



Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Дворникова Татьяна Александровна
Должность: врио проректора по учебной работе
Дата подписания: 28.02.2026 09:01:17
Уникальный программный ключ:
81e4612224154ba92346993825fd4bfa9a28f49d

Приложение 1: к рабочей программе дисциплины:

Б.1.Б.12. Корпоративная социальная ответственность

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине:

Б.1.О.12. Корпоративная социальная ответственность

по направлению подготовки:

38.03.02 Менеджмент

профиль:

Менеджмент недвижимости

(год приема: 2022)

© ГУЗ	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр №1	Стр. 1
-------	----------	-------------	--------------	--------



Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) **Корпоративная социальная ответственность** включает:

- перечень компетенций, планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и этапы их формирования;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования;
- описание шкал оценивания;
- критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения (промежуточной аттестации) по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции(ий).

1. Перечень компетенций, планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы и этапы их формирования

Рабочая программа дисциплины (модуля) определяет перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Компетенция		Индикаторы компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	ОПК-3.1. Знает современные методы принятия управленческих решений и оценки их эффективности с учетом их социальной значимости,	В области знания и понимания (А) - знать	
			Знать	современные методы принятия управленческих решений и оценки их эффективности с учетом их социальной значимости (А1); структурные элементы и типологию ответственности (А2); понятие и способы определения деловой репутации компании (А3); содержание внутренней корпоративной социальной ответственности (А4) содержание внешней корпоративной социальной ответственности (А5)
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь	
			Уметь	Применять современные информационные технологии для поиска информации о социальной деятельности партнерских организаций (В 1) Учитывать интересы различных стейкхолдеров в управленческой деятельности (В 2) Избегать дискриминации по различным признакам при принятии управленческих решений (В 3)



Компетенция		Индикаторы компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		
Код	Содержание компетенции (или ее части)				
		ОПК- 3.2. Умеет использовать основные методы и приемы для разработки обоснованных организационно-управленческих решений и оценки их последствий в условиях сложной и динамичной среды	В области практических навыков (С) - владеть навыками		
			Владеть	Навыками сбора и обработки информации, конкретизирующей понятие «дискриминации», содержащейся в стандартах социальной ответственности при принятии решений в сфере профессиональной деятельности (С 1) Навыками анализа отчетности компаний в области социальной ответственности (С2) Навыками определения первичных и вторичных стейкхолдеров компании (С 3)	
			В области знания и понимания (А)		
			Знать	Основные стандарты социальной ответственности (А 6) Особенности формирования интеллектуального потенциала компании (А 7) Плюсы и минусы реализации политики корпоративной социальной ответственности (А 8) Основные виды ответственности и нормативную базу их реализации (А 9) Риски реализации реагирующих программ корпоративной социальной ответственности (А 10)	
			В области интеллектуальных навыков (В) - уметь		
			Уметь	использовать основные методы и приемы для разработки обоснованных организационно-управленческих решений и оценки их последствий в условиях сложной и динамичной среды (В4) Принимать взвешенные решения на основе учета реагирующей и стратегической политики социальной ответственности компании (В 5) Анализировать толковать и правильно применять нормативно-правовые акты и различные стандарты ответственности в своей деятельности (В 6) Принимать управленческие решения, основываясь на анализе социальных, экологических и иных последствий своих решений (В 7) Осуществлять экспертизу коммерческих программ компании с учетом социальных последствий их реализации (В 8)	
		В области практических навыков (С) - владеть навыками			
		Владеть	Навыками сбора и обработки информации, содержащейся в стандартах социальной ответственности при принятии решений в сфере профессиональной деятельности (С 4) Навыками анализа различных нормативно-правовых актов и ненормативных добровольных стандартов, являющихся объектами профессиональной деятельности (С 5) Навыками учета КФУ (ключевых факторов		
© ГУЗ		Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр №1	Стр. 3



Компетенция		Индикаторы компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	
Код	Содержание компетенции (или ее части)			
				успеха) при принятии управленческих решений (С 6)

В рабочей программе дисциплины (модуля) этапы формирования компетенций определены тематическим планом.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

В качестве показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования в университете определены следующие средневзвешенные уровни сформированности компетенций в которых участвует дисциплина:

- ✓ повышенный;
- ✓ базовый;
- ✓ пороговый;
- ✓ недостаточный.

Критерии оценивания компетенций (признак, на основании которого, проводится оценка по выбранному показателю):

Таблица 1

показатель оценивания компетенций	результат обучения	критерии оценивания компетенций
повышенный	Знать	Обучающийся продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение свободно решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др); логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы (решения) на все поставленные задания (вопросы), включая дополнительные; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой



	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение свободно решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); успешно защитил индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии объективных практических результатов, характеризующих уровень сформированности компетенции(ий); логически последовательные, полные, правильные и конкретные ответы в ходе защиты задания (проекта, портфолио), включая дополнительные уточняющие вопросы (задания); свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
базовый	Знать	Обучающийся продемонстрировал: твердые и достаточно полные знания программного материала; правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам; достаточное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); логически последовательные, правильные и конкретные ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные; устранение замечаний по отдельным элементам задания (вопроса); владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: понимание программного материала; умение решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); достаточно успешно защитил индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии практического результата, характеризующего уровень сформированности компетенции; продемонстрировал логически последовательные, достаточно полные, правильные ответы в ходе защиты задания (проекта, портфолио), включая дополнительные; самостоятельно устранил замечания по отдельным элементам задания (вопроса); владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой
пороговый	Знать	Обучающийся продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: понимание основного программного материала; умение, без грубых ошибок, решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует



		выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); правильные, без грубых ошибок, ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные, устранение, при наводящих вопросах преподавателя, замечаний по отдельным элементам задания (вопроса); недостаточное полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: понимание основного программного материала; умение, без грубых ошибок, решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); защитил, с устранением ошибок, индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии практического результата, характеризующего уровень сформированности компетенции; без грубых ошибок дал ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и ошибок в решениях в ходе защиты задания (проекта, портфолио) при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение литературой, рекомендованной учебной программой
недостаточный	Знать	Обучающийся продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой
	Уметь	Обучающийся продемонстрировал: непонимание основного программного материала; неумение решать практические контрольные задания (ситуационные задачи, краткие формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить или описание результата, который нужно получить и др.); не дал правильные ответы (решения) на основные задания (вопросы), включая дополнительные; не устранил, при наводящих вопросах преподавателя, замечания и грубые ошибки по заданию (вопросу); не владеет основной учебной литературой, рекомендованной учебной программой
	Владеть	Обучающийся продемонстрировал: непонимание основного программного материала; неумение, решать комплексные практические задания (решения задач по нестандартным ситуациям (подготовки или экспертизы документов, решения задач анализа и оценки и т.п.); не смог защитить индивидуальный или групповой проект или портфолио, при наличии грубых ошибок дал неправильные ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и ошибок в решениях в ходе защиты задания (проекта, портфолио) при наводящих вопросах преподавателя; не владеет основной учебной литературой, рекомендованной учебной программой

3. Описание шкал оценивания

При проведении промежуточной аттестации в университете используются традиционные формы аттестации:

<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Шкала оценивания</i>
ЗАЧЕТ	"зачтено", "не зачтено"



ЗАЧЕТ С ОЦЕНКОЙ (дифференцированный зачет)	"отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно"
ЭКЗАМЕН	"отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно"

4. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ** используются следующие процедуры и технологии:

- устный ответ на вопрос(ы) или индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопрос(ы).
- тестирование и т.п.

Для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ и ВЛАДЕНИЙ** используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее - ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на:

- простые задания (далее - простые ПКЗ);
- комплексные задания (далее - комплексные ПКЗ).

Для оценивания УМЕНИЙ - применяются простые ПКЗ.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий.

Для оценивания ВЛАДЕНИЙ - применяются комплексные ПКЗ.

Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения



действия),

- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия и т.п.

Примечание 1. Если дисциплина (модуль) завершает освоение какой-то компетенции, то критерии и процедуры оценивания формируются под итоговый контроль освоения данной компетенции.

В целях итогового контроля сформированности компетенции используются:

- защиты индивидуальных или групповых проектов;
- оформление и защита отчетов по комплексным практическим работам;
- защита (презентация) портфолио, при наличии объективных практических результатов внеаудиторной активности обучаемого по профилю дисциплины, характеризующих уровень сформир. компетенции(ий) и т. п.

Мнемоническое правило

РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю); <i>ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ:</i> "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно"				ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВ АНИЯ
	"ОТЛИЧНО "	"ХОРОШО "	"УДОВЛЕТВОРИ -ТЕЛЬНО"	"НЕУДОВЛЕТ ВОРИТЕЛЬНО "	
Знать _____	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОВЫШЕН НЫЙ для Знать	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. БАЗОВЫЙ для Знать	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОРОГОВЫЙ для Знать	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. НЕДОСТАТОЧ НЫЙ для Знать	- устный ответ; - собеседование; - - выполнение тестов и т.п.
Уметь _____	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОВЫШЕН НЫЙ для Уметь	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. БАЗОВЫЙ для Уметь	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОРОГОВЫЙ для Уметь	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. НЕДОСТАТОЧ НЫЙ для Уметь	- выполнение простого (х)ПКЗ и т.п.
Владеть Итоговый контроль сформированн	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОВЫШЕН НЫЙ	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. БАЗОВЫЙ для	см. ТАБЛИЦУ 1 критерий ПОРОГОВЫЙ для Владеть	см ТАБЛИЦУ 1. критерий. НЕДОСТАТОЧ НЫ Й	- выполнение комплексного ПКЗ: - защита проекта;



ости компетенции	для Владеть	Владеть		для Владеть	- защита портфолио и т.п.
---------------------	----------------	---------	--	-------------	---------------------------------

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

При организации и проведении промежуточной аттестации, исходя из перечня планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), по каждой компетенции или связанным несколькими компетенциям, в формировании которых участвует учебная дисциплина (модуль), кафедрой формируются **фонд оценочных средств к экзамену** (соответственно - дифференцированному зачету или зачету):

- **примерный перечень вопросов к экзамену (соответственно диф. зачету, зачету)** для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ**. При этом, за каждым вопросом в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться;

- **примерный перечень простых практических контрольных заданий к экзамену (соответственно - диф. зачету или зачету)** для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ**. При этом, за каждым заданием в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться;

- **примерный перечень комплексных практических контрольных заданий к экзамену (соответственно - диф. зачету или зачету)** для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**. при этом, за каждым заданием в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться;

Примечание 2. Если дисциплина (модуль) не завершает освоение хотя бы одной компетенции, то комплексное ПКЗ может быть заменено простым ПКЗ. В таком случае перечень комплексных ПКЗ по данной дисциплине кафедрой не формируется, а разрабатывается:

- **примерный перечень практических контрольных заданий к экзамену (соответственно - диф. зачету или зачету)** для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**. При этом, за каждым заданием в скобках указываются(ется) компетенции(я), уровень сформированности которых(ой) будет оцениваться.

Для проведения промежуточной аттестации, исходя из сформированных перечней (вопросов к экзамену, простых ПКЗ, комплексных ПКЗ) формируются билеты к экзамену (соответственно - диф. зачету или зачету).

Примечание 3. Сформированные перечни (вопросы к экзамену, простые ПКЗ, комплексные ПКЗ) должны в совокупности охватывать все компетенции и заявленные в программе основные результаты обучения по дисциплине (модулю) на уровне **ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ**.



Билеты формируются случайной выборкой из приведенных выше перечней, а итоговый результат оценивания соотносится на весь заявленный в программе перечень результатов обучения по дисциплине (модулю).

Каждый билет включает:

1. Вопрос для оценивания результатов обучения в виде **ЗНАНИЙ**;
2. Простое практическое контрольное задание для оценивания результатов обучения в виде **УМЕНИЙ**;
3. Комплексное практическое контрольное задание для оценивания результатов обучения в виде **ВЛАДЕНИЙ**. (см. **Примечание 2**)

Методика оценивания: при проведении промежуточной аттестации, как правило, применяется среднее арифметическое значения оценок, полученных за каждый элемент оценивания, указанный в билете (вопрос и два практических задания).

Итоговая оценка по дисциплине (модулю) рассчитывается как отношение суммы оценок, полученных обучаемым за каждый вопрос и задания в билете (вопрос и 2 задания, далее - элемент контроля) поделенное на количество полученных оценок (3).

При проведении оценивания по вопросам и заданиям, указанным в билете, в ходе промежуточной аттестации, преподаватель может учитывать результаты текущего контроля.

Устанавливаются следующие **шкалы оценивания** уровней освоения компетенций, предусмотренных рабочей программой **при проведении экзамена и дифференцированного зачета:**

«**ПОВЫШЕННЫЙ**» - выставляется оценка - 5 «**ОТЛИЧНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 4.5-5.0;

«**БАЗОВЫЙ**» - выставляется оценка - 4 «**ХОРОШО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 3.5 - 4.4;

«**ПОРОГОВЫЙ**» - выставляется оценка - 3 «**УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля находится в интервале от 2.5 - 3.4.

«**НЕДОСТАТОЧНЫЙ**» - выставляется оценка - 2 «**НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля менее 2.5.

При проведении зачета: если достигнут один из показателей: «**ПОВЫШЕННЫЙ**», «**БАЗОВЫЙ**» или «**ПОРОГОВЫЙ**» - выставляется оценка «**ЗАЧТЕНО**», если среднее арифметическое значение оценок находится в интервале от 2.5-5.0. В противном случае: если достигнут показатель «**НЕДОСТАТОЧНЫЙ**.» - выставляется оценка «**НЕЗАЧТЕНО**», если среднее арифметическое значение оценок по элементам контроля менее 2.5

6. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для



**оценки результатов обучения (промежуточной аттестации) по дисциплине,
характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового
контроля сформированности компетенции**

**6.1 Примерный перечень вопросов к зачету для оценивания результатов
обучения в виде ЗНАНИЙ**

№	Вопрос	Индикаторы компетенции
1.	Ответственность и ее роль в менеджменте, социально-психологическая типология ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
2.	Ответственность и функции менеджмента.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
3.	Организация ответственности как фактор эффективности менеджмента.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
4.	Источники ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
5.	Предвидение последствий деятельности человека.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
6.	Чувство долга как один из источников ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
7.	Типология ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
8.	Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
9.	Понятие корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
10.	Роль ответственности в организации корпоративного типа.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
11.	Корпорация как объект корпоративного менеджмента.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
12.	Структура управления корпорацией.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
13.	Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
14.	Эволюция и содержание концепции Корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
15.	Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
16.	Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
17.	Концепция стейкхолдеров и корпоративного гражданства.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
18.	Потребность, необходимость и возможности корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
19.	Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
20.	Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
21.	Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
22.	Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
23.	Поддержка образовательного уровня в организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
24.	Изменение мышления как фактор внутренней социальной ответственности в организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
25.	Виды и формы внутренней социальной ответственности. Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
26.	Виды внешней корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
27.	Поддержка бизнесом образования и науки.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
28.	Поддержка здравоохранения.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
29.	Поддержка государством и бизнесом культуры.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
30.	Стандартизация и развитие внешних сообществ.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
31.	Международные стандарты социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
32.	Принципы устойчивого развития.	ОПК-3.1; ОПК-3.2



33.	Основные факторы устойчивого развития.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
34.	Роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
35.	Реагирующая и стратегическая КСО.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
36.	Формирование деловой репутации и ее оценка конкретными группами.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
37.	Роль КСО в повышении деловой репутации компании.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
38.	Гудвилл и бедвилл.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
39.	Виды деловой репутации и ее проявление в гудвилле.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
40.	Антикризисное развитие организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
41.	Разнообразие типов социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
42.	Роль КСО в системе антикризисного менеджмента.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
43.	Источники конкурентных преимуществ.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
44.	Роль КСО в формировании конкурентных преимуществ организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
45.	Среда проявления КСО и взаимосвязь конкурентных преимуществ.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
46.	КСО как фактор формирования конкурентных преимуществ	ОПК-3.1; ОПК-3.2
47.	Этические нормы в корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
48.	Этика и организационная культура в реализации корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
49.	Этические принципы менеджмента.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
50.	Этические нормы реализации ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
51.	Этический кодекс - регулятор реализации ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
52.	Социальный отчет организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
53.	Оценка эффективности Корпоративной социальной ответственности, оценка корпоративной социальной активности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
54.	Интеллектуальный потенциал организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
55.	Фактор образования в формировании интеллектуального потенциала.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
56.	Эффективность ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
57.	Менеджмент знаний.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
58.	Самообучающиеся организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2

6.2 Примерный перечень простых практических контрольных заданий к зачету для оценивания результатов обучения в виде УМЕНИЙ

№	ППЗ	Индикаторы
1.	Как вы понимаете, что такое ответственность? На чем она основана?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
2.	Чем отличается формальная социально-психологическая ответственность от дисциплинарной на ваш взгляд?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
3.	Перед кем несут ответственность корпорации?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
4.	Расскажите, как вы понимаете фразу «корпорация – моральный агент»?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
5.	Объясните, что понимается под термином «корпоративное гражданство».	ОПК-3.1; ОПК-3.2
6.	Расскажите об объектах корпоративного менеджмента.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
7.	Подумайте, какие аргументы вы могли бы привести в поддержку концепции КСО.	ОПК-3.1; ОПК-3.2



8.	Подумайте, какие аргументы вы могли бы привести к качеству критики концепции КСО.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
9.	Подумайте, почему в пирамиде Керрола виды ответственности расположены именно в таком порядке.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
10.	Пофантазируйте, каких неочевидных стейкхолдеров вы смогли бы найти у компании-производителя пестицидов.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
11.	Почему интеллектуальный потенциал компании так важен?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
12.	В чем суть понятия «самообучающаяся организация»?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
13.	Какие экономические выгоды получает компания, берущая на себя дополнительную социальную ответственность перед работниками?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
14.	В каких ситуациях гудвилл компании может стать отрицательным?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
15.	В каких ситуациях компания имеет нулевой гудвилл?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
16.	Какие экономические выгоды получает компания, вкладывая средства в развитие культуры?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
17.	Какие стили лидерства вы знаете? Сравните их.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
18.	Что понимается под термином «менеджмент знаний»?	ОПК-3.1; ОПК-3.2
19.	Какие схемы формализации и передачи знаний в организации вы знаете? Сравните их эффективность.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
20.	Какие ключевые факторы успеха вы знаете?	ОПК-3.1; ОПК-3.2

6.3 Примерный перечень комплексных практических контрольных заданий к зачету для оценивания результатов обучения в виде ВЛАДЕНИЙ

№	КПЗ	Индикаторы компетенции
1.	Вы являетесь начальником отдела в компании, занимающейся разработкой дизайна. Один из ваших сотрудников регулярно опаздывает на работу, однако вы не хотите увольнять его с работы, поскольку он талантливый специалист и приносит хорошие доходы компании. Между тем, его поведение плохо сказывается на дисциплине других сотрудников компании. Разработайте схему последовательного применения к нему различных видов дисциплинарной и иной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2



2.	Вы являетесь начальником отдела в компании, занимающейся разработкой дизайна. Один из ваших сотрудников регулярно опаздывает на работу, однако вы не хотите увольнять его с работы, поскольку он талантливый специалист и приносит хорошие доходы компании. Между тем, его поведение плохо сказывается на дисциплине других сотрудников компании. Подумайте, какую систему порицаний и поощрений вы бы могли ввести для того, чтобы другие сотрудники перестали сравнивать себя с нарушителем и у них не возникало чувства несправедливости и дифференциации требований к разным сотрудникам при продолжении нарушений. Как можно использовать в этой ситуации материальную	ОПК-3.1; ОПК-3.2
3.	Вы являетесь начальником отдела в компании, занимающейся разработкой дизайна. Один из ваших сотрудников регулярно опаздывает на работу, однако вы не хотите увольнять его с работы, поскольку он талантливый специалист и приносит хорошие доходы компании. Между тем, его поведение плохо сказывается на дисциплине других сотрудников компании. Придумайте, как вы могли бы повлиять на этого сотрудника с точки зрения моральной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
4.	Вы – директор небольшой типографии. Подумайте, какие факторы поведения работников (пунктуальность в приходе на работу, выполнение поставленной задачи в срок, своевременное сообщение о проблемах и т.д.) являются наиболее значимыми в вашей сфере деятельности. Какие виды ответственности вы можете использовать, чтобы побудить сотрудников к желаемому поведению? Напишите организационное положение <u>ответственности для своей компании</u>	ОПК-3.1; ОПК-3.2
5.	В вашей компании поднят вопрос о введении некоторых положений корпоративной социальной ответственности. Вам поручено изучить вопрос и представить краткий отчет. Обоснуйте для своего руководства целесообразность введения положений КСО. Какие преимущества ваша организация может получить? С какими трудностями, на ваш взгляд, компания может столкнуться.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
6.	В вашей компании поднят вопрос о введении дополнительных социальных гарантий для сотрудников. Однако, директор компании сомневается, что такие действия экономически целесообразны. Уведите директора в необходимости введения дополнительных социальных гарантий вашим сотрудникам.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
7.	Ваша компания занимается производством детских продуктов питания. Ваш руководитель попросил вас составить список важнейших стейкхолдеров компании, а также расписать, чем обусловлена их зависимость и их влияние на вашу компанию. Выполните задание руководителя, сгруппировав стейкхолдеров по степени и важности влияния на компанию.	ОПК-3.1; ОПК-3.2



8.	Ваша компания занимается производством пластика. К сожалению, ваше производство является довольно вредным для окружающей среды. Компания выполняет все формальные требования закона и очистительные сооружения у вас стоят. Однако к вам приходит руководитель службы экологической безопасности вашей компании и сообщает, что некоторые очистительные сооружения нуждаются в ремонте. Кроме того, он указывает вам, что эти очистные сооружения уже давно устарели, несколько лет назад появились значительно более современные аналоги с лучшей системой очистки. Вы можете заменить очистные сооружения на новые, починить старые или оставить все, как есть. Обоснуйте плюсы и минусы каждого из вариантов с точки зрения реагирующего и стратегического КСО.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
9.	Ваша компания занимается грузоперевозками. В том числе вы перевозите опасные химические отходы. У вас есть необходимое оборудование, отвечающее требованиям для перевозки таких грузов. Однако, ваш партнер предлагает приобрести новое оборудование, которое обеспечивает лучшую защиту и снижает риски. Обоснуйте плюсы и минусы каждого из вариантов с точки зрения реагирующего и стратегического КСО.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
10.	Вы являетесь работником крупного акционерного общества, которое вводит отчётность по КСО. Подумайте, какие методы вы могли бы использовать для того, что добиться прозрачности отчетности для стейкхолдеров.	ОПК-3.1; ОПК-3.2
11.	Ваша компания занимается разработкой дизайна по заказу различных клиентов. Вы работаете очень успешно и постепенно команда разрастается и вы можете уже одновременно работать над большим количеством разных заказов. Подумайте, какой стиль лидерства будет наиболее предпочтителен для вашей компании. Почему? Опишите, как будет строить в соответствии с ним работа вашей	ОПК-3.1; ОПК-3.2
12.	Ваш завод занимается конвейерным производством и сборкой бытовой техники. Вы работаете очень успешно и постепенно команда разрастается, увеличивается количество цехов и операций, которые вы можете производить сами без привлечения сторонних компаний. Подумайте, какой стиль лидерства будет наиболее предпочтителен для вашей компании. Почему? Опишите, как будет строить в соответствии с ним работа вашей	ОПК-3.1; ОПК-3.2

6.4 Примерный список билетов к зачету

Билет 1



1. Ответственность и ее роль в менеджменте, социально-психологическая типология ответственности.
2. Как вы понимаете, что такое ответственность? На чем она основана?
3. Ваша компания занимается разработкой дизайна по заказу различных клиентов. Вы работаете очень успешно и постепенно команда разрастается и вы можете уже одновременно работать над большим количеством разных заказов. Подумайте, какой стиль лидерства будет наиболее предпочтителен для вашей компании. Почему? Опишите, как будет строиться в соответствии с ним работа вашей компании.

Билет 2

1. Организация ответственности как фактор эффективности менеджмента.
2. Чем отличается формальная социально-психологическая ответственность от дисциплинарной на ваш взгляд?
3. Ваша компания занимается грузоперевозками. В том числе вы перевозите опасные химические отходы. У вас есть необходимое оборудование, отвечающее требованиям для перевозки таких грузов. Однако, ваш партнер предлагает приобрести новое оборудование, которое обеспечивает лучшую защиту и снижает риски. Обоснуйте плюсы и минусы каждого из вариантов с точки зрения реагирующего и стратегического КСО.

Билет 3

1. Источники ответственности.
2. Перед кем несут ответственность корпорации?
3. Ваша компания занимается производством пластика. К сожалению, ваше производство является довольно вредным для окружающей среды. Компания выполняет все формальные требования закона и очистительные сооружения у вас стоят. Однако к вам приходит руководитель службы экологической безопасности вашей компании и сообщает, что некоторые очистительные сооружения нуждаются в ремонте. Кроме того, он указывает вам, что эти очистные сооружения уже давно устарели, несколько лет назад появились значительно более современные аналоги с лучшей системой очистки. Вы можете заменить очистные сооружения на новые, починить старые или оставить все, как есть. Обоснуйте плюсы и минусы каждого из вариантов с точки зрения реагирующего и стратегического КСО.

Билет 4



1. Типология ответственности.
2. Расскажите, как вы понимаете фразу «корпорация – моральный агент»?
3. Ваша компания занимается производством детских продуктов питания. Ваш руководитель попросил вас составить список важнейших стейкхолдеров компании, а также расписать, чем обусловлена их зависимость и их влияние на вашу компанию.
Выполните задание руководителя, сгруппировав стейкхолдеров по степени и важности влияния на компанию.

Билет 5

1. Понятие корпоративной социальной ответственности.
2. Объясните, что понимается под термином «корпоративное гражданство».
3. В вашей компании поднят вопрос о введении дополнительных социальных гарантий для сотрудников. Однако, директор компании сомневается, что такие действия экономически целесообразны.
Убедите директора в необходимости введения дополнительных социальных гарантий вашим сотрудникам.

Билет 6

1. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности.
2. Расскажите об объектах корпоративного менеджмента.
3. В вашей компании поднят вопрос о введении некоторых положений корпоративной социальной ответственности. Вам поручено изучить вопрос и представить краткий отчет.
Обоснуйте для своего руководства целесообразность введения положений КСО. Какие преимущества ваша организация может получить? С какими трудностями, на ваш взгляд, компания может столкнуться.

Билет 7

1. Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности.
2. Подумайте, какие аргументы вы могли бы привести в поддержку концепции КСО.
3. Вы – директор небольшой типографии.
Подумайте, какие факторы поведения работников (пунктуальность в приходе на работу, выполнение поставленной задачи в срок, своевременное сообщение о проблемах и т.д.) являются наиболее значимыми в вашей сфере деятельности. Какие виды ответственности вы можете использовать, чтобы побудить



сотрудников к желаемому поведению? Напишите организационное положение ответственности для своей компании.

Билет 8

1. Концепция стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
2. Подумайте, какие аргументы вы могли бы привести к качеству критики концепции КСО.
3. Вы являетесь начальником отдела в компании, занимающейся разработкой дизайна. Один из ваших сотрудников регулярно опаздывает на работу, однако вы не хотите увольнять его с работы, поскольку он талантливый специалист и приносит хорошие доходы компании. Между тем, его поведение плохо сказывается на дисциплине других сотрудников компании. Придумайте, как вы могли бы повлиять на этого сотрудника с точки зрения моральной ответственности.

Билет 9

1. Потребность, необходимость и возможности корпоративной социальной ответственности.
2. Подумайте, почему в пирамиде Керрола виды ответственности расположены именно в таком порядке.
3. Вы являетесь начальником отдела в компании, занимающейся разработкой дизайна. Один из ваших сотрудников регулярно опаздывает на работу, однако вы не хотите увольнять его с работы, поскольку он талантливый специалист и приносит хорошие доходы компании. Между тем, его поведение плохо сказывается на дисциплине других сотрудников компании.
Подумайте, какую систему порицаний и поощрений вы бы могли ввести для того, чтобы другие сотрудники перестали сравнивать себя с нарушителем и у них не возникало чувства несправедливости и дифференциации требований к разным сотрудникам при продолжении нарушений. Как можно использовать в этой ситуации материальную ответственность?

Билет 10

1. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.
2. Пофантазируйте, каких неочевидных стейкхолдеров вы смогли бы найти у компании-производителя пестицидов.
3. Вы являетесь начальником отдела в компании, занимающейся разработкой дизайна. Один из ваших сотрудников регулярно опаздывает на работу, однако вы не хотите увольнять его с работы, поскольку он талантливый специалист и



приносит хорошие доходы компании. Между тем, его поведение плохо сказывается на дисциплине других сотрудников компании.

Разработайте схему последовательного применения к нему различных видов дисциплинарной и иной ответственности.

Билет 11

1. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности.
2. Почему интеллектуальный потенциал компании так важен?
3. Ваш завод занимается конвейерным производством и сборкой бытовой техники. Вы работаете очень успешно и постепенно команда разрастается, увеличивается количество цехов и операций, которые вы можете производить сами без привлечения сторонних компаний.
Подумайте, какой стиль лидерства будет наиболее предпочтителен для вашей компании. Почему? Опишите, как будет строиться в соответствии с ним работа вашей компании.

Билет 12

1. Виды и формы внутренней социальной ответственности. Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.
2. В чем суть понятия «самообучающаяся организация»?
3. Ваша компания занимается разработкой дизайна по заказу различных клиентов. Вы работаете очень успешно и постепенно команда разрастается и вы можете уже одновременно работать над большим количеством разных заказов.
Подумайте, какой стиль лидерства будет наиболее предпочтителен для вашей компании. Почему? Опишите, как будет строиться в соответствии с ним работа вашей компании.

Билет 13

1. Виды внешней корпоративной социальной ответственности.
2. Какие экономические выгоды получает компания, берущая на себя дополнительную социальную ответственность перед работниками?
3. Вы являетесь работником крупного акционерного общества, которое вводит отчетность по КСО.
Подумайте, какие методы вы могли бы использовать для того, что добиться прозрачности отчетности для стейкхолдеров.

Билет 14



1. Международные стандарты социальной ответственности.
2. В каких ситуациях гудвилл компании может стать отрицательным?
3. Ваша компания занимается грузоперевозками. В том числе вы перевозите опасные химические отходы. У вас есть необходимое оборудование, отвечающее требованиям для перевозки таких грузов. Однако, ваш партнер предлагает приобрести новое оборудование, которое обеспечивает лучшую защиту и снижает риски.
Обоснуйте плюсы и минусы каждого из вариантов с точки зрения реагирующего и стратегического КСО.

Билет 15

1. Принципы устойчивого развития.
2. В каких ситуациях компания имеет нулевой гудвилл?
3. Ваша компания занимается производством пластика. К сожалению, ваше производство является довольно вредным для окружающей среды. Компания выполняет все формальные требования закона и очистительные сооружения у вас стоят. Однако к вам приходит руководитель службы экологической безопасности вашей компании и сообщает, что некоторые очистительные сооружения нуждаются в ремонте. Кроме того, он указывает вам, что эти очистные сооружения уже давно устарели, несколько лет назад появились значительно более современные аналоги с лучшей системой очистки.
Вы можете заменить очистные сооружения на новые, починить старые или оставить все, как есть. Обоснуйте плюсы и минусы каждого из вариантов с точки зрения реагирующего и стратегического КСО.

Билет 16

1. Роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации.
2. Какие экономические выгоды получает компания, вкладывая средства в развитие культуры?
3. Ваша компания занимается производством детских продуктов питания. Ваш руководитель попросил вас составить список важнейших стейкхолдеров компании, а также расписать, чем обусловлена их зависимость и их влияние на вашу компанию.
Выполните задание руководителя, сгруппировав стейкхолдеров по степени и важности влияния на компанию.

Билет 17

1. Реагирующая и стратегическая КСО.
2. Какие стили лидерства вы знаете? Сравните их.



3. В вашей компании поднят вопрос о введении дополнительных социальных гарантий для сотрудников. Однако, директор компании сомневается, что такие действия экономически целесообразны.
Убедите директора в необходимости введения дополнительных социальных гарантий вашим сотрудникам.

Билет 18

1. Роль КСО в повышении деловой репутации компании.
2. Что понимается под термином «менеджмент знаний»?
3. В вашей компании поднят вопрос о введении некоторых положений корпоративной социальной ответственности. Вам поручено изучить вопрос и представить краткий отчет.
Обоснуйте для своего руководства целесообразность введения положений КСО. Какие преимущества ваша организация может получить? С какими трудностями, на ваш взгляд, компания может столкнуться.

Билет 19

1. Гудвилл и бедвилл.
2. Какие схемы формализации и передачи знаний в организации вы знаете?
Сравните их эффективность.
3. Вы – директор небольшой типографии.
Подумайте, какие факторы поведения работников (пунктуальность в приходе на работу, выполнение поставленной задачи в срок, своевременное сообщение о проблемах и т.д.) являются наиболее значимыми в вашей сфере деятельности. Какие виды ответственности вы можете использовать, чтобы побудить сотрудников к желаемому поведению? Напишите организационное положение ответственности для своей компании.

Билет 20

1. Антикризисное развитие организации.
2. Какие ключевые факторы успеха вы знаете?
3. Вы являетесь начальником отдела в компании, занимающейся разработкой дизайна. Один из ваших сотрудников регулярно опаздывает на работу, однако вы не хотите увольнять его с работы, поскольку он талантливый специалист и приносит хорошие доходы компании. Между тем, его поведение плохо сказывается на дисциплине других сотрудников компании. Придумайте, как вы могли бы повлиять на этого сотрудника с точки зрения моральной ответственности.



Билет 21

1. Роль КСО в формировании конкурентных преимуществ организации.
2. Как вы понимаете, что такое ответственность? На чем она основана?
3. Вы являетесь начальником отдела в компании, занимающейся разработкой дизайна. Один из ваших сотрудников регулярно опаздывает на работу, однако вы не хотите увольнять его с работы, поскольку он талантливый специалист и приносит хорошие доходы компании. Между тем, его поведение плохо сказывается на дисциплине других сотрудников компании.
Подумайте, какую систему порицаний и поощрений вы бы могли ввести для того, чтобы другие сотрудники перестали сравнивать себя с нарушителем и у них не возникало чувства несправедливости и дифференциации требований к разным сотрудникам при продолжении нарушений. Как можно использовать в этой ситуации материальную ответственность?

Билет 22

1. Этические нормы в корпоративной социальной ответственности. Этика и организационная культура в реализации корпоративной социальной ответственности.
2. Чем отличается формальная социально-психологическая ответственность от дисциплинарной на ваш взгляд?
3. Вы являетесь начальником отдела в компании, занимающейся разработкой дизайна. Один из ваших сотрудников регулярно опаздывает на работу, однако вы не хотите увольнять его с работы, поскольку он талантливый специалист и приносит хорошие доходы компании. Между тем, его поведение плохо сказывается на дисциплине других сотрудников компании.
Разработайте схему последовательного применения к нему различных видов дисциплинарной и иной ответственности.