2	3-4	Текущий контроль	Модели корпоративной социальной ответственности: зарубежный опыт	УК-3.1 УК-5.1	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
3	5-6	Текущий контроль	Особенности реализации концепции корпоративной социальной ответственности в России	ПК-7.2.3	Конспект (письменно) Тест (компьютерные технологии) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания, выполняемые в рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности	ПК-7.2.3	Конспект (письменно) Тест (компьютерные технологии) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания, выполняемые в рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно)
Раздел 2. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности					
5	9-11	Текущий контроль	Особенности механизма социального инвестирования	УК-3.1 УК-5.1	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
6	12-14	Текущий контроль	Международные стандарты корпоративной социальной ответственности и роль корпоративной социальной ответственности	УК-3.1 УК-5.1	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
					технологии)
7	15-16	Текущий контроль	Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения корпораций	ПК-7.2.3	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тест (компьютерные технологии)
8	16	Текущий контроль	Разделы 1,2	УК-3.1 УК-5.1 ПК-7.2.3	Тест (компьютерные технологии)
9	17	Промежуточная аттестация – экзамен	Разделы 1,2	УК-3.1 УК-5.1 ПК-7.2.3	Собеседование (устно)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

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

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

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

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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
2	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.	Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
		Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
4	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
5	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам
6	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
Промежуточный контроль			
7	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Вопросы и задачи к экзамену

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

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

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседования

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

Разноуровневые задания (задания репродуктивного и реконструктивного уровней)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»	Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Конспект лекций

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

Тестирование при текущем контроле.

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

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

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1. Роль социально ответственного поведения в развитии современной компании	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что включает в себя понятие «корпоративная социальная ответственность»? 2. Каковы основные теоретические подходы к определению и трактовке корпоративной социальной ответственности? 3. Приведите примеры определений корпоративной социальной ответственности. 4. Дайте характеристику элементов пирамиды А.Керолла. 5. В чем заключаются особенности модели С. Вартика и Ф. Кохрена? 6. Какие принципы корпоративной социальной ответственности содержит модель Д. Вуд? 7. В чем заключаются основные причины возросшей значимости корпоративной социальной ответственности в современном мире?
2.	Тема 2. Модели корпоративной социальной ответственности: зарубежный опыт.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зарубежный опыт развития КСО: плюсы и минусы. 2. Сравнительная характеристика зарубежных моделей КСО.

№	Наименование темы	Типовые вопросы
		<p>3. Традиции благотворительности и меценатства в дореволюционной России и их влияние на современную практику КСО.</p> <p>4. Влияние советского опыта на реализацию КСО современными российскими компаниями.</p> <p>5. Социальная ответственность бизнеса в России: возможности и проблемы реализации.</p>
3.	Тема 3. Особенности реализации концепции корпоративной социальной ответственности в России	<p>1. Какие факторы оказали влияние на формирование концепции корпоративной социальной ответственности?</p> <p>2. Охарактеризуйте этапы эволюции корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом.</p> <p>3. В чем состоит концепция корпоративного эгоизма М.Фридмана? Что такое «корпоративный альтруизм»?</p> <p>4. Каковы основные перспективы развития корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом?</p> <p>5. Дайте характеристику зарубежных моделей корпоративной социальной ответственности.</p> <p>6. Какова роль купеческой и промышленной благотворительности в системе государственного, общественного и церковного призрения XVIII – начала XX в.?</p> <p>7. В чем выражалась благотворительная деятельность русских купцов и промышленников?</p> <p>8. Какие социальные обязательства выполняли предприятия в СССР?</p> <p>9. Как оцениваются масштабы КСО в современной России?</p>
4.	Тема 4. Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности.	<p>1. стейкхолдеров и корпоративного гражданства</p> <p>2. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста Концепции стоимости компании.</p> <p>3. Принципы устойчивого развития компании</p> <p>4. Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества компании</p> <p>5. Деловая репутация как результат КСО организации. Проявление деловой репутации в гудвиллевых ресурсах</p>
5.	Тема 5. Особенности механизма социального инвестирования.	<p>1. Нормативное регулирование социальной ответственности бизнеса в России</p> <p>2. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса</p> <p>3. Поддержка развития науки и образования как направление КСО</p> <p>4. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры</p> <p>5. Здравоохранение как объект КСО</p> <p>6. Корпоративное волонтерство в России и зарубежом</p> <p>7. Социальные программы в стратегии развития внутренней КСО</p> <p>8. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности</p>
6.	Тема 6. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности и роль корпоративной социальной ответственности	<p>1. Международные стандарты в области корпоративной социальной политики</p> <p>2. Глобальный договор ООН: содержание, принципы, опыт присоединения российских предприятий</p> <p>3. Руководство GRI и его применение в России</p> <p>4. Социальные инвестиции, социальное партнерство и корпоративное гражданство бизнеса</p> <p>5. Развитие системы социальной ответственности в компаниях</p>

№	Наименование темы	Типовые вопросы
7.	Тема 7. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения корпораций.	1. Социальные проблемы экономики в российских условиях 2. Самооценка по показателям социальной ответственности 3. Частно-государственное партнерство 4. Показатели социальной ответственности

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

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

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

Образец типового варианта задач реконструктивного уровня
по теме «Международные стандарты корпоративной социальной ответственности и роль корпоративной социальной ответственности»
Предел длительности контроля – 30 минут.
Предлагаемое количество заданий – 1.

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Задание

1. Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?
2. В чем заключается причина конфликта?
3. Как выйти из данного конфликта?
4. Возможно ли применение системы менеджмента качества в данной ситуации?

3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

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

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

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня
по теме «Модели корпоративной социальной ответственности: зарубежный опыт»
Предел длительности контроля – 40 минут.
Предлагаемое количество заданий - 4.

Задание 1. Можно выделить три возможных пути внедрения социальной ответственности в российскую практику: инициатива государства, инициатива бизнеса и диалог власти и бизнеса. Оцените плюсы и минусы каждого сценария и выберите, на ваш взгляд, наиболее оптимальный. Обоснуйте свой ответ.

Задание 2. Проанализируйте информацию, представленную на сайте органов государственной власти, в области стимулирования компаний в области устойчивого развития. Какие стимулы используют органы государственного управления? Какие из них вы считаете наиболее эффективными? Аргументируйте свой ответ.

Задание 3. Приведите примеры взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и решения насущных проблем бизнеса в нашей стране и за рубежом.

Задание 4. В силу исторических традиций ведущая роль в развитии корпоративной социальной ответственности должна принадлежать государству. В условиях российской действительности также, как и в других странах, должны быть объединены усилия бизнес-сообщества и государства.

3.4 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня, выполняемые в рамках практической подготовки

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

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий в рамках практической подготовки, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий в рамках практической подготовка
(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда: Анализ успешных корпоративных практик по вопросам организации и нормирования труда; трудовая функция D/02.7: Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда: Организация контроля соблюдения в организации трудового законодательства Российской Федерации, исполнения требований нормативных правовых и локальных нормативных актов по оплате труда с разработкой предложений по итогам контроля)

Тема 4. Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности (для оценки знаний, умений и навыков)

По данным сайта ОАО «РЖД» (в том числе раздел «Социальная ответственность» <https://company.rzd.ru/ru/9386>) провести анализ динамики показателей оплаты труда в корреляции с динамикой производительности труда. Сделать вывод о влиянии данных параметров на деловую репутацию. Компании.

По данным сайта ОАО «РЖД» (раздел «Социальная ответственность» <https://company.rzd.ru/ru/9386>) провести анализ динамики показателей производственного травматизма в корреляции с динамикой затраты на мероприятия по улучшению условий и охраны труда. Сделать вывод о влиянии данных параметров на деловую репутацию. Компании.

3.4 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Темы для изучения теоретического материала для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов отделения
		очно-заочного
1	Тема 1. Роль социально ответственного поведения в развитии современной компании	3
2	Тема 2. Модели корпоративной социальной ответственности: зарубежный опыт.	3
3	Тема 3. Особенности реализации концепции корпоративной социальной ответственности в России	3
4	Тема 4. Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности.	3
5	Тема 5. Особенности механизма социального инвестирования.	3
6	Тема 6. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности и роль корпоративной социальной ответственности	3
7	Тема 7. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения корпораций.	3
	Итого	21

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

3.5. Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

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

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

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

Типы тестовых заданий:

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

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

Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
<p>УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы. УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур</p>	<p>Тема 1. Роль социально ответственного поведения в развитии современной компании</p>	<p>Эволюция понятия «социальная ответственность бизнеса»</p>	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		<p>Современное понимание КСО</p>	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		<p>Корпоративная культура и ценности</p>	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	<p>Тема 2. Модели корпоративной социальной ответственности: зарубежный опыт</p>	<p>Существующие подходы к корпоративной и социальной ответственности практике</p>	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		<p>Существующие подходы к корпоративной и социальной ответственности в зарубежной практике</p>	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		<p>Концепция устойчивого развития компании</p>	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	<p>Тема 5. Особенности механизма социального инвестирования</p>	<p>Социальные инвестиции</p>	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		<p>Социальное партнерство и корпоративное гражданство бизнеса</p>	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
<p>Развитие системы социальной ответственности в компаниях</p>		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Знание	4 – ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
	Тема 6. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности и роль корпоративной социальной ответственности	Международные и отечественные хартии	Умения	4 – 3ТЗ 2– ОТЗ 2– 3ТЗ		
			Действия	2– ОТЗ 2 – 3ТЗ		
			Знание	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ		
		Стандарты КСО	Умения	2– ОТЗ 2– 3ТЗ		
			Действия	2– ОТЗ 2 – 3ТЗ		
			Знание	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ		
		Бережливое производство	Умения	2– ОТЗ 2– 3ТЗ		
			Действия	2– ОТЗ 2 – 3ТЗ		
			Знание	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ		
		ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	Тема 3. Особенности реализации концепции корпоративной социальной ответственности в России	Российская специфика корпоративной социальной ответственности	Знание	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ
					Умения	2– ОТЗ 2– 3ТЗ
					Действия	2– ОТЗ 2 – 3ТЗ
Формы социальной ответственности бизнеса	Знание			4– ОТЗ 4 – 3ТЗ		
	Умения			2– ОТЗ 2– 3ТЗ		
	Действия			2– ОТЗ 2 – 3ТЗ		
Инструменты КСО	Знание			4– ОТЗ 4 – 3ТЗ		
	Умения			2– ОТЗ 2– 3ТЗ		
	Действия			2– ОТЗ 2 – 3ТЗ		
Тема 4. Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности	Принципы устойчивого развития компании		Знание	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ		
			Умения	2– ОТЗ 2– 3ТЗ		
			Действия	2– ОТЗ 2 – 3ТЗ		
	Корпоративная социальная ответственность и конкурентные преимущества компании		Знание	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ		
			Умения	2– ОТЗ 2– 3ТЗ		
			Действия	2– ОТЗ 2 – 3ТЗ		
	Социальный проект		Знание	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ		
			Умения	2– ОТЗ 2– 3ТЗ		
			Действия	2– ОТЗ 2 – 3ТЗ		
Тема 7. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении	Социальные проблемы экономики в российских условиях	Знание	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ			
		Умения	2– ОТЗ 2– 3ТЗ			

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
	социально ответственного поведения корпораций	Показатели социальной ответственности	Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Самооценка по показателям социальной ответственности	Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Итого				168 – ОТЗ 168 – ЗТЗ	

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

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 22 вопросов, в том числе 11 – ОТЗ, 11 – ЗТЗ.
Норма времени – 45 мин.

1. Выберите правильный ответ

Корпоративную социальную ответственность характеризуют (отметьте все качества):

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

2. Основная цель социально ответственной организации _____

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

4. Гуманизация труда предусматривает _____

5. Выберите правильный ответ

К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:

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

6. Выберите правильный ответ

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

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

7. Выберите правильный ответ

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

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

8. Выберите правильный ответ

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

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

9. Выберите правильный ответ

Социал-демократическая модель социальной политики отличается от либеральной:

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

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

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

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

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

14. Выберите правильный ответ

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

- а) способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;

- б) умение объединить усилия работодателей и работников в давлении на правительство, чтобы добиться более благоприятных условий для развития производства;
- в) способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок.

15. Могут участвовать в социальном партнерстве _____ стороны

16. Установите правильную последовательность видов инструктажей по целям:

- Д) Цель: ознакомление с особенностями работ на предприятии, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с документами, регулирующими отношения между работником и работодателем.
- Б) Цель: ознакомление с производственным обслуживанием и безопасными условиями труда на рабочем месте.
- А) Цель: ознакомление с производственным обслуживанием и безопасными условиями труда на рабочем месте.
- В) Цель: ознакомить работников «при введении в действие новых документов или внесении изменений по охране труда. При изменении технологических процессов, замене инструмента. При нарушении требований охраны труда, если они создали угрозу или привели к тяжким последствиям».
- Г) Цель: проводят при выполнении работ, не связанных с прямой его работой.

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

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

- б) Материальная ответственность (возмещение ущерба)
- а) Дисциплинарная ответственность (дисциплинарные проступки)
- г) Гражданско-правовая ответственность (имущественный или моральный вред)
- д) Административная ответственность (нарушение законодательства по статьям Охраны труда)
- в) Уголовная ответственность (нарушение законодательных актов)

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

20. Выберите правильный ответ

Политика в области качества это:

- А) Общие цели и обязательства по улучшению результативности в области промышленной безопасности и охраны труда, официально сформулированные высшим руководством;
- Б) намерия и направления организации, официально сформулированные ее высшим руководством;
- В) общие намерия и направления деятельности в области выявления, оценки и предотвращения негативных последствий рисков, связанных с профессиональной деятельностью;
- Г) Все вышеперечисленное.

21. Основными инструментами процесса развития сотрудников должны быть:

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

- Б) Развитие инициативности, инновации, полного раскрытия творческого потенциала;
- В) Задачи, возложенные на сотрудника на планируемый период, осуществление сотрудником ранее запланированных мероприятий, достижение целей, поставленных ранее;
- Г) Все вышеперечисленное.

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

3.6 Перечень примерных теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

1. Понятие ответственности и ее роль в менеджменте.
2. Источники ответственности в организации.
3. Типологическое разнообразие и особенности ответственности.
4. Основные характеристики ответственности.
5. Сущность корпоративной социальной ответственности.
6. Многообразие подходов к определению корпоративной социальной ответственности.
7. Функции и принципы корпоративной социальной ответственности.
8. Зарождение концепции социальной ответственности за рубежом.
9. Развитие концепции корпоративной социальной ответственности за рубежом.
10. Базовые интерпретации концепции социальной ответственности.
11. Современный этап развития концепции корпоративной социальной ответственности за рубежом.
12. Зарубежные модели корпоративной социальной ответственности.
13. Купеческая благотворительность и меценатство в Российской империи.
14. История социального страхования в дореволюционной России.
15. Социальные функции предприятий в РФ.
16. Формирование российской модели корпоративной социальной ответственности в 1990-2000-х гг.
17. Факторы формирования социальной ответственности бизнеса в современной России.
18. Элементный состав системы корпоративной социальной ответственности.
19. Субъект и объект корпоративной социальной ответственности.
20. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.
21. Сферы и уровни корпоративной социальной ответственности.
22. Специфика и основные направления внутренней корпоративной социальной ответственности.
23. Специфика и основные направления внешней корпоративной социальной ответственности.
24. Формы и инструменты реализации внутренней и внешней социальной ответственности.
25. Глобальный договор ООН.
26. Международный стандарт ISO 26000.
27. Стандарт Social Accountability 8000.
28. Серия стандартов Accountability 1000.
29. Социальная хартия российского бизнеса.
30. Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности.
31. Стандарт ТПП РФ.
32. Цели и задачи менеджмента в рамках корпоративной социальной ответственности.
33. Основы стратегического развития корпоративной социальной ответственности.
34. Необходимость и роль программ по социальной ответственности.
35. Общая методика разработки программ по корпоративной социальной ответственности.

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

(для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Задача 1. «Всеобъемлемоохваченные»

На путь социальной ответственности бизнес завели глобальные компании. Им показалось, что легче раздуть социальные пакеты своих сотрудников и бюджеты на благотворительность, чем объяснять людям причуды глобальной экономики, где использование детского труда на азиатской фабрике Nike может даже почудиться иной рази благом (ведь в результате жители западных мегаполисов получают свои винтажные сникерсы, а китайские подростки – возможность хоть как-то прокормить себя, заработав полтинник). Теперь редко какая глобальная компания не вооружена арсеналом программ, проектов, концепций, принципов и миссий, доказывающих, что она не просто зарабатывает деньги для акционеров (такая пошлость не может двигать компанией в современном мире), а смех и радость приносит людям. Социальная ответственность по-русски отличается плохим пониманием сути вопроса, но большим рвением «Сегодня в российском бизнес-сообществе не сложилось единого понимания корпоративной социальной ответственности, - признает вице – президент Газпромбанка Алла Турецкая. - Но интерес к теме растет день ото дня». Еще бы не рос. Президент неоднократно заявлял, что бизнес должен быть социально ответственным. «Ценность человека и бизнесмена не в том, какое богатство он скопил, а что он сделал для народа, руками которого он достиг таких результатов». - заявил, например, Президент. После этого редкий человек захочет признаваться, что не очень разбирается в понятии «социальная ответственность». Вот основатель компании «Магнит» Сергей Галицкий не понимает, какая у бизнеса может быть социальная ответственность, кроме соблюдения законов уплаты налогов. А президент «Евроцемент групп» Михаил Скороход понимает очень хорошо. В «Евроцемент групп» концепцию социальной ответственности бизнеса разделяют целиком и полностью. В то время как Сергей Галицкий цинично зарабатывает деньги и растит капитализацию компании, в «Евроцементе» считают, что получение прибыли не может быть единственной целью социально ответственной компании, о чем глава компании и рассказал на Национальном форуме корпоративной социальной ответственности, который прошел в Москве в декабре.

По словам Михаила Скорохода, и государство, и экологические организации, и персонал должны чувствовать себя «всеобъемлемо охваченными» социальными программами компании, чтобы она могла «находиться в динамике». И динамичный «Евроцемент» охватывает всеобъемлемо как только может. Каждого четвертого сотрудника отправляет с семьей «оздоравливаться» на море, ну или в местные санатории. Наладил бесплатное питание для чего провел «конкретную модернизацию столовых и душевых». Строить жилье для персонала. Конечно же, помогает госучреждениям - школам, детским садам, домам культуры. «Потому что нам очень важно, чтобы духовная жизнь наших работников продолжалась». - пояснил Михаил Скороход. Директор проектного бюро «Деловая культура» Наталья Хонякова не первый год занимается темой социальной ответственности и досконально изучила социальные доклады крупнейших российских компаний, в итоге собрав целую подборку удивительных выражений про продолжение духовной жизни. Они, по ее словам, просто иллюстрируют сложность освоения российскими компаниями корпоративных концепций, правильность которых на Западе ни у кого не вызывает сомнений. «Перловка», тем не менее, хранится у нее в отдельном файле. «И он бесконечен, - сокрушается Наталья Хонякова, - Правильные вещи люди иногда говорят так, что хочется над ними смеяться».

Задача 2. «Разводиловка идет»

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

«К нам приходил главный наблюдатель , американец, я думала, вдруг поможет,- говорит хозяйка трикотажного ателье на Сахалине «Чародейка - 2000» Елена Ким, по доброй народной привычке называющая всех иностранцев американцами.- Но никому ничего не надо. Мол, надо же какая убогость- нехай работает. Это все для галочки: программу провели - отчитались». Но ведь «Чародейка - 2000» получила 70 тыс. руб. от «Сахалин энерджи» в виде гранта на организацию дефиле? « Ну и что, какие-то семьдесят тысяч, - удивляется Елена Ким. - Знаете, какой адский труд - новая коллекция?» «Сахалин энерджи», как свидетельствует годовой отчет компании, взяла на себя уникальные обязательства по содействию и развитию коренных народов Сахалина. Представители нивхов, эвенков , уильта и нанайцев за пять лет получают от компании \$1,5 млн. на поддержание традиционного экономического уклада и развития культуры. Но и нивхов, эвенков , уильта и нанайцев тоже удовлетворенности не наблюдается. «На наших землях незаконно качают миллиарды», - рубит правду-матку герой всех телерепортажей про сахалинские малые народы нивх Владислав Соловьев. Почему незаконно-то? «А они в Думах как хотят , так и воруют. Разводиловка идет все время. Это они по бумагам такие красивые. Ты за них, что ли?» - с недоверием спрашивает Соловьев. Сам Владислав, который «против них», при этом заседает в совете, распределяющем деньги сырьевиков между представителями малых народов.«Деловая культура»в декабре опубликовала первый национальный рейтинг корпоративной ответственности. Лидерами стали «Газпром» (теперь владеющей и «Сахалин энерджи»), ЛУКОЙЛ, «Норильский никель», РАО «ЕЭС России», РЖД, «Русал». Но это лидерство пока весьма условное - при составлении рейтинга никто не проверял реальный эффект их деятельности. По мнению Наталью Хоняковой , учитывалась управленческая способность компании быть социально ответственными. Корпорации только в начале пути, которым им нельзя не идти, добавляет Алла Турецкая. «Вы либо дружите с окружающей средой, либо нет и тогда просто быстро уйдете с рынка». - поясняет вице-президент Газпромбанка. Правда, игры в хорошие социальные отчеты редко защищают большие корпорации от политических решений. Наличие раздела про «устойчивое развитие» и отчета про экологические стандарты не оберегло Shell на Сахалине - власти все же нашли проблемы с экологией и заставили продать контрольный пакет компании «Сахалин энерджи» «Газпрому». А вот вреда от такой «социальной ответственности» хоть отбавляй, особенно в России, только-только свыкшейся с наличием в стране богатых людей. Количество неудовлетворенных нахлебников растет в прогрессии.

Задача 3. «Прсят, просят, просят»

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

помогать тому, кто и вправду нуждается, но масштабной «социальной ответственности» у Александра Кабанова не получается - разойтись не позволяют невысокая рентабельность на розничном рынке и отсутствие льгот при налогообложении благотворительных денег. « У нас есть сотрудники, они болеют, у них родственники умирают. Вот мы им помогаем», - говорит Кабанов.

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

Задача 4. «Найти изюминку»

В теории социальной ответственности есть , конечно, рациональное зерно иначе она не завоевывала бы сейчас мир. Только вот к попыткам оправдать бизнес и откупиться от общества оно отношения не имеет. Заботится о сотрудниках, соблюдать экологические стандарты, инвестировать в инфраструктуру и развивать социальный маркетинг нужно ровно настолько, насколько это отвечает эгоистическим интересам бизнеса по извлечению прибыли – только тогда подобная деятельность не развратит ни сам бизнес , ни общество. Смывающий «грехи» офтальмолог Игорь Медведев относится к своему ресторану не как к благотворительности, а как к коммерческому проекту. И как раз благодаря этому после посещения ресторана люди оставляют незрячим официантам сто долларовые чаевые. Они платят не за социальную ответственность , а за услугу - пребывания в полной темноте, новые ощущения и возможность сопереживать. « Ресторан прибыльный со второго месяца», - уверяет Игорь Медведев. Анита Роддик создала экологический и этический The BodyShop, наглядно показав, что социальная ответственность бизнеса прежде всего зависит от социальной ответственности потребителей его продукции. Если люди одобряют деятельность компании, они просто покупают ее товары, если не одобряют- покупают у конкурентов. Вот тут и наступает момент истины: готово ли общество за свои убеждения не попросить расстаться с рублем других, а вытащить его из своего кармана - или наоборот, не купить и поступиться привычным образом жизни. Так происходит социально ответственное голосование рублем и долларом, а не социально безответственное шантажирование делового мира. Них в Владислав Соловьев клеймит незаконную добычу нефти компанией Shell, но при передвижении по Сахалину все-таки предпочитает автобус оленю.

Вопросы для анализа:

1.Согластны ли Вы сточкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть вымогание денег у бизнеса? Аргументируйте.

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

3.Должна ли быть у бизнеса социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов? Да/Нет, почему?

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

Задача 5. На конкретных примерах социально ответственных компаний (как российских, так и западных) проанализируйте потенциальные преимущества и недостатки корпоративной социальной ответственности для бизнеса.

Задача 6. Приведите примеры опыта использования корпоративной социальной ответственности для решения насущных проблем бизнеса зарубежными и отечественными компаниями.

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

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

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося), а также хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; три практических задания: два из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); третье практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 <p>ИрГУПС 20__-20__ учебный год</p>	<p align="center">Экзаменационный билет по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» № 1 Профиль – Регламентация и нормирование труда 4 семестр</p>	<p align="center">Утверждаю: Заведующий кафедрой «УП» КриЖТ ИрГУПС _____.</p>
<p>1 Базовые интерпретации концепции социальной ответственности 2 Необходимость и роль программ по социальной ответственности</p> <p>Задание 1 На конкретных примерах социально ответственных компаний (как российских, так и западных) проанализируйте потенциальные преимущества и недостатки корпоративной социальной ответственности для бизнеса.</p> <p>Задание 2 Приведите примеры опыта использования корпоративной социальной ответственности для решения насущных проблем бизнеса зарубежными и отечественными компаниями.</p> <p>Задание 3 Кейс «Найти изюминку» В теории социальной ответственности есть, конечно, рациональное зерно иначе она не завоевывала бы сейчас мир. Только вот к попыткам оправдать бизнес и откупиться от общества оно отношения не имеет. Заботится о сотрудниках, соблюдать экологические стандарты, инвестировать в инфраструктуру и развивать социальный маркетинг нужно ровно настолько, насколько это отвечает эгоистическим интересам бизнеса по извлечению прибыли – только тогда подобная деятельность не развратит ни сам бизнес, ни общество. Смывающий «грехи» офтальмолог Игорь Медведев относится к своему ресторану не как к благотворительности, а как к коммерческому проекту. И как раз благодаря этому после посещения ресторана люди оставляют незрячим официантам сто долларовые чаевые. Они платят не за социальную ответственность, а за услугу - пребывания в полной темноте, новые ощущения и возможность сопереживать. «Ресторан прибыльный со второго месяца», - уверяет Игорь Медведев. Анита Роддик создала экологический и этический The BodyShop, наглядно показав, что социальная ответственность бизнеса прежде всего зависит от социальной ответственности потребителей его продукции. Если люди одобряют деятельность компании, они просто покупают ее товары, если не одобряют - покупают у конкурентов. Вот тут и наступает момент истины: готово ли общество за свои убеждения не попросить расстаться с рублем других, а вытащить его из своего кармана - или наоборот, не купить и поступить привычным образом жизни. Так происходит социально ответственное голосование рублем и долларом, а не социально безответственное шантажирование делового мира. Них в Владислав Соловьев клеймит незаконную добычу нефти компанией Shell, но при передвижении по Сахалину все-таки предпочитает автобус оленю.</p> <p>Вопросы для анализа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Согласны ли Вы сточкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть вымогание денег у бизнеса? Аргументируйте. 2.Как Вы думаете, действительно ли благотворительность «развращает» благополучателей, формируя потребительское отношение? 3.Должна ли быть у бизнеса социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов? Да/Нет, почему? 4.Как Вы понимаете, в чем принципиальная разница между благотворительностью и корпоративной социальной ответственностью? 		