ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

Б1.О.36 Управление социальной ответственностью

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 7 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	7	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	42	**42**
– лекции	14	**14**
– практические (семинарские)	28	**28**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	66	**66**
Итого	108	**108**

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.э.н., доцент, доцент, И.Р.Либенсон

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «4» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

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

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

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий,	ОПК-1.3 Применяет знания (на промежуточном уровне) социологической и психологической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: основы социальной ответственности как обобщающей категории социологической и психологической теории; нормы этического, социально ответственного поведения, этики делового и межличностного общения; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик
		Уметь: определять параметры и критерии самооценки и оценки персонала на предмет социальной ответственности; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки социальной ответственности персонала; разрабатывать рекомендации

российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач		по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенной оценки
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач по управлению социальной ответственностью; навыками определения групп, организации и проведения оценки социальной ответственности персонала; навыками применения технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы управления социальной ответственностью персонала организации.**						
1.1	Теоретические основы социальной ответственности. Структура социальной ответственности	7	4	10		17	ОПК-1.3
1.2	Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик на предмет социальной ответственности	7	4	8		17	ОПК-1.3
2.0	**Раздел 2. Управление социальной ответственностью персонала организации.**						
2.1	Организация и проведение оценки социальной ответственности персонала	7	4	8		17	ОПК-1.3
2.2	Систематизация, обобщение и анализ результатов оценки социальной ответственности персонала	7	2	2		15	ОПК-1.3
	Форма промежуточной аттестации – зачет	7					
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		14	28		66	

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 Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Горфинкель, В. Я. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / В. Я. Горфинкель [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 490 с. — URL: https://urait.ru/bcode/536046 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Социальная ответственность менеджмента : учебник / В. Я. Горфинкель, А. И. Базилевич, О. И. Базилевич, П. Н. Захаров, Н. Н. Комаров ; под ред. В. Я. Горфинкель. — Москва : Юнити-Дана, 2017. — 288 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683306 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Зайковская, А. А. Управление корпоративной социальной ответственностью : учеб. пособие / Федер. агентство ж.-д. трансп., Иркут. гос. ун-т путей сообщ.. Иркутск : ИрГУПС, 2022. - 123с.	21

6.1.2.2	Аникеева, О. П. Социальная ответственность бизнеса и международная конкурентоспособность : учебник и практикум для вузов / О. П. Аникеева. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2022. — 169 с. — URL: https://urait.ru/bcode/496276 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.3	Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для вузов / Г. Л. Тульчинский. — Москва : Юрайт, 2022. — 338 с. — URL: https://urait.ru/bcode/489144 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Либенсон, И.Р. Методические указания по изучению дисциплины Б1.О.36 Управление социальной ответственностью по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / И.Р. Либенсон ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_8531_1504_2021_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.2.2	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — https://elibrary.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.4	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-101 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
3	Учебная аудитория Л-322 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы;

	– учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. 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. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию 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. 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 удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	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. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Управление социальной ответственностью» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. 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) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. 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 удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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 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 «Управление социальной ответственностью» участвует в формировании компетенций:

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

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр				
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы управления социальной ответственностью персонала организации**			
1.1	Текущий контроль	Теоретические основы социальной ответственности. Структура социальной ответственности	ОПК-1.3	Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик на предмет социальной ответственности	ОПК-1.3	Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Управление социальной ответственностью персонала организации**			
2.1	Текущий контроль	Организация и проведение оценки социальной ответственности персонала	ОПК-1.3	Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Систематизация, обобщение и анализ результатов оценки социальной ответственности персонала	ОПК-1.3	Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация	Все разделы		Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

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.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	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 для собеседования по темам/разделам дисциплины

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

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

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

«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

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

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

3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

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

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Теоретические основы социальной ответственности. Структура социальной ответственности»

1. Социальное управление в потребительском формате общества как управление бедностью.
2. Концепции формирования социальной ответственности персонала.
3. Социально ответственные требования к раскрытию управленчески значимой социальной (публичной) информации.
4. Сочетание прямого и косвенного управления социальной ответственностью в организации.
5. Реальная и мнимая социальная ответственность, и подходы к их оценке.
6. Способы и формы имитации социальной ответственности.

7. Поведенческие аспекты социальной ответственности производственного персонала и аппарата управления.
8. Формирование реального общественного самоуправления на предприятиях и в организациях.
9. Формирование социальной ответственности управленческого персонала различных уровней управления.
10. Особенности социальной ответственности линейного персонала организации.
11. Социально ответственный стиль управления.
12. Формы коллективной (солидарной) ответственности и их развитие.
13. Принципы оциального управления по А.С.Макаренко и их актуальность на сегодняшний день.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик на предмет социальной ответственности»

1. Компетентностная модель управления социальной ответственностью в организациях.
2. Исследование системы управления социальной ответственностью персонала организации.
3. Оценка эффективности управления социальной ответственностью персонала организации.
4. Оценка стратегии управления корпоративной социальной ответственностью.
5. Воспитательная функция трудового коллектива.
6. Социально ответственное лидерство.
7. Правовые нормы, моральные нормы, нравственные нормы как элементы оценки системы социальных норм на предприятиях.
8. Прецеденты ответственной и безответственной (манипуляторной) практики применения социальных норм.
9. Юридическая грамотность персонала в контексте оценки социальной ответственности подчиненных и руководства.
10. Прецеденты нарушения законов системой управления.
11. Профессиональный, должностной, квалификационный, социальный срезы социальной ответственности персонала.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Организация и проведение оценки социальной ответственности персонала»

1. Формы оценки заботы организации о физическом и нравственном здоровье персонала и его семей.
2. Оценка социальной ответственности в сфере условий, организации и безопасности труда.
3. Оценка социально ответственной организации адаптации персонала.
4. Социально ответственная организация производственного обучения персонала.
5. Внедрение принципов бережливого производства через призму социальной ответственности.
6. Политика оплаты труда как фактор социальной ответственности руководства организации.
7. Развитие систем оплаты труда как фактор социальной ответственности персонала.
8. Совершенствование системы моральной мотивации как фактора формирования социальной ответственности персонала организации.
9. Управление социальной ответственностью персонала организации через формирование системы KPI (KPI — Key Performance Indicator — это показатель достижения успеха в определенной деятельности или в достижении определенных целей. Это количественно измеримый индикатор фактически достигнутых результатов деятельности).

10. Особенности формирования социально ответственной политики благосостояния персонала в кризисных условиях.

11. Формирование социально ответственной политики благосостояния возрастных категорий персонала (политика в отношении молодого и старшего поколений).

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Систематизация, обобщение и анализ результатов оценки социальной ответственности персонала»

1. Анализ инструментов повышения социальной ответственности персонала организации.
2. Анализ влияния состояния социальной ответственности персонала на производительность труда.
3. Анализ влияния состояния социальной ответственности на мотивацию персонала.
4. Анализ влияния состояния социальной ответственности на вовлеченности персонала.
5. Анализ влияния состояния социальной ответственности персонала на общественную полезность и качество продукции и услуг.
6. Анализ влияния состояния социальной ответственности персонала на выбор критериев экономического благосостояния организации.
7. Анализ влияния состояния социальной ответственности персонала на повышение конкурентоспособности организации.
8. Особенности управления социальной ответственностью персонала в крупных организациях (на примере ОАО РЖД).
9. Исследование состояния материальной и нематериальной организационной культуры в контексте состояния социальной ответственности.
10. Социально безответственная реклама и маркетинг на предприятии и их влияние на морально-нравственное состояние персонала.
11. Реализация активной политики повышения социальной ответственности персонала организации.
12. Проблемы клиентоориентированности персонала в условиях потребительского формата общества.
13. Требования к действительной социальной ответственности руководства при внедрении новейших технологий производства и управления в организациях.
14. Проблема технологической безработицы и социальная ответственность.

3.2 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.3	Теоретические основы социальной ответственности. Структура социальной ответственности	Знание	4-ОТЗ 4-ЗТЗ
		Умение	4-ОТЗ 4-ЗТЗ
		Действие	4-ОТЗ 4-ЗТЗ
ОПК-1.3	Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик на предмет социальной ответственности	Знание	4-ОТЗ 4-ЗТЗ
		Умение	4-ОТЗ 4-ЗТЗ
		Действие	4-ОТЗ 4-ЗТЗ

ОПК-1.3	Организация и проведение оценки социальной ответственности персонала	Знание	3-ОТЗ 3-ЗТЗ
		Умение	3-ОТЗ 3-ЗТЗ
		Действие	3-ОТЗ 3-ЗТЗ
ОПК-1.3	Систематизация, обобщение и анализ результатов оценки социальной ответственности персонала	Знание	3-ОТЗ 3-ЗТЗ
		Умение	3-ОТЗ 3-ЗТЗ
		Действие	3-ОТЗ 3-ЗТЗ
		Итого	42-ОТЗ 42-ЗТЗ

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

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

1. К основным видам социальной ответственности относятся:

Ответ: политическая, корпоративная, нравственная, правовая, религиозная ответственность;

2. Основное направление социального партнерства бизнеса и власти:
А) материальная поддержка олигархов;
В) материальная поддержка власть имущих;
С) содержание объектов ЖКХ.

3. Общей тенденцией, как для британской, так и континентальной модели КСО, является их … форма.

Ответ: скрытая;

4. Детализируйте виды социальной ответственности человека:
А) прямая и обратная;
В) внутренняя, внешняя;
С) положительная, отрицательная.

5. На конституционном уровне термин «социальное государство» был закреплен впервые в этом году:

Ответ: 1949.

6. Термин «социальное государство» впервые появился в Конституции:

Ответ: Германии.

7. Реализация проектов и программ по развитию социальной ответственности организации:
А) может полностью осуществлять работниками организации в рамках поставленных им обязанностей по штатную заработную плату;
В) требует отдельных проектов со своими бюджетами;
С) не требует обязательного привлечения внешних специалистов.

8. Выделите из перечисленных виды внутренней социальной ответственности:

А) содействие социальной безопасности, партнерские отношения с потребителями;

В) безопасность труда работников, стабильность и поддержка социально-значимой зарплаты, развитие персонала через образовательные программы, оказание помощи работникам в критических ситуациях;

С) участие в благотворительных мероприятиях, медицинское и социальное страхование.

9. Практическую реализацию основных положений социальной государственности осуществляет главным образом:

А) гуманитарная политика;

В) социальная политика;

С) государственная политика.

10. Добровольная реакция на социальные проблемы общества со стороны государства — это:

А) юридическая ответственность;

В) социальная ответственность;

С) культура управления.

11. Изменения в условиях возврата долга, в соответствии с которыми должнику предоставляются более льготные условия – это:

Ответ: реструктуризация;

12. Из каких элементов состоит социальным механизмом контроля социальной ответственности человека?

А) мировоззренческий, архаичный, социальный;

В) мировоззренческий, внешний, личностный;

С) социальный, материальный, политический.

13. В 60-70гг XX в. этика ответственности выдвигается как самостоятельная часть этики благодаря работам:

Ответ: В. Ленка.

14. Из скольких уровней состоит структура управления социальной ответственности на предприятии?

Ответ: стратегического, управленческого, практического уровней управления.

15. Какой этап в развитии корпоративной социальной ответственности является наиболее значимым для общества?

Ответ: Четвертый этап;

16. Один из наиболее доступных и традиционных инструментов реализации социальных программ – это:

Ответ: гранты.

17. Социальная ответственность должна строиться на принципах:

А) указов;

В) подчинения;
С) добровольности.

18. Положительные качества КСО для государства заключаются в:
А) оказания помощи работникам предприятия в критических ситуациях;
В) обеспечении повышения уровня жизни граждан; развития партнерства между частными и государственными секторами;
С) обеспечении низких конкурентных преимуществ.

3.3 Перечень теоретических вопросов к зачету
(для оценки знаний)

Тема 1: Теоретические основы социальной ответственности. Структура социальной ответственности

1. Социальная ответственность как природное свойство Личности человека и коллективного Духовного разума, а вовсе не природное свойство сознания (интеллекта).
2. Двойственная природа человека и социальная ответственность.
3. Зависимость социальной ответственности от формата мышления, взаимоотношений и строя общества.
4. Потребительский формат мышления и потребительский строй общества.
5. Социальный эгоизм как формат потребительского мышления и управления.
6. Ответственность как комплексная характеристика созидательного мышления и управления.
7. Формат мышления и взаимоотношений в созидательном формате процессов и отношений в обществе.
8. Базовые материальные и информационные условия созидательного формата процессов и отношений в обществе.
9. Базовые основы созидательного формата как основы действительной всеобъемлющей социальной ответственности людей и их организаций.
10. Действительная и мнимая социальная ответственность.
11. Социальная власть как основное условие существования потребительского общества и социально безответственной системы управления.
12. Проявления социальной ответственности и безответственности в существующем обществе и на производстве.
13. Связь типа власти в обществе с характером и проявлениями социальной ответственности м безответственности персонала организаций.
14. Несовместимость подлинной социальной ответственности с системой социальной власти.
15. Социальное иждивенчество как результат делегирования социальной власти и отказа от реального самоуправления.
16. Социальный паразитизм управленческой элиты как результат исключения социальной властью общественного самоуправления.
17. Элиты с привилегиями как потенциальные проводники безответственного социального управления.
18. Персонал без власти как носитель безответственного социального управления.
19. Частное владение корпорациями как основное условие социальной корпоративной безответственности.
20. Социальное самоуправление как возможность реализации принципов корпоративизма без иерархии социальной власти.
21. Материальная и моральная мотивация социальной ответственности персонала и руководства.
22. Социальная ответственность бизнеса
23. Социальная ответственность системы государственного управления и управленцев.
24. Социальная ответственность как ведущая цель социальной политики.

25. Социальное и несоциальное государство. Определения. Примеры.
26. Институциональный подход к управлению социальной ответственностью.
27. Понятие социализации на предмет социальной ответственности.
28. Институты местного и организационного самоуправления как наиболее активные, эффективные и перспективные субъекты социальной ответственности.
29. Социальные процессы как объекты социальной политики на предмет социальной ответственности.
30. Социальные последствия научно-технологического прогресса и социальная ответственность организаций, руководства и персонала при внедрении новейших технологий производства и управления.
31. Реклама и маркетинг в потребительском и созидательном форматах мышления и общества.
32. Ответственные и безответственные кадровая политика, и политика занятости.
33. Социальная ответственность обеспечения организации персоналом и закрепления персонала.
34. Формы ответственной и безответственной социально-психологической поддержки.
35. Информационно-коммуникационная ответственность персонала организации.
36. Проблемы сплоченности персонала в условиях потребительского формата мышления и взаимоотношений.
37. Связи режима труда и отдыха персонала с социальной ответственностью организации.
38. Связи типов организационной культуры со структурой социальной ответственности.

Тема 2: Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик в контексте социальной ответственности.

1 Подходы к диагностике социальной ответственности руководства и персонала.

2 Классификация личностных качеств и характеристик в целях достоверной диагностики социальной ответственности персонала.

3 Систематизация факторов межличностной ответственности руководства и персонала.

4 Методы диагностики личностных качеств и характеристик на предмет внутренней социальной ответственности.

5 Методы диагностики личностных качеств и характеристик на предмет внешней социальной ответственности.

6 Методы диагностики социальной ответственности руководства.

7 Компетентностный подход в управлении социальной ответственностью персонала организации.

8 Компетентностная модель социальной ответственности организации.

9.Координация как ведущая функция управления в системе самоуправления в организациях и обществе.

Тема 3: Организация и проведение оценки социальной ответственности персонала.

1 Методология и организация сбора информации о состоянии социальной ответственности персонала.

2 Исследование приоритетов организации с точки зрения структуры социальной ответственности.

3 Исследование типа организационной культуры в контексте социальной ответственности персонала.

4 Анализ формата мышления и межличностных взаимоотношений в коллективах организаций на предмет социальной ответственности персонала.

5 Исследование ценностей и целей персонала по категориям на предмет социальной ответственности персонала.

6 Организация формирования компетентностной модели социальной ответственности персонала на предприятиях.

Тема 4: Систематизация, обобщение и анализ результатов оценки социальной ответственности персонала.

1 Систематизация результатов изучения социальной ответственности персонала.

2 Обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала.

3 Корректировка положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.

4 Разработка мероприятий по повышению социальной ответственности руководства и персонала.

5 Корректировка компетенций персонала и компетентностной модели организации по результатам исследования социальной ответственности.

6 Корректировка целей, ценностей, социальных норм организации по результатам анализа и оценки социальной ответственности персонала.

3.4 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1. Ка Вы понимаете следующие утверждения? Самоуправление – это власть самих людей. Власть людей – это ответственность за свои решения. Власть административной «элиты» – это снятие «элитой» с себя социальной ответственности и создание условий для наложения ответственности на безвластное большинство персонала не за его, а за свои решения.
2. Понятия «субъективная» (личная, групповая) и «социальная» (публичная) информация и их влияние на организационные коммуникации на примере.
3. Взаимодействие личной и публичной информации. Примеры управленчески значимой информации по оглашению (публичной) и по умолчанию (личной или групповой).
4. Анализ управленческой ответственности руководителей и рядовых управленцев на примере.
5. Методологическая модель управленческой ответственности. Ее контуры в реальностях мирового и отечественного опыта.
6. Методы оценки личностных качеств и характеристик через призму социальной ответственности на примере.
7. Характеристика системы социальных норм организации на примере.
8. Роль профсоюза в формировании социальной ответственности предприятия на примере.
9. Оценка управленческой культуры руководителей и рядовых управленцев на примере с позиций социальной ответственности.
10. Разработка положений личностной и профессиональной социальной ответственности на предприятии.
11. Оценка состояния корпоративной социальной ответственности на примере.
12. Эффективные инструменты социальной защиты персонала на примере с позиции меры социальной ответственности.
13. Взаимовлияние социального управления в организации и стратегического управления организацией и персоналом на примере.
14. Структура и составляющие элементы плана социального развития организации на примере с позиции меры социальной ответственности.
15. Социальный паспорт организации на примере с позиции меры социальной ответственности.
16. Критерии эффективности действующего социального управления организации на примере.
17. Пример организации реального самоуправления на предприятии.
18. Диагностика типа организационной культуры в контексте социальной ответственности на примере.
19. Анализ примеров расхождения слов и идеалов, оглашаемых аппаратом управления, с реальным положением дел.

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

Задание 1 Дайте характеристику основам максимально социально ответственного общества, которые существуют в качестве единых основ и критериев оценки социальной ответственности. Оцените возможность внедрения единых основ в современной действительности в организациях. Какие условия, этапы и способы управления необходимы и достаточны для воплощения данных основ на практике с целью поэтапного замещения преимущественно вынужденной ответственности в существующем потребительском формате общества свободной и всеобъемлющей социальной ответственностью.

1. Жизнь Человека.

Жизнь Человека является наивысшей ценностью. Жизнь любого Человека нужно беречь, как свою собственную. Цель общества — обеспечить и гарантировать ценность жизни каждого Человека. Нет и не может быть ничего более ценного, чем жизнь Человека. Если ценен один Человек, значит, ценны все Люди!

2. Свобода Человека.

Каждый человек по праву рождения наделяется правом быть Человеком. Все Люди рождаются свободными и равными. Каждый имеет право выбора. Не может быть никто и ничто на Земле превыше Человека, его свободы и прав. Осуществление прав и свобод Человека не должно нарушать права и свободы других людей.

3. Безопасность Человека.

Никто и ничто в обществе не имеет права создавать угрозы для жизни и свободы Человека! Каждому Человеку гарантировано бесплатное обеспечение основных жизненно необходимых потребностей, включая пищу, жилище, медицинское обслуживание, образование и полное социальное обеспечение. Научная, производственная и технологическая деятельность общества должны быть направлены исключительно на улучшение качества жизни человека. Гарантированная экономическая стабильность: отсутствие инфляции и кризисов, стабильные и равные цены по всему миру, единая денежная единица, фиксированное минимальное налогообложение или отсутствие такового. Безопасность Человека и общества от каких бы то ни было угроз обеспечивается единой общемировой службой по борьбе с чрезвычайными ситуациями.

4. Прозрачность и открытость информации для всех.

Каждый Человек имеет право на получение достоверной информации о движении и распределении общественных денежных средств. Каждому Человеку доступна информация о статусе выполнения решений общества. СМИ принадлежат исключительно обществу и отражают информацию правдиво, открыто и честно.

5. Созидательная идеология.

Идеология должна быть направлена на популяризацию лучших человеческих качеств и пресечение всего, что направлено против Человека. Главным приоритетом является приоритет человечности, высокие духовно-нравственные устремления Человека, гуманность, добросовестность, взаимоуважение и укрепление дружбы. Создание условий для развития и воспитания Человека с большой буквы, взращивание в каждом человеке и обществе морально-нравственных ценностей. Запрет пропаганды насилия, порицание и осуждение любой формы разделения, агрессии, проявления анти человечности.

6. Развитие Личности.

Каждый человек в обществе обладает правом на всестороннее развитие и самореализацию. Образование должно быть бесплатным и одинаково доступным для всех. Создание условий и расширение возможностей для реализации Человеком своих творческих способностей и дарований.

7. Справедливость и равенство.

Все природные ресурсы принадлежат Человеку и честно распределяются между всеми людьми. Не допускается монополизация ресурсов и их нерациональное использование. Эти ресурсы справедливо распределяются между жителями всей Земли. Человеку гарантируется трудоустройство при его желании. Оплата труда за идентичную должность, специальность,

профессию должна быть одинакова по всему миру. Каждый имеет право на частную собственность и доходы, однако, в пределах установленного обществом размера капитализации индивида.

8. Самоуправление общества.

Понятие «власть» в созидательном формате общества отсутствует, так как ответственность за общество в целом, его развитие, условия жизни и гармоничный строй лежит на каждом Человеке. Каждый Человек имеет право участвовать в управлении делами Созидательного общества и в принятии законов на улучшение жизни Человека. Решение общественно важных, социально-значимых, экономических вопросов, влияющих на изменение качества жизни Человека, выносится на всенародное обсуждение и голосование (референдум).

Ответственное общество является переходным этапом, без которого невозможно прийти к высшей цели – Идеальному обществу духовно свободных людей.

Задание 2 Рассмотрите структуру социальной ответственности, установите зоны неопределенности социальной ответственности, определите институциональную иерархию управления социальной ответственностью, сделайте обобщение информации о данной структуре. Приведите примеры по заданию преподавателя.

Признак	Группа	Значение
Смысл понятия «социальная ответственность»	Во всеобъемлющем значении	Ответственность субъекта перед собой и окружающим миром
	В утилитарном значении	Ответственность субъекта перед обществом
	В обычной практике управления	Ответственность субъекта за нарушение социальных норм, законов, правил, управленческих решений
Форма ответственности	Индивидуальная	Личностная ответственность
	Коллективная	Солидарная ответственность (круговая порука)
	Стратификационная (классовая)	Ответственность социальных классов и групп перед обществом
Тип ответственности	Интеллектуальная	Ответственность на уровне сознания
	Чувственная	Ответственность на уровне чувства: сострадание, благодарность, понимание окружающих людей, эмпатия, заботливость, безмятежность, щедрость
	Коммуникативная	Ответственность за взаимную согласованность поведения, выражаемую в проявленных эмоциях и словах (в сфере социальной (публичной) информации)
	Кооперативная	Ответственность за совместную деятельность
Способ регулирования и обеспечения	Нравственная	Ответственность за исполнение нравственных ценностей, требований, норм
	Правовая	Ответственность за соблюдение правовых норм
Сфера реализации ответственности	Общая	Ответственность за всестороннее саморазвитие личности и социума
	По социальным ролям	Историческая, клановая, родовая, племенная, семейная (супружеская, родительская, сыновья), общественная, политическая, профессиональная, бизнеса, должностная (руководителя, специалиста, служащего, рабочего, материально-ответственного лица) ответственность
Масштаб деятельности	Незначительная	Ответственность распространяется на малую сферу принятия решений. При

		накоплении незначительных факторов возможны значительные последствия
	Значительная	Ответственность распространяется на большую сферу принятия решений
Наглядность, публичность (социально-психологическая характеристика)	Явная	Публичная, адресная, оглашенная ответственность
	Скрытая	Тайная ответственность
Видимая причина возникновения	Случайная	Ответственность, проявленная в торопливости принятия решения
	Закономерная	Ответственность, отличаемая четким представлением о ее характере и мере
Характер психологического переживания	Формальная	Может проявляться как переживание или неудовлетворённость деятельностью организации
	Неформальная	Проявляется в замечаниях со стороны руководства
Сторона направленности	Внутренняя	Внутри субъекта ответственности (например, организации)
	Внешняя	Ответственность направлена во внешнюю среду
Отраслевая принадлежность	Деловая	Ответственность субъекта перед делом
	Корпоративная	Обязательство, выходящее за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство, предполагая, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом
	Производственная	Ответственность работодателя перед персоналом за безопасность производства и охрану труда
	Организационная	Ответственность юридического лица, обычно разбираемая в арбитражных судах
	Партийная	Ответственность члена перед уставом партии как организации
	Религиозная	Ответственность члена перед религиозным уставом как организации
Сфера правоотношений	Сфера регулятивных правоотношений	Позитивная ответственность
	Сфера охранительных правоотношений	Негативная ответственность
Отрасль права	Уголовное право	Уголовная ответственность
	Гражданское право	Гражданская ответственность
	Налоговое право	Налоговая ответственность
	Административное право	Административная ответственность
	Конституционное право	Конституционная ответственность
	Трудовое право	Ответственность за соблюдение трудового законодательства
	Семейное право	Ответственность за соблюдение семейного законодательства
	Экологическое право	Ответственность за соблюдение экологического законодательства
Объект ответственности	Единый	Распространяется на всех и на все
	Обобщенные	Законодательство, управление, государство, старшее поколение, будущие поколения, биосфера, персонал, качество труда, этика поведения, социально слабо защищенные категории граждан и т.д.

	Частные (специальные)	Экологические нормы, общественная безопасность, порядок, тайна (государственная, военная, организационная), информация, финансы, налоги, маркетинг, имущество, недееспособные, иждивенцы, вдовы, сироты, инвалиды, безопасность и качество продукции и услуг, срок поставки и т.д.
Субъект ответственности	Физическое лицо	Субъект гражданского права, являющийся одним человеком
	Должностное лицо	Лицо, осуществляющее по назначению или по результатам выборов функции представителя власти
	Предприниматель (бизнесмен)	Организатор производства, обладающий особым правовым статусом
	Юридическое лицо	Субъект гражданского права, являющийся организацией
	Государство	Политико-территориальная суверенная организация публичной власти
	Международная организация	Субъект межгосударственных или негосударственных международных соглашений
Прописной (по оглашению) источник социальной ответственности	Правовые	Централизованные акты (законы, подзаконные акты), локальные акты организаций, публичная оферта, договоры, официальные соглашения
	Этические (моральные)	Общепринятые нормы этического (морального) поведения
	Нравственные	Общепринятые идеалы добра, справедливости, долга, чести и т.п.
	Религиозные	Священные писания и уставы церквей
	Духовные	Общедоступные Исконные Духовные Знания о мире и человеке
Прописанный источник корпоративной социальной ответственности	Внешние	Общепринятые по оглашению нормы и правила окружающего общества, законодательные и нормативные акты государства
	Внутренние	Оглашенные внутрикорпоративные заповеди, предания, ценности, ритуальные мероприятия, нормы и правила поведения
Трактовка субъективного и объективного	Субъективная	Волевое решение субъекта
	Объективная	Внешние обстоятельства, социальные нормы, ограничения, правила поведения
Способ передачи-принятия ответственности	Вмененная	Принудительная ответственность (обязанность)
	Делегированная (распределенная)	Ответственность по договоренности, по службе (обязанность)
	Добровольная	Ответственность на основе личной совести и свободного выбора
Временной период ответственности (юридический подход)	Позитивная (перспективная, проспективная, активная)	Ответственность за будущее поведение. Носит активный характер
	Негативная (ретроспективная)	Ответственность за прошлые действия, ранее совершенные
Степень осознанности ответственности субъектом	Неосознанная	Неосознанное поведение
	Осознанная	Осознанное и преднамеренное поведение
	Выполняемая (действенная)	Выполнение требований государства, общества, окружающих в своей деятельности

Степень полноты ответственности	Разделенная	Распределение с соучастниками деятельности ответственности за единый результат
	Полная	Полная личная ответственность
Характер поведения субъекта	Ответственное	Поведение социально полезное
	Безответственное	Поведение социально вредное
	Безразличное	Поведение социально безразличное (индифферентное)
Степень искренности	Поддельная (ложная) ответственности	На уровне обмана. Имитация ответственности
	Неподдельная (искренняя) ответственность	На уровне веры (неустойчивая, сопровождаемая сомнениями)
	Настоящая ответственность	На уровне Знания (устойчивая, твердая, свободная от сомнений)
Сложившаяся социальная функция (сфера социальной деятельности)	Юридическая	Специфический вид социальной ответственности, определяемый прежде всего ее связью с государственным принуждением
	Политическая	Ответственность в сфере политических отношений между классами, нациями, государствами
	Экономическая	Реагирование на сложившиеся экономические обстоятельства. Может выражаться в убытках и прибылях, низкой эффективности, высоких издержках
	Гражданская	Последствия, возникающие на основании гражданского правонарушения
	Моральная	Негативная оценка поступка, противоречащего нормам морали
	Общественная	Ответственность перед общественной организацией (институтом)
	Профессиональная	Возникающая в результате разделения общественного труда (ответственность ученого, врача, воспитателя, педагога, учащегося, военного, инженера, машиниста, строителя и др.)
Предмет правового регулирования (виды юридической ответственности)	Уголовная	Меры, применяемые государственными органами к лицу в связи с совершением им преступления
	Административная	Обязанность субъекта претерпевать лишения государственно-властного характера за совершение административного правонарушения
	Гражданско-правовая	Имущественная (экономически невыгодные последствия имущественного характера) и носящая компенсационный характер
	Дисциплинарная	Меры (дисциплинарное взыскание), применяемые администрацией учреждения, предприятия к сотруднику (работнику) в связи с совершением им дисциплинарного проступка
Телеологический (целевой) критерий юридической ответственности	Карательная (штрафная)	Связана с применением уголовно-правовых, административных, дисциплинарных санкций, с правильной квалификацией правонарушения, индивидуализацией наказания
	Компенсационная (правовосстановительная)	Возмещение убытков, которые причинены стороне при производстве по гражданскому делу

Связь с существующей системой власти	Ответственность властных управленцев	Свобода выбора этического, справедливого (ответственного) или неэтического, несправедливого (по факту безответственного) управления
	Ответственность безвластных управленцев	Бюрократическая (чиновничья) ответственность, основанная на инструкции и страхе пред наказанием за ее неисполнение
	Ответственность безвластного управляемого большинства	Приоритет того или иного вида, формы, объекта социальной ответственности в зависимости от социального места, роли, личных качеств индивидов
Метод управления (регулирования) ответственностью	Административные	Для вменения административной ответственности
	Экономические	Для управления экономической ответственностью
	Социальные (культурно-этические)	Для управления ответственностью сообществ и перед сообществами
	Морально-психологические	Для формирования морально-нравственной ответственности
	Духовно-нравственные	Для формирования духовно-нравственной ответственности

Задание 3 Сравните проявления социальной ответственности в потребительском и созидательном форматах процессов и отношений в обществе и организациях, сделайте необходимые пояснения.

Признак	Потребительский формат общественного сознания	Созидательный формат общественного сознания
Первоисточник	Животное начало человека (Сознание)	Духовное начало человека (Личность)
Ведущий выбор	Забота о собственном благе. Социальный эгоизм, личный и групповой	Забота о всеобщем благе. Социальная ответственность
Основание	Религиозное вероучение и светская общественная мораль (этика)	Знание о двойственной природе человека, о цели его существования
Лозунг	«Отвечай»	«Не навреди и созидай»
Позиция наблюдателя	Субъективная ответственность. Влияние типа сознания конкретного субъекта-наблюдателя на собственное понимание социальной ответственности	Объективная ответственность. Качественно иная, свободная от субъективных заблуждений и влияний ответственность субъекта-наблюдателя, основанная на Знании о двойственной природе человека, смысле жизни и свободе выбора
Понимание свободы	Неограниченный (свободный) доступ к ресурсам жизнеобеспечения	Духовная свобода
Основные приоритеты	Физическая безопасность и материальное благополучие человека и сообщества	Духовная безопасность и духовное благополучие человека и общества
Основные внутренние стимулы	Доминирование, власть, вера, страх	Знание и опыт духовной работы над собой
Ответственность родителей за воспитание детей	Формирование физически и психически здоровых, интеллектуально развитых, успешных в обществе людей, добропорядочных и законопослушных, но, вместе с тем, с материальным мировоззрением и потребительским форматом мышления	Воспитание чистосердечных, благочестивых, духовно развитых, свободных людей на основе передачи духовного Знания от родителей детям
Ответственность системы образования	Формирование знаний, умений и навыков, необходимых для выживания в материальном (трехмерном) мире	Духовно-нравственное развитие учащихся, формирование чувственного и знакового аппаратов познания трехмерного и многомерных миров

Внешние ограничения	Властные отношения, социальная иерархия, финансово-экономическая и правовая системы	Нет никакой системы власти, нет иерархии неравенства, социальных и финансово-экономических ограничений
Источник социальных норм	Право под контролем политической власти (с институционального уровня управления)	Право под контролем общества (общественного самоуправления)
Ответственность предпринимателя (организатора производства)	Ответственное отношение к гуманитарному и социальному воздействию деловой активности предпринимателя на работников, потребителей и сообщества, в среде которых функционирует компания	Ответственность предпринимателя за созидательную деятельность предприятия и персонала
Ответственность управленца	Руководитель (властный управленец), стремящийся к укреплению личной власти	Координатор без властных полномочий
Ответственность исполнителей	Подчиненный в совместной деятельности	Ответственный за вверенный участок и общий результат совместной деятельности
Пример ответственного экономического решения	Цены на продукцию могут быть повышены в связи с улучшением ее качества	Цены на продукцию могут быть только снижены. Качество – только повышено
Критерий оценки врачебной ответственности	Количество вылеченных (выздоровевших) больных на участке	Количество не заболевших среди наблюдаемых на участке
Степень осознанности ответственности за поддержание здоровья собственного физического тела (за здоровый образ жизни)	Вменение части личной ответственности системе здравоохранения, системе страхования, близким людям, обществу и т.п.	Осознание полной личной ответственности за здоровый образ жизни
Ответственность СМИ	Реклама, агитация (пропаганда), дезинформация	Правдивая полная (честная) информация
Приоритетность в сфере публичной информации	Негативная, разрушающая	Позитивная, созидающая
Личная ответственность за информацию	Можно солгать или скрыть информацию для «пользы дела», или из «политической целесообразности», общественной и личной безопасности и т.п.	Полное раскрытие общественно значимой информации

Задание 4. Охарактеризуйте возможности и ограничения применения методов оценки личностных качеств и характеристик на предмет выявления меры социальной ответственности типичных категорий персонала (рабочие, специалисты, служащие, руководители)

1) Качественные методы:

Матричный метод (сравнение качеств работника с необходимыми характеристиками к занимаемой должности)

Оценка выполнения задач (оценка всей работы сотрудника исходя из целей, поставленных на определенный период)

Метод «360 градусов» (оценку работнику дают его коллеги, руководители, подчиненные, также он сам ставит себе оценку)

Групповая дискуссия (обсуждение между руководителями и сотрудниками результатов работы и перспектив развития)

2) Количественные методы:

Ранговый метод (орган самоуправления составляют рейтинг нескольких сотрудников, после чего их результаты сравниваются, и на основе полученных результатов происходит принятие решения по каждому из оцениваемых).

Метод бальной оценки (каждый сотрудник за выполнение задач получает определенные баллы, после завершения определенного периода баллы суммируются; полученный результат сравнивается с эталоном).

3) Комбинированные методы:

Тестирование (прохождение сотрудником определенных заданий в виде тестов).

Метод суммы оценок (каждая из характеристик работника оценивается по заданной шкале, после чего выводится средний показатель и сравнивается с идеальным)

Задания 5. Назовите приоритеты каждой из методик данных школ исследования корпоративной культуры в контексте социальной ответственности. Определите, какие источники информации требуются для исследования с использованием каждой из известных методик. Охарактеризуйте, какие аспекты социальной ответственности персонала будут раскрыты по итогам исследования с применением каждого из подходов:

1) поведенческая школа: поиск и анализ закономерностей создания общих ценностей, понятий, правил и норм поведения персонала в процессе рабочей деятельности (Р.М.Сайерт и Дж.Г.Марч; Д.Хэмптон);

2) школа эффективности: акцент на влиянии корпоративной культуры на эффективность деятельности организаций (Т.Дил и А.Кеннеди; Томас Дж. Питерс и Роберт Уотерман, и др.).

3) школа моделирования: изучение корпоративной культуры как самостоятельного объекта исследования; разработка моделей ее формирования, методик оценки, классификация типов корпоративной культуры (Э.Шейн, Ч.Хэнди, К.Камерон и Р.Куинн и др.)

Задание 6. Является актуальным внедрение в систему корпоративных ценностей принципов AGILE, в соответствие с которыми процветание и эффективность деятельности компании ставится в зависимость от ее способности адаптироваться под динамично изменяющиеся условия внешней среды. Интеграция компетенций и сильных сторон сотрудников в единое целое способствует росту корпоративной культуры, которая сопряжена с высоким уровнем ответственности, и как следствие - к внутреннему и внешнему признанию компании, к ее устойчивому развитию.

Определите степень полноты данного списка компетенций и умений сотрудника СБЕРа с точки зрения знания о структуре социальной ответственностью персонала организации, и выявите недостающие компоненты, если таковые имеются.

Модель компетенций сотрудника СБЕРа.

Принципы AGILE-культуры.

Компетенции

-индикаторы поведения сотрудника.

Управление результатом и ответственность

- воспринимает порученное дело как личное, несет ответственность за достижение конечного результата;

- проявляет инициативу и проактивность в работе: действует, не дожидаясь указаний руководства; - ставит четкие, измеряемые, амбициозные цели;

-декомпозирует верхнеуровневые цели в задачи, продумывает процесс достижения результата, необходимые ресурсы и сроки, взвешивает риски;

- приоритизирует между различными целями и задачами, фокусируется на главном;

- достигает поставленных целей, самомотивирован, проявляет настойчивость, смелость для достижения целей.

Управление собой

- рефлексивен, знает свои сильные и слабые стороны;

- адаптивен, готов меняться, постоянно работает над своим развитием, управляет своей карьерой;

- управляет своими эмоциями, понимает контекст, эмоции и аргументы других людей, анализирует вербальные и невербальные проявления, прогнозирует реакцию на свое поведение;

- слушает, ясно и коротко излагает свои мысли и аргументы, умеет вести конструктивную дискуссию, отстаивать свою позицию, решать конфликтные ситуации;

- ведет здоровый образ жизни, умеет концентрироваться, управляет своей энергией;

- ведет себя в соответствии с ценностями и приоритетами культуры Сбера.

Клиентоориентированность

- при создании продуктов и услуг для внешнего и внутреннего клиента использует дизайн-мышление: вовлекает клиента, прототипирует, улучшает;

- проактивно определяет потребности клиентов;

- предлагает оптимальные решения как для клиента, так и для Сбера;

- строит долгосрочные доверительные отношения с клиентами, выступает для них партнером и консультантом;

- формирует новые продукты, услуги и тренды, предвосхищая потребности клиентов.

Системное мышление и решение проблем

- анализирует компоненты проблемы и их взаимодействие до глубины, необходимой для обоснованного принятия решения;

- синтезирует аргументы и информацию, целостно оценивает ситуацию, правильно определяет суть проблемы, проверяет соответствие выводов предпосылкам;

- владеет инструментами принятия решений, избегает основных ловушек мышления;

- опирается на анализ объективных данных, а не на знакомые по опыту, привычные подходы; принимает во внимание разные точки зрения, использует опыт организации и рынка;

- способен изменить решение при наличии новых аргументов; ясно видит стратегические возможности для развития.

Инновационность и digital-навыки

- предлагает новые ценные идеи для совершенствования имеющихся и выработки радикально новых продуктов, услуг, процессов;

- воспринимает неудачи как возможность учиться, проявляет настойчивость в продвижении и реализации новых идей;

- прорабатывает целесообразность внедрения начинаний с точки зрения затрат и выгод, учитывает риски;

-постоянно изучает новые тенденции и осваивает новые методы и навыки, необходимые в его деятельности;

- внедряет новые мобильные цифровые технологии, автоматизирует процессы в своей функции;

- использует аналитику данных при принятии решений и планировании изменений.

Развитие команд и сотрудничество

- создает сильные и эффективные команды, поощряет наличие сотрудников с разным опытом, взглядами, характером;

- развивает команду: является наставником, поощряет лучших, предпринимает действия в случае неэффективности сотрудников, инициирует и поддерживает обмен опытом и открытое обсуждение проблем с целью совместного поиска решений;

- делает все от него зависящее для привлекательности Сбербанка как работодателя и поддержания высокой вовлеченности сотрудников в условиях постоянных изменений;

- налаживает горизонтальное взаимодействие, выстраивает партнерские и продуктивные отношения с коллегами.

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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

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

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.