

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце

ФИО: Шепелёв Сергей Дмитриевич

Должность: Директор Института агроинженерии

Дата подписания: 14.06.2022 21:51:48

Уникальный программный ключ:

efea6230e2efac52504d38e9db5e74975ec73b4cfid285098c9ea5bd810779435

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ АГРОИНЖЕНЕРИИ

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института агроинженерии

С.Д. Шепелев

«29» апреля 2022 г.

Кафедра «Социально-гуманитарные дисциплины и русский язык как иностранный»

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.12 КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность **Производственный менеджмент**

Уровень высшего образования – **бакалавриат**

Квалификация – **бакалавр**

Форма обучения – **очно-заочная**

Челябинск
2022

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12.08.2020 г. № 970. Рабочая программа дисциплины предназначена для подготовки бакалавра по направлению **38.03.02 Менеджмент, направленность – Производственный менеджмент.**

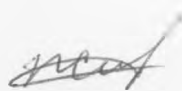
Настоящая рабочая программа дисциплины составлена в рамках основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) и учитывает особенности обучения при инклюзивном образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидов.

Составитель – кандидат экономических наук, доцент Живулько У.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры «Социально-гуманитарные дисциплины и русский язык как иностранный»

«07» апреля 2022 г. (протокол № 10).

И.о. зав. кафедрой «Социально-гуманитарные дисциплины и русский язык как иностранный»,
кандидат экономических наук



У.В. Живулько

Рабочая программа дисциплины одобрена методической комиссией Института агроинженерии

« 27 » апреля 2022 г. (протокол № 5).

Председатель методической комиссии
Института агроинженерии ФГБОУ ВО
Южно-Уральский ГАУ,
доктор технических наук, доцент



С.Д. Шепелёв

Директор Научной библиотеки



И.В. Шатрова

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1.	Цель и задачи дисциплины	4
1.2.	Компетенции и индикаторы их достижений	4
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	6
3.	Объем дисциплины и виды учебной работы	6
3.1.	Распределение объема дисциплины по видам учебной работы	6
3.2.	Распределение учебного времени по разделам и темам	7
4.	Структура и содержание дисциплины, включающее практическую подготовку	7
4.1.	Содержание дисциплины	8
4.2.	Содержание лекций	10
4.3.	Содержание лабораторных занятий	12
4.4.	Содержание практических занятий	13
4.5.	Виды и содержание самостоятельной работы обучающихся	13
5.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	14
6.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15
7.	Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины	15
8.	Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины	15
9.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	15
10.	Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	16
11.	Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	16
	Приложение. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся	17
	Лист регистрации изменений	46

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель и задачи дисциплины

Бакалавр по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент должен быть подготовлен к решению задач профессиональной деятельности следующего типа: организационно-управленческий.

Цель дисциплины – получить обучающимся знание об обеспечении этического происхождения продукции/услуг и потенциальных выгодах организации в результате реализации программ социальной ответственности.

Задачи дисциплины:

- изучить содержание и основные направления корпоративной социальной ответственности, ее роли в развитии социального партнерства и гражданского общества;
- усвоить содержание и особенности традиционных моделей и технологий социальных инвестиций;
- сформировать готовность к работе по развитию в организации корпоративной социальной ответственности.

1.2. Компетенции и индикаторы их достижений

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН		
	знания	умения	навыки
ИД-1 УК-3 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Обучающийся должен знать: основные принципы командной работы. – (Б1.О.12-3.1)	Обучающийся должен уметь: работать в команде на основе стратегии сотрудничества. - (Б1.О.12-У.1)	Обучающийся должен владеть способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели. - (Б1.О.12-Н.1)
ИД-2 УК-3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; аргументирует свою точку зрения относительно использования идей других членов команды для достижения поставленной цели.	Обучающийся должен знать: критерии оценки информации, знаний и опыта. – (Б1.О.12-3.2)	Обучающийся должен уметь: конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды. - (Б1.О.12-У.2)	Обучающийся должен владеть способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе. - (Б1.О.12-Н.2)
ИД-3 УК-3	Обучающийся должен	Обучающийся должен	Обучающийся должен

Участвует в командной работе при выполнении поручений	знать: правила и нормы командной работы. – (Б1.О.12-3.3)	уметь: соблюдать правила и нормы командной работы. - (Б1.О.12-У.3)	владеть способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы. - (Б1.О.12-Н.3)
---	---	---	---

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН		
	знания	умения	навыки
ИД-2 УК-9 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся должен знать: в чем заключается профессиональная деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. – (Б1.О.12-3.4)	Обучающийся должен уметь: планировать профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. (Б1.О.12-У.4)	Обучающийся должен владеть навыками: осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.- (Б1.О.12-Н.4)
ИД-3 УК-9 Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся должен знать: понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру. (Б1.О.12-3.5)	Обучающийся должен уметь: взаимодействовать в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. (Б1.О.12-У.5)	Обучающийся должен владеть навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. - (Б1.О.12-Н.5)

УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН		
	знания	умения	навыки
ИД-2 УК-11 Умеет анализировать, толковать и правильно	Обучающийся должен знать: сущность коррупционного поведения и его взаимосвязь с	Обучающийся должен уметь: анализировать и правильно применять правовые нормы о противодействии	Обучающийся должен владеть навыками работы с правовыми нормами о противодействии

применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению	социальными, экономическими, политическими и иными условиями.– (Б1.О.12-3.6)	коррупционному поведению - (Б1.О.12-У.6)	коррупционному поведению - (Б1.О.12-Н.6)
ИД-3 УК-11 Владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами	Обучающийся должен знать: о законодательных и иных нормативных правовых актах. – (Б1.О.12-3.7)	Обучающийся должен уметь: анализировать, толковать и правильно применять нормативные и правовые акты. - (Б1.О.12-У.7)	Обучающийся должен владеть навыками: работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами - (Б1.О.12-Н.7)

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы бакалавриата.

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения: не предусмотрена.

Очно-заочная форма обучения: объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы (ЗЕТ), 108 академических часа (далее часов). Дисциплина изучается в 5 семестре.

Заочная форма обучения: не предусмотрена.

3.1. Распределение объема дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Количество часов
	Очно-заочная форма обучения
Контактная работа (всего), в том числе практическая подготовка	48
Лекции (Л)	16
Практические занятия (ПЗ)	32
Лабораторные занятия (ЛЗ)	-
Самостоятельная работа обучающихся (СР)	60
Контроль	-
Итого	108

3.2. Распределение учебного времени по разделам и темам

Очно-заочная форма обучения

№ те мы	Наименование разделов и тем	Всего часов	в том числе				контроль
			контактная работа			СР	
			Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	5	8
1.	КСО: понятие и история формирования	7	1	-	2	4	х
2.	Социальные функции деловой активности. Коррупционное поведение: сущность, структура и механизмы.	7	1	-	2	4	х
3.	КСО: мировой опыт	7	1	-	2	4	х
4.	КСО: отечественный опыт	7	1	-	2	4	х
5.	Стандарты КСО и модули	7	1	-	2	4	х
6.	Управление КСО	7	1	-	2	4	х
7.	Традиционные модели и технологии КСО (прямые и косвенные инвестиции)	7	1	-	2	4	х
8.	Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни. Дефектология.	7	1	-	2	4	х
9.	Внешняя социальная политика	7	1	-	2	4	х
10.	Благотворительность и социальные инновации бизнеса	7	1		2	4	х
11.	Коммуникативные технологии КСО	7	1	-	2	4	х
12.	Социальная отчетность предприятия	9	1	-	4	4	х
13.	Модели оценки КСО. Социальный аудит.	7	1	-	2	4	х
14.	Проблемы эффективности КСО	7	1		2	4	х
15.	Перспективы развития КСО. Социальные инновации	8	2		2	4	х
	Контроль	-	х	х	х	х	х
	Итого	108	16	-	32	60	-

4. Структура и содержание дисциплины, включающее практическую подготовку

Практическая подготовка при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организуется путем проведения практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка может включать в себя отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Рекомендуемый объем практической подготовки (в процентах от количества часов контактной работы) для дисциплин, реализующих:

- универсальные компетенции (УК) от 5 до 15%;
- общепрофессиональные компетенции (ОПК) от 15 до 50 %;
- профессиональные компетенции (ПК) от 20 до 80%.

4.1. Содержание дисциплины

1. КСО: понятие и история формирования

Факторы становления концепции корпоративной социальной ответственности. Борьба профсоюзов в защиту прав трудящихся, развитие благотворительности. Антитрестовское законодательство, активное продвижение бизнеса в политику. Великая Депрессия и кодексы честной конкуренции. Экологическое движение 1970-х. Международные конвенции и дискуссии о КСО 1970-1980-х годов. КСО как приоритет ЕС и ООН. КСО как системообразующий принцип и философия современного бизнеса. КСО и национальные деловые культуры. КСО и этика бизнеса.

2. Социальные функции деловой активности.

Коррупционное поведение: сущность, структура и механизмы.

Особенности взаимодействия бизнеса и общества. Экономическая и инновационная функции современного бизнеса. Политическая функция бизнеса. Цивилизованное лобби и коррупция. Понятие, содержание и причины коррупционного поведения. Факторы провоцирования коррупционного поведения. Нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции. Лидерская и интегративная функции деловой активности. Бизнес и нравственная культура общества. Деловая активность и социальное партнерство. Бизнес и некоммерческие организации. Развитие гражданского общества. Роль бизнеса в современном российском обществе. Консюмеризм.

3. Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт

Зарубежный опыт развития КСО. Социальные отчеты и рынок ценных бумаг. Международные конвенции и стандарты КСО первого и второго поколения. Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса.

4. Корпоративная социальная ответственность: отечественный опыт

КСО «по-советски»: опыт разработки планов социально-экономического развития предприятий и регионов. Социальная политика компаний в стадии первоначального накопления. Особенности восприятия и развития КСО в современной России.

5. Стандарты корпоративной социальной ответственности и ее модули

Международный стандарт IC CSR-082600800 “Social responsibility. Requirement” «Социальная ответственность. Требования». Международный стандарт ISO 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности. Российский Стандарт ВОК-КСО-2007 «Социальная ответственность организации. Требования». Модули: социальные права персонала; социальные

гарантии персонала; качество продукции, услуг, работ; охрана окружающей среды» экономное расходование ресурсов; поддержка местного сообщества; менеджмент социальной деятельности.

6. Управление корпоративной социальной ответственностью

Заинтересованные стороны: акционеры, потребители, персонал, государство и общество. Инструменты реализации, этапы проектирования и внедрения менеджмента КСО. Политика в области социальной ответственности. Структуры управления. Программы КСО и документы системы управления. Реализация программ, Внутренний аудит. Корректирующие мероприятия. Отчет КСО. Внешний аудит. Общественное мнение. Интеграция элементов системы менеджмента социальной ответственности в систему менеджмента организации.

7. Традиционные модели и технологии КСО. Прямые и косвенные инвестиции

Прямые социальные инвестиции компании. Преимущества и недостатки технологии. Социально-значимый маркетинг. Социальные инвестиции посредством корпоративных фондов. Достоинства и проблемы технологии. Региональная социальная политика: ее преимущества и недостатки.

8. Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни.

Социальное партнерство. Дефектология.

Социально-экономические аспекты организации труда. Содержательность труда. Профессиональный уровень работников. Организация труда и отдыха. Дисциплина и охрана труда. Оплата труда, стимулирование и мотивация труда. Охрана здоровья и социальная защита. Занятость. Работа с молодежью. Социальный паспорт предприятия и работника. Социальный потенциал трудового коллектива. Социальное партнерство. Корпоративная культура.

Дефектология. Задачи дефектологии. Задачи и методы специальной психологии. Дефект и компенсация. Лицо с ограниченными возможностями здоровья. Адаптация. Психологический аспект адаптации. Коррекция.

9. Внешняя социальная политика

Генеральный договор ООН о социальной ответственности. Понятие качества жизни. Основные положения концепции качества трудовой жизни. Понятие и показатели качества трудовой жизни (ООН, 1961 г.). Программа социальных показателей уровня жизни Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

10. Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса.

Инструменты реализации программ КСО: гранты, спонсорская помощь, социально-значимый маркетинг, социальные инвестиции, административный/социальный бюджет. Этичный и экологичный бизнес

11. Коммуникативные технологии КСО

Интегрированные маркетинговые коммуникации. Благотворительность как часть корпоративной культуры. Социальный аудит и гуманитарная экспертиза как систематически

выстроенный социальный диалог. Формирование гражданского общества. Проблемы и преимущества технологии. Социальное партнерство.

12. Социальная отчетность предприятий

Социальная отчетность предприятий. Предназначение, структура и содержание на основе принципов Миссии глобальной инициативы по отчетности (GRI) и требований Системы отчетности в области устойчивого развития. Показатели социальной результативности GRI.

13. Модели оценки КСО. Социальный аудит

Опыт подготовки социальных (нефинансовых) отчетов в соответствии с международными и отечественными стандартами КСО. Методика рейтингования КСО

14. Проблемы эффективности КСО

Эффективность: ее виды и уровни. Эффективность как результативность, экономичность и целесообразность. Многовекторность эффективности социально-экономической и социально-культурной деятельности. Перспективы комплексного междисциплинарного анализа эффективности КСО.

15. Перспективы развития КСО. Социальные инновации

Проблемы и перспективы развития КСО В России. Социальная служба организации. Служба социального развития предприятия. Значение и функции социального менеджера на предприятии. Рекомендации Международной организации труда по практической реализации принципов социального партнерства организациях.

4.2.Содержание лекций

№ п/п	Наименование лекции	Количество часов	Практическая подготовка
1.	КСО: понятие и история формирования Факторы становления концепции корпоративной социальной ответственности. Борьба профсоюзов в защиту прав трудящихся, развитие благотворительности. Антитрестовское законодательство, активное продвижение бизнеса в политику. Великая Депрессия и кодексы честной конкуренции. Экологическое движение 1970-х. Международные конвенции и дискуссии о КСО 1070-1980-х годов. КСО как приоритет ЕС и ООН. КСО как системообразующий принцип и философия современного бизнеса. КСО и национальные деловые культуры. КСО и этика бизнеса.	1	+
2.	Социальные функции деловой активности. Коррупционное поведение: сущность, структура и механизмы. Особенности взаимодействия бизнеса и общества. Экономическая и инновационная функции современного бизнеса. Политическая функция бизнеса. Цивилизованное лобби и коррупция. Понятие, содержание и причины коррупционного поведения. Факторы провоцирования коррупционного поведения. Нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции. Лидерская и интегративная функции деловой активности. Бизнес и нравственная	1	+

	культура общества. Деловая активность и социальное партнерство. Бизнес и некоммерческие организации. Развитие гражданского общества. Роль бизнеса в современном российском обществе. Консьюмеризм.		
3.	Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт Зарубежный опыт развития КСО. Социальные отчеты и рынок ценных бумаг. Международные конвенции и стандарты КСО первого и второго поколения. Фомы и виды социальной ответственности современного бизнеса.	1	+
4.	Особенности восприятия и развития КСО в современной России. КСО «по-советски»: опыт разработки планов социально-экономического развития предприятий и регионов. Социальная политика компаний в стадии первоначального накопления. Особенности восприятия и развития КСО в современной России.	1	+
5.	Стандарты корпоративной социальной ответственности и ее модули Международный стандарт IC CSR-082600800 “Social responsibility. Requirement” «Социальная ответственность. Требования». Международный стандарт ISO 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности. Российский Стандарт ВОК-КСО-2007 «Социальная ответственность организации. Требования». Модули: социальные права персонала; социальные гарантии персонала; качество продукции, услуг, работ; охрана окружающей среды» экономное расходование ресурсов; поддержка местного сообщества; менеджмент социальной деятельности.	1	+
6.	Управление корпоративной социальной ответственностью. Заинтересованные стороны: акционеры, потребители, персонал, государство и общество. Инструменты реализации, этапы проектирования и внедрения менеджмента КСО. Политика в области социальной ответственности. Структуры управления. Программы КСО и документы системы управления. Реализация программ, Внутренний аудит. Корректирующие мероприятия. Отчет КСО. Внешний аудит. Общественное мнение. Интеграция элементов системы менеджмента социальной ответственности в систему менеджмента организации.	1	+
7.	Традиционные модели и технологии КСО. Прямые социальные инвестиции компании. Преимущества и недостатки технологии. Социально-значимый маркетинг. Социальные инвестиции посредством корпоративных фондов. Достоинства и проблемы технологии. Региональная социальная политика: ее преимущества и недостатки.	1	+
8.	Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни. Социальное партнерство. Дефектология. Социально-экономические аспекты организации труда. Содержательность труда. Профессиональный уровень работников. Организация труда и отдыха. Дисциплина и охрана труда. Оплата труда, стимулирование и мотивация труда. Охрана здоровья и социальная защита. Занятость. Работа с молодежью. Социальный паспорт предприятия и работника. Социальный потенциал трудового коллектива. Социальное партнерство. Дефектология. Задачи дефектологии. Задачи и методы специальной психологии. Дефект и	1	+

	компенсация. Лицо с ограниченными возможностями здоровья. Адаптация. Психологический аспект адаптации. Коррекция.		
9.	Внешняя социальная политика: Понятие качества жизни. Основные положения концепции качества трудовой жизни. Понятие и показатели качества трудовой жизни (ООН, 1961 г.). Программа социальных показателей уровня жизни Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).	1	+
10.	Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса. Инструменты реализации программ КСО: гранты, спонсорская помощь, социально-значимый маркетинг, социальные инвестиции, административный/социальный бюджет.	1	+
11.	Коммуникативные технологии КСО . Интегрированные маркетинговые коммуникации. Благотворительность как часть корпоративной культуры. Социальный аудит и гуманитарная экспертиза как систематически выстроенный социальный диалог. Формирование гражданского общества. Проблемы и преимущества технологии. Социальное партнерство.	1	+
12.	Социальная отчетность предприятий Социальная отчетность предприятий. Предназначение, структура и содержание на основе принципов Миссии глобальной инициативы по отчетности (GRI) и требований Системы отчетности в области устойчивого развития. Показатели социальной результативности GRI.	1	+
13.	Модели оценки КСО. Социальный аудит Опыт подготовки социальных (нефинансовых) отчетов в соответствии с международными и отечественными стандартами КСО. Методика рейтингования КСО	1	+
14.	Проблемы эффективности КСО Эффективность: ее виды и уровни. Эффективность как результативность, экономичность и целесообразность. Многовекторность эффективности социально-экономической и социально-культурной деятельности. Перспективы комплексного междисциплинарного анализа эффективности КСО.	1	+
15.	Перспективы развития КСО. Социальные инновации Проблемы и перспективы развития КСО В России. Социальная служба организации. Служба социального развития предприятия. Значение и функции социального менеджера на предприятии. Рекомендации Международной организации труда по практической реализации принципов социального партнерства организациях.	2	+
	Итого:	16	10%

4.3. Содержание лабораторных занятий

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом

4.4. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование практических занятий	Количество часов	Практическая подготовка
1.	Роль бизнеса в современном обществе.	2	+
2.	История формирования КСО	2	+
3.	КСО: мировой опыт.	2	+
4.	КСО: отечественный опыт	2	+
5.	Формы и виды КСО.	2	+
6.	Стандарты КСО	2	+
7.	Традиционные модели и технологии КСО	2	+
8.	Внутренняя социальная политика компании.	2	+
9.	Социальное партнерство. Качество трудовой жизни	2	+
10.	Внешняя социальная политика компании.	2	+
11.	Переход от филантропии к современным формам социальных инвестиций	2	+
12.	Этичный и экологичный бизнес.	2	+
13.	Коммуникативные технологии КСО	2	+
14.	Социальные отчеты корпораций. Анализ практики российских компаний (Чел.обл.) в области КСО	4	+
15.	Оценка КСО, ее эффективность	2	+
	Итого:	32	10%

4.5. Виды и содержание самостоятельной работы обучающихся

4.5.1. Виды самостоятельной работы обучающихся

Виды самостоятельной работы обучающихся	Количество часов
	Очно-заочная форма обучения
Подготовка к практическим занятиям	26
Самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов	35
Подготовка к зачету	9
Итого	60

4.5.2. Содержание самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Наименование тем и вопросов	Количество часов
		Очно-заочная форма обучения
1.	КСО: понятие и история формирования КСО и национальные деловые культуры. КСО и этика бизнеса.	4
2.	Социальные функции деловой активности. Коррупционное поведение: сущность, структура и механизмы. Роль бизнеса в современном обществе.	4
3.	Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт Международные конвенции и стандарты КСО первого и второго	4

	поколения.	
4.	Корпоративная социальная ответственность: отечественный опыт. Разработка планов социально-экономического развития предприятий и регионов.	4
5.	Стандарты корпоративной социальной ответственности и ее модули. Типология КСО	4
6.	Управление корпоративной социальной ответственностью Интеграция элементов системы менеджмента социальной ответственности в систему менеджмента организации.	4
7.	Традиционные модели и технологии КСО. Прямые и косвенные инвестиции	4
8.	Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни. Социальное партнерство. Дефектология. Основные положения концепции качества трудовой жизни. Понятие и показатели качества трудовой жизни (ООН, 1961 г.). Программа социальных показателей уровня жизни Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).	4
9.	Внешняя социальная политика: благотворительность и социальные инвестиции бизнеса. Генеральный договор ООН о социальной ответственности.	4
10.	Благотворительность и социальные инвестиции бизнеса.	4
11.	Коммуникативные технологии КСО Интегрированные маркетинговые коммуникации. Благотворительность как часть корпоративной культуры.	4
12.	Социальная отчетность предприятий Показатели социальной результативности GRI.	4
13.	Модели оценки КСО. Социальный аудит Методика рейтингования КСО.	4
14.	Проблемы эффективности КСО Перспективы комплексного междисциплинарного анализа эффективности КСО.	4
15.	Перспективы развития КСО. Социальные инновации Разработка правил менеджера для формирования эффективной социальной политики предприятия	4
	Итого	60

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методические разработки имеются в Научной библиотеке ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ:

1. Методические указания по самостоятельной работе по дисциплине "Корпоративная социальная ответственность" [Электронный ресурс] : для студентов направления 38.03.02 - Менеджмент / сост. Суркина И. В. ; Южно-Уральский ГАУ, Институт агроинженерии .- Челябинск: Южно-Уральский ГАУ, 2017 .- 12 с.

Режим доступа: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/agro/39.pdf>.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Для установления соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО разработан фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. Фонд оценочных средств представлен в Приложении.

7. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины

Основная и дополнительная учебная литература имеется в Научной библиотеке и электронной информационно-образовательной среде ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

Основная:

1. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 248 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621642>

2. Рыбина, З. В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / З. В. Рыбина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 223 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420>

Дополнительная:

1. Корпоративная социальная ответственность : учебно-методическое пособие / составители М. В. Быкова, И. В. Савина. — Тула : ТГПУ, 2021. — 40 с. — ISBN 978-5-6047372-1-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/230198>

2. Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие : [16+] / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков ; Институт мировых цивилизаций. – Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. – 296 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598420>

3. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие / составитель О. Б. Вавилова. — Хабаровск : ДВГУПС, 2020. — 143 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/179376>

8. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

1. Единое окно доступа к учебно-методическим разработкам <https://юургау.рф>
2. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>
3. Университетская библиотека ONLINE <http://biblioclub.ru>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебно-методические разработки имеются в Научной библиотеке и электронной информационно-образовательной среде ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ:

1. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: методические указания к самостоятельной работе для бакалавров направления 38.03.02 - Менеджмент / сост. И. В. Суркина; ИАИ. - Челябинск: ИАИ, 2017.- 12с.

Режим доступа: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/agro/39.pdf>.

2. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : методические указания для практических занятий обучающихся по направлению 38.03.02 – Менеджмент,

профиль Производственный менеджмент / Живулько У. В., Низамутдинова Н. С. - Челябинск: ИАИ, 2020.- 14 с. Доступ из локальной сети: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/ekonteor/83.pdf>

3. Асташкин, Р. С. Корпоративная социальная ответственность : методические указания / Р. С. Асташкин, Д. Р. Горгодзе. — Самара : СамГАУ, 2020. — 24 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143455>

10. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

В Научной библиотеке с терминальных станций предоставляется доступ к базам данных: MyTestXPRo 11.0

Программное обеспечение:

MicrosoftWindowsPRO 10 RussianAcademicOLP 1LicenseNoLevelLegalizationGetGenuine

Офисное программное обеспечение Microsoft OfficeStd 2019 RUSOLPNLAcadm

Kaspersky Endpoint Security Антивирусное программное обеспечение

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебные аудитории для проведения занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 407, № 409.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; Помещение для самостоятельной работы № 303.

Перечень оборудования и технических средств обучения

Ауд. 407

Переносной мультимедийный комплекс, компьютер

Ауд. 409

Экран переносной, проектор, ноутбук

Ауд. 303 НОУТБУК HP 615 (VC289EA) RM76/2G/320/DVDR W/HD3200/DOS/15.6; ПЕРСОНАЛЬНЫЙ КОМПЬЮТЕР В КОМПЛЕКТЕ: системный блок Pentium E 5400 2.7GHZ, жесткий диск 250 Gb, монитор 19" LCD, клавиатура, мышь – 30 шт.; ПРИНТЕР CANON LBP-1120 лазерный; Экран с электроприводом; ПРИНТЕР CANON LBP-1120 лазерный; ИК ПУЛЬТ ДУ ДЛЯ ЭКРАНА С ЭЛЕКТРОПРИВОДОМ; КОЛОНКИ 5+1 SVEN ИНО.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации
обучающихся

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Компетенции и их индикаторы, формируемые в процессе освоения дисциплины	19
2.	Показатели, критерии и шкала оценивания индикаторов достижения сформированности компетенций	21
3.	Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций в процессе освоения дисциплины	26
4.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций	26
4.1.	Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости в процессе практической подготовки	26
4.1.1.	Опрос на практическом занятии	26
4.1.2.	Тестирование	30
4.2.	Процедуры и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации	42
4.2.1.	Зачет	42

1. Компетенции и их индикаторы, формируемые в процессе освоения дисциплины

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН			Наименование оценочных средств	
	знания	умения	навыки	Текущая аттестация	Промежуточная аттестация
ИД-1 УК-3 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Обучающийся должен знать: основные принципы командной работы. – (Б1.О.12-3.1)	Обучающийся должен уметь: работать в команде на основе стратегии сотрудничества. - (Б1.О.12-У.1)	Обучающийся должен владеть способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели. - (Б1.О.12-Н.1)	1. опрос на практическом занятии; 2. тестирование	1. зачет.
ИД-2 УК-3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; аргументирует свою точку зрения относительно использования идей других членов команды для достижения поставленной цели.	Обучающийся должен знать: критерии оценки информации, знаний и опыта. – (Б1.О.12-3.2)	Обучающийся должен уметь: конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды. - (Б1.О.12-У.2)	Обучающийся должен владеть способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе. - (Б1.О.12-Н.2)	1. опрос на практическом занятии; 2. тестирование	1. зачет.
ИД-3 УК-3 Участвует в командной работе при выполнении поручений	Обучающийся должен знать: правила и нормы командной	Обучающийся должен уметь: соблюдать правила и нормы	Обучающийся должен владеть способностью реализовывать	1. опрос на практическом занятии; 2. тестирование	1. зачет.

	работы. – (Б1.О.12-3.3)	командной работы. - (Б1.О.12-У.3)	свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы. - (Б1.О.12- Н.3)		
--	----------------------------	---	---	--	--

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН			Наименование оценочных средств	
	знания	умения	навыки	Текущая аттестация	Промежуточная аттестация
ИД-2 УК-9 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся должен знать: в чем заключается профессиональная деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. – (Б1.О.12-3.4)	Обучающийся должен уметь: планировать профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. (Б1.О.12-У.4)	Обучающийся должен владеть навыками: осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.- (Б1.О.12-Н.4)	1. опрос на практическом занятии ; 2. тестирование	1. зачет.
ИД-3 УК-9 Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся должен знать: понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру. – (Б1.О.12-3.5)	Обучающийся должен уметь: взаимодействовать в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. - (Б1.О.12-У.5)	Обучающийся должен владеть навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. - (Б1.О.12-Н.5)	1. опрос на практическом занятии ; 2. тестирование	1. зачет.

УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые ЗУН			Наименование оценочных средств	
	знания	умения	навыки	Текущая аттестация	Промежуточная аттестация
ИД-2 УК-11 Умеет анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению	Обучающийся должен знать: сущность коррупционного поведения и его взаимосвязь с социальными, экономическими, политическими и иными условиями.– (Б1.О.12-3.6)	Обучающийся должен уметь: анализировать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению - (Б1.О.12-У.6)	Обучающийся должен владеть навыками работы с правовыми нормами о противодействии коррупционному поведению - (Б1.О.12-Н.6)	1. опрос на практическом занятии; 2. тестирование	1. зачет.
ИД-3 УК-11 Владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами	Обучающийся должен знать: о законодательных и иных нормативных правовых актах. – (Б1.О.12-3.7)	Обучающийся должен уметь: анализировать, толковать и правильно применять нормативные и правовые акты. - (Б1.О.12-У.7)	Обучающийся должен владеть навыками: работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами - (Б1.О.12-Н.7)	1. опрос на практическом занятии; 2. тестирование	1. зачет.

2. Показатели, критерии и шкала оценивания индикаторов достижения компетенций

ИД-1 УК-3 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

Формируемые ЗУН	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.12-3.1	Обучающийся не знает основные принципы командной работы.	Обучающийся слабо знает основные принципы командной работы.	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает основные принципы командной работы.	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает основные принципы командной работы.

Б1.О.12-У.1	Обучающийся не умеет работать в команде на основе стратегии сотрудничества.	Обучающийся слабо умеет работать в команде на основе стратегии сотрудничества.	Обучающийся умеет работать в команде на основе стратегии сотрудничества с незначительными затруднениями.	Обучающийся умеет работать в команде на основе стратегии сотрудничества.
Б1.О.12-Н.1	Обучающийся не владеет способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели.	Обучающийся слабо владеет способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели.	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели.	Обучающийся свободно владеет способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели.

ИД-2 УК-3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; аргументирует свою точку зрения относительно использования идей других членов команды для достижения поставленной цели.

Формируемые ЗУН	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.12-З.2	Обучающийся не знает критерии оценки информации, знаний и опыта.	Обучающийся слабо знает критерии оценки информации, знаний и опыта.	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает критерии оценки информации, знаний и опыта.	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает критерии оценки информации, знаний и опыта.
Б1.О.12-У.2	Обучающийся не умеет конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды.	Обучающийся слабо умеет конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды.	Обучающийся умеет конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды с незначительными затруднениями.	Обучающийся умеет конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды.
Б1.О.12-Н.2	Обучающийся не владеет способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе.	Обучающийся слабо владеет способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе.	Обучающийся с небольшими затруднениями способен обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе.	Обучающийся свободно владеет способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе.

ИД-3 УК-3 Участвует в командной работе при выполнении поручений

Формируемые	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине
-------------	--

ЗУН	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.12-3.3	Обучающийся не знает правила и нормы командной работы.	Обучающийся слабо знает правила и нормы командной работы.	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает правила и нормы командной работы.	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает правила и нормы командной работы.
Б1.О.12-У.3	Обучающийся не умеет соблюдать правила и нормы командной работы.	Обучающийся слабо умеет соблюдать правила и нормы командной работы.	Обучающийся умеет соблюдать правила и нормы командной работы с незначительными затруднениями.	Обучающийся умеет соблюдать правила и нормы командной работы.
Б1.О.12-Н.3	Обучающийся не владеет способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.	Обучающийся слабо владеет способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.	Обучающийся с небольшими затруднениями способен реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.	Обучающийся свободно владеет способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.

ИД-2 УК-9 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Формируемые ЗУН	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.12-3.4	Обучающийся не знает в чем заключается профессиональная деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся слабо знает в чем заключается профессиональная деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает в чем заключается профессиональная деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает основные законы и закономерности функционирования экономики.
Б1.О.12-У.4	Обучающийся не умеет планировать профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся слабо умеет планировать профессиональную деятельность с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся умеет планировать профессиональную деятельность с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами с незначительными затруднениями.	Обучающийся умеет планировать профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Б1.О.12-Н.4	Обучающийся не владеет навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся слабо владеет навыками осуществления профессиональной деятельности с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся свободно владеет навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
-------------	---	---	---	---

ИД-3 УК-9 Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Формируемые ЗУН	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.12-3.5	Обучающийся не знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру.	Обучающийся слабо знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру.	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру.	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру.
Б1.О.12-У.5	Обучающийся не умеет взаимодействовать в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся слабо умеет взаимодействовать в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся умеет взаимодействовать в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами с незначительными затруднениями.	Обучающийся умеет планировать взаимодействовать в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
Б1.О.12-Н.5	Обучающийся не владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся слабо владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Обучающийся свободно владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

ИД-2 УК-11 Умеет анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению.

Формируемые	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине
-------------	--

ЗУН	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.О.12-3.6	Обучающийся не знает сущность коррупционного поведения и его взаимосвязь с социальными, экономическими, политическими и иными условиями.	Обучающийся слабо знает сущность коррупционного поведения и его взаимосвязь с социальными, экономическими, политическими и иными условиями.	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает сущность коррупционного поведения и его взаимосвязь с социальными, экономическими, политическими и иными условиями.	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает сущность коррупционного поведения и его взаимосвязь с социальными, экономическими, политическими и иными условиями.
Б1.О.12-У.6	Обучающийся не умеет анализировать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению	Обучающийся слабо умеет анализировать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению	Обучающийся умеет анализировать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению с незначительными затруднениями.	Обучающийся умеет анализировать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению
Б1.О.12-Н.6	Обучающийся не владеет навыками работы с правовыми нормами о противодействии коррупционному поведению	Обучающийся слабо владеет навыками работы с правовыми нормами о противодействии коррупционному поведению	Обучающийся с небольшими затруднениями владеет навыками работы с правовыми нормами о противодействии коррупционному поведению	Обучающийся свободно владеет навыками работы с правовыми нормами о противодействии коррупционному поведению

ИД-3 УК-11 Владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами.

Формируемые ЗУН	Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине			
	Недостаточный уровень	Достаточный уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Б1.В.08-3.7	Обучающийся не знает о законодательных и иных нормативных правовых актах.	Обучающийся слабо знает о законодательных и иных нормативных правовых актах.	Обучающийся с незначительными ошибками и отдельными пробелами знает о законодательных и иных нормативных правовых актах.	Обучающийся с требуемой степенью полноты и точности знает о законодательных и иных нормативных правовых актах.
Б1.В.08-У.7	Обучающийся не умеет анализировать, толковать и правильно применять нормативные и правовые акты.	Обучающийся слабо умеет анализировать, толковать и правильно применять нормативные и правовые акты.	Обучающийся умеет анализировать, толковать и правильно применять нормативные и правовые акты с незначительными затруднениями.	Обучающийся умеет анализировать, толковать и правильно применять нормативные и правовые акты.
Б1.В.08-Н.7	Обучающийся не	Обучающийся слабо	Обучающийся с	Обучающийся

	владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами	владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами	небольшими затруднениями владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами	свободно владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами
--	--	--	---	---

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

Типовые контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, содержатся в учебно-методических разработках, приведенных ниже.

1. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс]: методические указания к самостоятельной работе для бакалавров направления 38.03.02 - Менеджмент / сост. И. В. Суркина; ИАИ. - Челябинск: ИАИ, 2017.- 12с.

Режим доступа: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/agro/39.pdf>.

2. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : методические указания для практических занятий обучающихся по направлению 38.03.02 – Менеджмент, профиль Производственный менеджмент / Живулько У. В., Низамутдинова Н. С. - Челябинск: ИАИ, 2020.- 14 с. Доступ из локальной сети: <http://nb.sursau.ru:8080/localdocs/ekonteor/83.pdf>

3. Асташкин, Р. С. Корпоративная социальная ответственность : методические указания / Р. С. Асташкин, Д. Р. Горгодзе. — Самара : СамГАУ, 2020. — 24 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143455>

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций

В данном разделе методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность», приведены применительно к каждому из используемых видов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

4.1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости в процессе практической подготовки

4.1.1. Опрос на практическом занятии

Ответ на практическом занятии используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным вопросам и темам дисциплины. Темы и планы занятий заранее сообщаются обучающимся. Ответ оценивается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

№	Оценочные средства	Код и наименование индикатора компетенции
	Типовые контрольные задания и (или) иные	

	материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций в процессе освоения дисциплины	
1	<p>1. Сформулируйте пять причин, исходя из которых необходимо проявлять социальную ответственность бизнесу.</p> <p>2. Составьте портрет корпоративного гражданина.</p> <p>3. Кейс-задача: Работа в командах. Сопоставьте организационные структуры управления КСО различных российских и/или зарубежных компаний. В качестве базы можете использовать данные представленные в социальных отчетах следующих компаний: «Северсталь», «Магнитогорский металлургический комбинат», «Норильский никель».</p> <p>4. Кейс-стади. Работа в командах. Корпорация (группа компаний «Интурист», компания по производству автомобилей, компания по добыче нефти), добиваясь ведущих позиций в бизнесе, в полной мере осознает свою социальную ответственность перед обществом и стремится осуществлять свою профессиональную деятельность так, чтобы развитие бизнеса гармонично сочеталось с социально-экономическим развитием общества. Ваша задача:</p> <p>1. Дайте определение корпоративной социальной ответственности компании;</p> <p>2. Разработайте основные принципы корпоративной социальной ответственности компании;</p> <p>3. Составьте карту стейкхолдеров (заинтересованных сторон) с описанием их требований к компании;</p> <p>4. Разработайте организационную структуру и модель управления КСО.</p>	ИД-1 УК-3 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.
2	<p>Работа в командах. Задание 1. Существует три варианта поведения компании в едином поле социальной ответственности: реактивный, проактивный, интреактивный:</p> <p>1) Объясните данные варианты поведения компании;</p> <p>2) На конкретных примерах покажите существенную разницу между этими подходами.</p> <p>Задание 2. Приведите примеры как зарубежные и отечественные компании используют корпоративную социальную ответственность для решения насущных проблем бизнеса.</p>	ИД-2 УК-3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; аргументирует свою точку зрения относительно использования идей других членов команды для достижения поставленной цели.
3	<p>Деловая игра «Ваша роль в реализации КСО в России» Разделиться на группы:</p> <p>I. Правительство;</p> <p>II. Местные муниципалитеты;</p> <p>III. Бизнес;</p>	ИД-3 УК-3 Участвует в командной работе при выполнении поручений

	<p>IV. Профсоюзы</p> <p>Задание:</p> <p>1. Для развития КСО, что Вы можете потребовать?</p> <ul style="list-style-type: none"> - от бизнеса; - от власти; - от профсоюзов; - от общественных организаций <p>2. Где баланс интересов?</p>	
4	<p>Задание 1.</p> <p>К основным темам социальной ответственности относятся:</p> <p>Права человека, Трудовые практики, Окружающая среда, Добросовестные деловые практики, Проблемы, связанные с потребителями, Участие в жизни сообществ и их развитие</p> <p>1. Выделите проблемы по темам социальной ответственности;</p> <p>2. Определите систему мероприятий, которые должны проводить предприятия по решению перечисленных проблем</p>	<p>ИД-2 УК-9 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>
5	<p>Задание 2.</p> <p>После обсуждения в группе дайте ответ на вопрос:</p> <p>Как связаны с реализацией социальной политики составляющие основной деятельности компании:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Общая политика и стратегия; - Организация труда и производственный процесс; - Закупки и управление поставками; - Сбыт и продажа товара; - Маркетинг и отношения с клиентами; - Развитие человеческих ресурсов и трудовые отношения; - Финансовое управление и отношения с инвесторами; - Отношения с властью; - Отношения с другими заинтересованными сторонами; др. 	<p>ИД-3 УК-9 Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>
6	<p>В марте 2015 г. Челябинский областной суд признал главу регионального управления Федеральной миграционной службы полковника Д. виновным по ч. 1 ст. 286 (превышение служебных полномочий), п. «в» ч. 5 ст. 290 Уголовного кодекса РФ (получение взятки в виде незаконного оказания услуг имущественного характера, в крупном размере). Установлено, что Д. помог директору одной из строительных фирм продлить сроки регистрации его иностранным сотрудникам и получить разрешения на работу вновь прибывшей группе. За свои услуги глава УФМС потребовал выполнить проектные и строительные работы по возведению двух коттеджей его сыну и дочери. С июня 2008 г. по сентябрь 2009 г. организация за свой счет возвела два объекта. Сумма затрат составила более 5 700 000 руб. Д. был</p>	<p>ИД-2 УК-11 Умеет анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению.</p>

	<p>приговорен к пяти годам лишения свободы в исправительной колонии строгого режима и штрафу в 500 000 руб. Кроме того, суд постановил взыскать с него в доход государства 5700000руб. - стоимость имущества, полученного в качестве взятки. Взяткодатель А. потребовал с осужденного возмещение материального ущерба, утверждая, что имел место факт вымогательства взятки (что не нашло подтверждения). Может ли взяткодатель рассчитывать на возмещение ущерба? Каким будет решение суда?</p>	
7	<p>Основные вопросы для подготовки к занятию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль государства в развитии и поддержке КСО – правовое регулирование, налоговая политика, институциональная политика. 2. Социальные риски и социальное страхование. 3. Приведите примеры взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и решения насущных проблем бизнеса в нашей стране и за рубежом. <p>II. Темы для дискуссии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите достоинства и недостатки системы социальных гарантий в РФ. Какие пути совершенствования системы социальных гарантий вы можете предложить? 2. Чем социальная ответственность отличается от юридической? 3. Как вы считаете, почему необходима государственная поддержка развития КСО? Сформулируйте, что на ваш взгляд должно стать основной задачей органов государственной власти в этом процессе? <p>III. Практические задания. Работа в командах.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте краткий перечень ссылок (с указанием номера и пункта нормативного документа) на законы и нормативные акты, в которых есть прямое или косвенное описание корпоративной социальной ответственности. 2. Может ли частно-государственное партнерство способствовать развитию местных сообществ? Если да, то каким образом. 	<p>ИД-3 УК-11 Владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами.</p>

Критерии оценки ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся в начале занятий. Оценка объявляется обучающемуся непосредственно после ответа.

Шкала	Критерии оценивания
<p>Оценка 5 (отлично)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся полно усвоил учебный материал; - проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления и восприятия информации, навыки описания основных экономических законов, явлений и процессов; - материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология;

	<ul style="list-style-type: none"> - показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; - продемонстрировано умение решать управленческие задачи; - могут быть допущены одна–две неточности при освещении второстепенных вопросов.
Оценка 4 (хорошо)	<p>ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет место один из недостатков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; - в решении экономических задач допущены незначительные неточности.
Оценка 3 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, описании управленческих законов, явлений и процессов, решении задач, исправленные после нескольких наводящих вопросов; - неполное знание теоретического материала; обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
Оценка 2 (неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - не раскрыто основное содержание учебного материала; - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в описании управленческих законов, явлений и процессов, решении задач, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

4.1.2. Тестирование

Тестирование используется для оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по отдельным темам или разделам дисциплины. Тест представляет собой комплекс стандартизированных заданий, позволяющий упростить процедуру измерения знаний и умений обучающихся. Обучающимся выдаются тестовые задания с формулировкой вопросов и предложением выбрать один правильный ответ из нескольких вариантов ответов.

№	Оценочные средства	Код и наименование индикатора компетенции
	Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций в процессе освоения дисциплины	
1	<p>1. Пример наступления социальной ответственности бизнеса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - субъект бизнеса уделил недостаточно внимания требованиям общества; 2. (+) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества; 3. - происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса; 4. - происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного 	ИД-1 УК-3 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

	<p>вида бизнеса.</p> <p>2. Конкретные количественные показатели, являющиеся примером социальной эффективности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) возникновение дополнительных социальных услуг; 2. (+) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем; 3. (+) уменьшение безработицы; 4. (+) увеличение рождаемости и снижение смертности; 5. - рост доходов госбюджета; 6. - снижение преступности. <p>3. Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества Варианты ответа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - корпоративный фонд; 2. (+) социальные инвестиции; 3. - спонсорство; 4. - денежные гранты; 5. - социально значимый маркетинг. <p>4. Причина упразднения и существенного урезания программ социальной защиты США в 1996 г.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) ограничение субсидий на строительство жилья; 2. - сокращение ассигнований некоммерческим организациям на период 1999-2002 гг.; 3. - снижение доступа к бесплатной медицинской помощи; 4. - бедность, наркомания и бездомность большей части населения. <p>5. Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) нравственные мотивы; 2. - рост доверия потребителей; 3. - реклама; 4. - любовь к искусству. <p>6. Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) потребителям; 2. - собственникам; 3. (+) сотрудникам; 4. (+) обществу в целом; 5. (+) клиентам; 6. - государству; 7. - частным предприятиям; 8. - государственным предприятиям. <p>7. Наиболее ёмкое и современное определение социальной ответственности бизнеса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за 	
--	---	--

	<p>рамки определенного законом минимума;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. - участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства; 3. - определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам; 4. - взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом. <p>8. Концепция социально ответственного бизнеса объединяет ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам; 2. (+) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах; 3. - взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом; 4. - теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма. <p>9. Определяющий фактор уровня жизни в России ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - физиологический минимум; 2. (+) прожиточный минимум; 3. - социальный минимум; 4. - система потребительских бюджетов: физиологический, прожиточный и социальный минимум; 5. - потребительская корзина. <p>10. Социальный инвестиционный проект, который может быть применим для господдержки культуры и искусства:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения; 2. - повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации; 3. - создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе; 4. (+) развитие культурного образования детей и юношества; 5. - обеспечение занятости инвалидов. 	
2	<p>1. Основные принципы работы биржевых маклеров, которые были особенно выделены и зафиксированы в «Банковской энциклопедии», изданной в России в 1916 году:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - благотворительность и меценатство; 2. - нравственность и добродетельность; 3. - честность и соблюдение торговой тайны; 4. (+) уважение прав частной собственности; 5. (+) верность слову; 6. - правдивость и уважение к власти. <p>2. Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - повышение национального дохода; 2. - повышение уровня качества жизни; 3. - получение прибыли; 4. (+) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей. 	<p>ИД-2 УК-3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; аргументирует свою точку зрения относительно использования идей других членов команды для достижения поставленной цели.</p>

	<p>3. Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) социальный эффект; 2. - социальная эффективность; 3. - социально-экономическая эффективность; 4. - экономическая эффективность. <p>4. Ученый, концептуально исследовавший в своих работах понятие и содержание социальной ответственности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) Г. Боуэн; 2. - К. Девис; 3. - Дж. МакГуир; 4. - С. Сети. <p>5. Страны, придерживающиеся такой разновидности социального партнерства, которая предполагает активное участие государства в регулировании социально-трудовых отношений, происходящее на уровне страны, отрасли, отдельного предприятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - Австрия; 2. - Канада; 3. - Германия; 4. - Россия; 5. - Франция; 6. (+) Бельгия; 7. (+) Нидерланды; 8. (+) Финляндия; 9. (+) Швеция. <p>6. Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) гражданский долг; 2. - высокий уровень самосознания; 3. - известность; 4. - реклама, способствующая формированию имиджа; 5. - снижение налоговых ставок. <p>7. Виды проявления госрегулирования социальной сферы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) налоговые льготы; 2. (+) информационная поддержка; 3. (+) финансирование; 4. (+) юридическая поддержка; 5. - тарифная политика; 6. - таможенное регулирование. <p>8. Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - корпоративного эгоизма; 2. - корпоративного альтруизма; 3. - ответственного поведения; 4. (+) социальной ответственности; 5. - благотворительности. 	
--	--	--

	<p>9. Вопросы, положенные в основу принципов «Социальной хартии российского бизнеса», принятой в 2004 г.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) экономической и финансовой устойчивости; 2. (+) прав человека, качества продукции, взаимоотношений с потребителями; 3. (+) участия в развитии местного сообщества; 4. (+) экологической безопасности; 5. - этики бизнеса; 6. - сотрудничества государства и бизнеса; <p>10. Релевантная концепция, разработанная, начиная с 1950-х гг., в мировой управленческой литературе, наиболее распространенная в США:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - «социальная ответственность бизнеса» и ее вариация: «социальная ответственность бизнесменов»; 2. - «корпоративная социальная восприимчивость»; 3. (+) «корпоративная социальная ответственность»; 4. - «корпоративная социальная деятельность» и «корпоративная социальная добросовестность». 	
3	<p>1. Чтобы увеличить свою стоимость в долгосрочной перспективе и получать прибыль, благодаря коллективным действиям (гражданская стадия организационного обучения) компании ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) способствуют широкому распространению норм корпоративной социальной ответственности в отрасли 2. - отрицают свою вину за конкретные нарушения организационного обучения корпоративной социальной ответственности 3. - не признают своей ответственности за негативные последствия нарушений обеспечения организационного обучения корпоративной социальной ответственности 4. - учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса <p>2. В экономическом аспекте корпоративная социальная ответственность изучает ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - исследование корпоративной социальной ответственности в рыночных индексах, в которые включены бумаги социально ответственных компаний 2. (+) исследование рынка ценных бумаг, проводимые фондами, отслеживающими социальную ответственность компаний — SRI – фонды 3. - анализ взаимосвязи социальной ответственности отечественных компаний и финансовой эффективности с помощью показателя операционной эффективности деятельности компаний 4. - анализ взаимосвязи социальной ответственности отечественных компаний и финансовой эффективности, выражаемой через чистый денежный поток <p>3. Конкурентное преимущество, которое обеспечивает компании в странах с развитым гражданским обществом выполнение этических правил:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - повышение темпа роста производительности 2. (+) повышение ее инвестиционной привлекательности 	ИД-3 УК-3 Участвует в командной работе при выполнении поручений

	<p>3. - увеличение доходности 4. - приток рабочей силы 5. - улучшение качества товара и снижение его себестоимости</p> <p>4. Возможное падение коэффициента отношения социальных инвестиций к балансовой прибыли в современных российских компаниях может быть связано с ...</p> <p>1. (+) резким ростом прибыли крупнейших компаний 2. (+) несоразмерным своим доходам ростом вложений компаний в социальную сферу 3. (+) особенно осторожным подходом компаний к объектам социального инвестирования 4. (+) износом оборудования и связанными с ним существенными вложениями в модернизацию производства, а не в социальный капитал 5. - отставанием российских компаний в сфере экономической эффективности производства 6. - низкой инвестиционной привлекательностью российских компаний</p> <p>5. Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория ...</p> <p>1. - корпоративного эгоизма; 2. - корпоративного альтруизма; 3. - ответственного поведения; 4. (+) социальной ответственности; 5. - благотворительности.</p> <p>6. Вопросы, положенные в основу принципов «Социальной хартии российского бизнеса», принятой в 2004 г.:</p> <p>1. (+) экономической и финансовой устойчивости; 2. (+) прав человека, качества продукции, взаимоотношений с потребителями; 3. (+) участия в развитии местного сообщества; 4. (+) экологической безопасности; 5. - этики бизнеса; 6. - сотрудничества государства и бизнеса;</p> <p>7. Релевантная концепция, разработанная, начиная с 1950-х гг., в мировой управленческой литературе, наиболее распространенная в США:</p> <p>1. - «социальная ответственность бизнеса» и ее вариация: «социальная ответственность бизнесменов»; 2. - «корпоративная социальная восприимчивость»; 3. (+) «корпоративная социальная ответственность»: - «корпоративная социальная деятельность» и «корпоративная социальная добросовестность».</p> <p>8. Концепция социально ответственного бизнеса объединяет ...</p> <p>1. - определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам; 2. (+) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах; 3. - взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом; 4. - теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма.</p> <p>9. Определяющий фактор уровня жизни в России ...</p> <p>1. - физиологический минимум; 2. (+) прожиточный минимум; 3. - социальный минимум;</p>	
--	--	--

	<p>4. - система потребительских бюджетов: физиологический, прожиточный и социальный минимум;</p> <p>5. - потребительская корзина.</p> <p>10. Социальный инвестиционный проект, который может быть применим для господдержки культуры и искусства:</p> <p>1. - расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения;</p> <p>2. - повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации;</p> <p>3. - создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе;</p> <p>4. (+) развитие культурного образования детей и юношества</p>	
4	<p>1. Социальная ответственность – это ...</p> <p>1. - правило;</p> <p>2. (+) этический принцип;</p> <p>3. - закон, обязательный для исполнения;</p> <p>4. - норматив.</p> <p>2. Проявление социальной ответственности, которое уже в XIX веке практиковалось предпринимателями Германии, воспитанными на христианских ценностях;</p> <p>1. - благотворительность;</p> <p>2. (+) выплата пенсий;</p> <p>3. - социальные инвестиции;</p> <p>4. - финансирование мероприятий по охране окружающей среды.</p> <p>3. Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного проекта – технология ... вида социального инвестирования:</p> <p>1. - массового;</p> <p>2. (+) точечного;</p> <p>3. - рыночного;</p> <p>4. - агрессивного;</p> <p>5. - пассивного.</p> <p>4. Субъекты социальных инвестиций:</p> <p>1. (+) органы государственной власти;</p> <p>2. (+) государственные и муниципальные предприятия;</p> <p>3. (+) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;</p> <p>4. (+) физические лица;</p> <p>5. - специальные фонды;</p> <p>6. - банки;</p> <p>7. - здравоохранение;</p> <p>8. - учреждения культуры.</p> <p>5. Сферы, в которых проявляется социальная ответственность бизнеса:</p> <p>1. (+) уплата налогов в фонд медицинского страхования;</p> <p>2. (+) финансирование корпорацией мероприятий по охране окружающей среды;</p> <p>3. (+) благотворительность;</p> <p>4. (+) социально-ориентированная политика в отношении сотрудников корпорации;</p> <p>5. - государственные целевые программы;</p>	<p>ИД-2 УК-9 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>

	<p>6. - участие корпораций в делах местных сообществ.</p> <p>6. Документ, принятый главами 15 государств на саммите Евросоюза в марте 2000г. (Лиссабон), посвященный вопросам социальной сплоченности, экономического развития и занятости:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - специальное обращение по вопросам корпоративной социальной ответственности; 2. - программа «Национальная инициатива устойчивого развития» 3. - «Кодекс чести банкира»; 4. - «Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка»; 5. (+) «Социальная хартия». <p>7. Результаты корпоративного поведения компании, предусматриваемые моделью корпоративной социальной деятельности А. Керолла:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) воздействие на общество; 2. (+) социальные программы; 3. (+) социальная политика; 4. - экономический эффект; 5. - налоговые льготы. <p>8. В стратегической стадии организационного обучения корпоративной социальной ответственности организации ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - учитывают социально значимые вопросы в основных управленческих процессах; 2. (+) учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса; 3. - способствуют широкому распространению норм социальной ответственности в отрасли; 4. - придерживаются политики следования правилам как издержкам ведения бизнеса. <p>9. Теория или концепция, получившая распространение после 1980 года вплоть до начала XXI в.;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - концепция «заинтересованных сторон»; 2. (+) концепция «этики бизнеса»; 3. - теория «устойчивого развития»; 4. - теория «корпоративного гражданства». <p>10. Основная причина лидерства именно европейских компаний в общемировых списках лидеров индекса Доу-Джонса по устойчивому развитию:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) высокий уровень экологичности производств (при постоянно снижающейся энергоемкости); 2. - высокие темпы роста доходов компаний; 3. - низкие показатели по безработице; 4. - большое число инвестиционных проектов; 5. - низкий уровень расходов на производство и сырье. 	
5	<p>1. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность являет собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - замкнутого графа; 	<p>ИД-3 УК-9 Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с</p>

<p>2. (+) пирамиды; 3. - вертикальной линии; 4. - круга.</p> <p>2. Элементы понятия «качество жизни»:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) потребление материальных благ; 2. (+) продуктов питания; 3. (+) качество жилищных условий и занятости; 4. - развитие сферы услуг; 5. - образования, культуры; 6. - социального обеспечения; 7. - удовлетворенность человека работой и жизненными условиями; 8. - удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями. <p>3. Элементы, по рекомендации ООН, которые включает в себя понятие «уровень жизни»:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) здоровье, пища; 2. (+) одежда, условия труда; 3. (+) занятость, образование; 4. - развитие, транспорт; 5. (+) жилище, социальное обеспечение; 6. - доступность учреждений культуры; 7. - здравоохранение. <p>4. Страны, в которых стала формироваться концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х — начале 70-х годов XX в.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) США; 2. (+) Великобритания; 3. (+) Япония; 4. (+) Германия; 5. - Китай; 6. - Турция; 7. - Греция; 8. - СССР. <p>5. Сущность немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л.Эрхард:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию; 2. - государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию; 3. - государство вмешивается в социально-трудовые отношения, а предприниматели и профсоюзы отстаивают свои права; 4. - государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, эта сфера всецело контролируется предпринимателями и профсоюзами; 5. - предприниматели не вмешиваются в социально-трудовые отношения. <p>6. Основное различие корпоративно/социально ответственных сборов от налоговых сборов:</p>	<p>ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>
--	---

	<ol style="list-style-type: none"> 1. (+) не нормируются, и их размер произволен; 2. - расходуются под четким контролем государства; 3. - не могут расходоваться по усмотрению руководителя фонда 4. - исключено участие в коррупционных и противозаконных сделках; 5. - взимаются в принудительном порядке. <p>7. Важная тенденция целевого развития персонала современных компаний, требующая серьезного увеличения затрат:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) появление у компаний собственных центров обучения – корпоративных университетов; 2. - совершенствование методов набора и отбора персонала, практикуемых в компании; 3. - сокращение дистанции между руководителем и подчиненным, демократизация методов управления; 4. - усиление корпоративной сплоченности коллектива; 5. - ужесточение дисциплины, введение штрафных санкций за нарушения трудовой дисциплины. <p>8. Негосударственное пенсионное обеспечение осуществляется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - полностью за счет работника — путем накопления в период своей трудовой деятельности определенных отчислений в Пенсионный фонд РФ; 2. - за счет государства через Пенсионный фонд РФ; 3. (+) за счет компании через накопительные корпоративные пенсионные программы, увязанные с негосударственными пенсионными фондами; 4. - за счет спонсора путем перечисления им разовых вознаграждений работникам, проработавшим в компании более 5 лет. <p>9. Негативные последствия недоработок и ошибок в развитии корпоративной социальной ответственности в современной России;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) инвестированные средства расходуются неэффективно; 2. (+) консервируется устаревшая структура социальной сферы; 3. (+) возникает сомнение в способности властей представлять действительные интересы общества 4. (+) обострение существующих проблем в условиях многочисленных моногородов; 5. - общее снижение эффективности производства; 6. - снижение производительности труда. <p>10. Подход к изучению корпоративной социальной ответственности, который устанавливает взаимосвязь между социально ответственным поведением компании и ее финансовыми показателями:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (+) стратегический; 2. - инструментальный; 3. - классический; 4. - методологический; 5. - корпоративный. 	
--	---	--

<p>6</p>	<p>1. К аргументам в пользу социальной ответственности относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) изменение потребностей и ожиданий широкой аудитории, наличие ресурсов для решения социальных проблем, моральная обязанность вести себя социально ответственным + 2) недостаточный уровень занятости широкой аудитории, недостаточность умений решать социальные проблемы 3) моральный долг вести себя социально ответственным, расходы на социальную привлекательность <p>2. Разработка программ по социальной ответственности начинается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) по выявлению актуальных проблем 2) по определению целей + 3) по поиску необходимых средств <p>3. Какой этап в развитии корпоративной социальной ответственности является наиболее значимым для общества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) четвертый этап + 2) второй этап 3) последний этап <p>4. Реализация проектов и программ по развитию социальной ответственности организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) может полностью осуществляться работниками организации в рамках поставленных им обязанностей по штатную заработную плату 2) требует отдельных проектов со своими бюджетами 3) не требует обязательного привлечения внешних специалистов + <p>5. Со скольких уровней состоит структура управления социальной ответственности на предприятии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) стратегического, управленческого, практического уровней управления + 2) стратегического, среднего и контролирующего органа управления 3) высшего, среднего и низового уровней управления <p>6. Положительные качества КСО для государства заключаются в:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) оказания помощи работникам предприятия в критических ситуациях 2) обеспечении повышения уровня жизни граждан; развития партнерства между частными и государственными секторами + 3) обеспечении низких конкурентных преимуществ <p>7. Назовите этапы формирования развития социальной ответственности человека:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) отстаивания интересов и ценностей государства, изучение культурных ценностей 2) наличие ресурсов для решения социальных проблем и первоначальное знакомство с ними восприятие ценностей и их усвоение 3) освоение личностью системы ценностей духовной культуры, конкретно — личностное усвоение ценностей, творческое их применение и развитие + <p>8. Детализируйте виды социальной ответственности человека:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) прямая и обратная 2) внутренняя, внешняя + 3) положительная, отрицательная <p>9. На конституционном уровне термин «социальное государство» был закреплён впервые в этом году:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 1939 2) 1959 	<p>ИД-2 УК-11 Умеет анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению.</p>
----------	--	---

	<p>3) 1949 +</p> <p>10. Добровольная реакция на социальные проблемы общества со стороны государства — это:</p> <p>1) юридическая ответственность 2) социальная ответственность + 3) культура управления</p>	
7	<p>1. Направление, которое обеспечивает создание и поддержание норм охраны здоровья и условий безопасности на рабочих местах:</p> <p>1) охрана здоровья и безопасные условия труда + 2) развитие местного сообщества 3) природоохранная деятельность и ресурсосбережение</p> <p>2. Общей тенденцией, как для британской, так и континентальной модели КСО, является их очевидная ... форма:</p> <p>1) открытая 2) скрытая + 3) секретная</p> <p>3. Социальная ответственность должна строиться на принципах:</p> <p>1) указов 2) подчинения 3) добровольности +</p> <p>4. Основное направление социального партнерства бизнеса и власти:</p> <p>1) помощь в организации культурно – досуговой деятельности + 2) материальная поддержка власть имущих 3) материальная поддержка олигархов</p> <p>5. Основное направление социального партнерства бизнеса и власти:</p> <p>1) материальная поддержка олигархов 2) материальная поддержка власть имущих в) содержание объектов ЖКХ +</p> <p>6. В 60-70гг XX в. этика ответственности выдвигается как самостоятельная часть этики благодаря работам:</p> <p>1) Мэдиссона 2) Ленка + 3) Парксона</p> <p>7. Один из наиболее доступных и традиционных инструментов реализации социальных программ – это:</p> <p>1) первичные гранты 2) вторичные гранты 3) гранты +</p> <p>8. Изменения в условиях возврата долга, в соответствии с которыми должнику предоставляются более льготные условия – это:</p> <p>1) реструктуризация + 2) концепция 3) драйвер</p> <p>9. Укрепление и развитие системы ответственности в организации способствует повышению эффективности:</p> <p>1) только качества продукции 2) только технологической дисциплины 3) менеджмента +</p> <p>10. В краткосрочном периоде вычеты из прибыли, связанные с реализацией принципа социальной ответственности в бизнесе,</p>	<p>ИД-3 УК-11 Владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами.</p>

уменьшают ... предприятия: 1) сумму амортизации 2) прибыль + 3) доход	
--	--

По результатам теста обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Критерии оценивания ответа (табл.) доводятся до сведения обучающихся до начала тестирования. Результат тестирования объявляется обучающемуся непосредственно после его сдачи.

Шкала	Критерии оценивания (% правильных ответов)
Оценка 5 (отлично)	80-100
Оценка 4 (хорошо)	70-79
Оценка 3 (удовлетворительно)	50-69
Оценка 2 (неудовлетворительно)	менее 50

4.2. Процедуры и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

4.2.1. Зачет

Зачет является формой оценки качества освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы по разделам дисциплины. По результатам зачета обучающемуся выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено»; оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» в случае дифференцированного зачета.

Зачет проводится по окончании чтения лекций и выполнения лабораторных (практических) занятий. Зачет принимается преподавателями, проводившими лабораторные (практические) занятия, или читающими лекции по данной дисциплине. В случае отсутствия ведущего преподавателя зачет принимается преподавателем, назначенным распоряжением заведующего кафедрой. С разрешения заведующего кафедрой на зачете может присутствовать преподаватель кафедры, привлеченный для помощи в приеме зачета.

Присутствие на зачете преподавателей с других кафедр без соответствующего распоряжения ректора, проректора по учебной и воспитательной работе, заместителя директора института по учебной работе не допускается.

Форма(ы) проведения зачета (*устный опрос по билетам, письменная работа, тестирование и др.*) определяются кафедрой и доводятся до сведения обучающихся в начале семестра.

Для проведения зачета ведущий преподаватель накануне получает в секретариате директората зачетно-экзаменационную ведомость, которая возвращается в секретариат после окончания мероприятия в день проведения зачета или утром следующего дня.

Во время зачета обучающиеся могут пользоваться с разрешения ведущего преподавателя справочной и нормативной литературой, другими пособиями и техническими средствами.

Время подготовки ответа в устной форме при сдаче зачета должно составлять не менее 20 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа - не более 10 минут.

Преподавателю предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины.

Качественная оценка «зачтено», внесенная в зачетно-экзаменационную ведомость, является результатом успешного усвоения учебного материала.

Результат зачета выставляется в зачетно-экзаменационную ведомость в день проведения зачета в присутствии самого обучающегося. Преподаватели несут персональную ответственность за своевременность и точность внесения записей о результатах промежуточной аттестации в зачетно-экзаменационную ведомость.

Если обучающийся явился на зачет и отказался от прохождения аттестации в связи с неподготовленностью, то в зачетно-экзаменационную ведомость ему выставляется оценка «не зачтено».

Неявка на зачет отмечается в зачетно-экзаменационной ведомости словами «не явился».

Нарушение дисциплины, списывание, использование обучающимися неразрешенных печатных и рукописных материалов, мобильных телефонов, коммуникаторов, планшетных компьютеров, ноутбуков и других видов личной коммуникационной и компьютерной техники во время зачета запрещено. В случае нарушения этого требования преподаватель обязан удалить обучающегося из аудитории и проставить ему в ведомости оценку «не зачтено».

Обучающимся, не сдавшим зачет в установленные сроки по уважительной причине, индивидуальные сроки проведения зачета определяются заместителем директора института по учебной работе.

Обучающиеся, имеющие академическую задолженность, сдают зачет в сроки, определяемые Университетом. Информация о ликвидации задолженности отмечается в экзаменационном листе.

Допускается с разрешения заместителя директора института по учебной работе досрочная сдача зачета с записью результатов в экзаменационный лист.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья могут сдавать зачеты в сроки, установленные индивидуальным учебным планом. Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Процедура проведения промежуточной аттестации для особых случаев изложена в «Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по ОПОП бакалавриата, специалитета и магистратуры» ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

№	Оценочные средства	Код и наименование индикатора компетенции
1	Типовые контрольные задания и (или) иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих сформированность компетенций в процессе освоения дисциплины	
1	1. КСО: понятие и история формирования. 2. Социальные функции деловой активности 3. Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт 4. Корпоративная социальная ответственность: отечественный опыт 5. Стандарты корпоративной социальной ответственности и ее модули	ИД-1 УК-3 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

2.	<p>1. Управление корпоративной социальной ответственностью</p> <p>2. Традиционные модели и технологии КСО.</p> <p>3. Прямые и косвенные инвестиции</p> <p>4. Внутренняя социальная политика: концепция качества трудовой жизни.</p> <p>5. Социальное партнерство.</p>	<p>ИД-2 УК-3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; аргументирует свою точку зрения относительно использования идей других членов команды для достижения поставленной цели.</p>
3	<p>1. Внешняя социальная политика: благотворительность</p> <p>2. Социальные инвестиции бизнеса.</p> <p>3. Коммуникативные технологии КСО</p> <p>4. Интегрированные маркетинговые коммуникации.</p> <p>5. Благотворительность как часть корпоративной культуры</p>	<p>ИД-3 УК-3 Участвует в командной работе при выполнении поручений</p>
4	<p>1. Социальная отчетность предприятий</p> <p>2. Показатели социальной результативности GRI.</p> <p>3. Модели оценки КСО.</p> <p>4. Социальный аудит</p> <p>5. Методика рейтингования КСО.</p> <p>6. Дефектология. Задачи дефектологии.</p> <p>7. Адаптация. Психологический аспект адаптации.</p>	<p>ИД-2 УК-9 Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>
5	<p>1. Проблемы эффективности КСО</p> <p>2. Перспективы комплексного междисциплинарного анализа эффективности КСО.</p> <p>3. Перспективы развития КСО.</p> <p>4. Социальные инновации</p> <p>5. КСО и национальные деловые культуры.</p> <p>6. Лицо с ограниченными возможностями здоровья.</p>	<p>ИД-3 УК-9 Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p>
6	<p>1. КСО и этика бизнеса.</p> <p>2. Роль бизнеса в современном обществе.</p> <p>3. Международные конвенции и стандарты КСО первого и второго поколения.</p> <p>4. Понятие коррупционного поведения.</p> <p>5. Факторы провоцирования коррупционного поведения.</p>	<p>ИД-2 УК-11 Умеет анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы о противодействии коррупционному поведению.</p>

7	1. Типология КСО 2. Генеральный договор ООН о социальной ответственности. 3. Формы правовых актов.	ИД-3 УК-11 Владеет навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами.
---	--	--

Шкала и критерии оценивания ответа обучающегося представлены в таблице.

Шкала	Критерии оценивания
Оценка «зачтено»	знание программного материала, усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой дисциплины, правильное решение задачи (допускается наличие малозначительных ошибок или недостаточно полное раскрытие содержания вопроса, или погрешность непринципиального характера в ответе на вопросы). Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие показатели в ходе проведения текущего контроля и систематическая активная работа на учебных занятиях.
Оценка «не зачтено»	пробелы в знаниях основного программного материала, принципиальные ошибки при ответе на вопросы.

