

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора института по УВР
_____ д.ф.н. И.П. Кодониди

« 31 » августа 2023 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 3
Семестр – 5
Форма обучения – очно-заочная
Лекции – 16 часов
Практические занятия – 20 часов
Самостоятельная работа – 67,7 часов
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой – 5 семестр
Трудоемкость дисциплины: 3 ЗЕ (108 часов)

Пятигорск, 2023

РАЗРАБОТЧИКИ:

кан. социол. наук, доцент кафедры менеджмента и экономики О.В. Котовская

РЕЦЕНЗЕНТ:

заместитель заведующего производственной кафедрой НОУДПО «Институт аэронавигации», кандидат экономических наук Погорельская Татьяна Анатольевна

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**Перечень формируемых компетенций по соответствующей дисциплине (модулю) или практике**

No п/п	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы
1	ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	ОПК-3.1. Оценивает навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого решения, оценивает разработку и контроль исполнения организационно-управленческих решений в виде локальных нормативных, технических и методических документов, регламентирующих деятельность предприятия ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты организационно-управленческих решений; проводит оценку организационных и социальных последствий принятых решений	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • основные концепции корпоративной социальной ответственности, их значимость при принятии организационно-управленческих решений • методику анализа корпоративной социальной ответственности, значение социального партнерства при ведении бизнеса • приоритеты социальной политики предприятия, социальную значимость принимаемых решений Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • оценивать эффективность корпоративных социальных программ, их значимость при принятии организационно-управленческих решений • формулировать корпоративную социальную цель и миссию • применять на практике основные теоретические положения корпоративной социальной ответственности Владеть: навыками построения и проектирования программ корпоративной социальной ответственности навыками анализа и проектирования социально ориентированных коммуникаций навыками оценивания условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений

	<p>ПК-3 Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления человеческими ресурсами для достижения целей организации здравоохранения</p>	<p>ПК-3.1 Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения в подразделениях, должностные инструкции и документационное обеспечение управленческих решений; ПК-3.2 Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения.</p>	<p>Знать: анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации здравоохранения, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа</p> <ul style="list-style-type: none"> • общие подходы к реализации и разработке корпоративных социальных программ <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выявлять и согласовывать интересы участников корпоративных отношений в системе корпоративной социальной ответственности; • определять направления деятельности компании с учетом принципов корпоративной социальной ответственности; • уметь организовать управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений в сфере здравоохранения <p>Владеть: находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений в сфере здравоохранения создания условия для утверждения этических, профессиональных и культурных ценностей и кооперации с коллегами, работе в команде</p>
--	--	--	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные точки зрения, виды, категории, эволюцию, концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности (далее - КСО); - концепцию управления КСО с позиции стейкхолдеров, этапы анализа стейкхолдеров, типологии стейкхолдеров; - инструменты регулирования КСО (международные организации, стандарты, рейтинги и т.п.), роль государства в развитии и поддержании КСО в России; - основные положения концепции социально-ориентированного управления внутренними стейкхолдерами; типологию основных внутренних стейкхолдеров; - принципы корпоративного саморегулирования; основные направления и элементы социальной политики; - элементы эффективной системы управления КСО; типы предприятий по специфике и масштабам КСО; - основные индикаторы результативности КСО; индексы и рейтинги КСО; систему оценки корпоративной социальной ответственности; - этапы составления корпоративной социальной отчетности, документы, регулирующие отчетность, информационные потребности стейкхолдеров, преимущества составления социальной отчетности.
3.2.	<p>Уметь</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать нефинансовые отчеты предприятий и нормативно-правовые акты по теме корпоративной социальной ответственности; - пользоваться наиболее распространенными методами сбора и анализа данных в

	<p>области корпоративной социальной ответственности; – разрабатывать корпоративные социальные проекты.</p>
3.3.	Иметь навык (опыт деятельности):
	<ul style="list-style-type: none"> - анализа общемировых тенденций развития КСО, а также возможностей их применения к условиям российского бизнеса; - анализа подходов к регулированию КСО, а также степени их воздействия на российские организации; - базовыми навыками управления КСО; - разработки стратегии и тактики компании в области КСО; - базовыми навыками разработки социальной политики, Кодекса этики и Социальной программы; - оценки влияния КСО на репутацию компании; - базовыми навыками разработки корпоративной социальной отчетности; - применения методики расчета социальных и экологических инвестиционных индексов.

Оценочные средства включают в себя:

- процедуры оценивания знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций в рамках конкретных дисциплин и практик;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций в рамках конкретных дисциплин и практик;
- комплект компетентностно - ориентированных тестовых заданий, разрабатываемый по дисциплинам (модулям) всех циклов учебного плана;
- комплекты оценочных средств.

Каждое применяемое оценочное средства сопровождается описанием показателей и критериев оценивания компетенций или результатов обучения по дисциплине (модулю) или практике.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типовые задания: вопросы для устного опроса, написание реферата, тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), собеседование по контрольным вопросам.

1. Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-3.1.

Оценивает навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого решения, оценивает разработку и контроль исполнения организационно-управленческих решений в виде локальных нормативных, технических и методических документов, регламентирующих деятельность предприятия

ОПК-3.2

Оценивает ожидаемые результаты организационно-управленческих решений; проводит оценку организационных и социальных последствий принятых решений

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
<p>Знает основные концепции корпоративной социальной ответственности, их значимость при принятии организационно-управленческих решений; методику анализа корпоративной социальной ответственности, значение социального партнерства при ведении бизнеса; приоритеты социальной политики предприятия, социальную значимость принимаемых решений</p>

1. Что такое корпоративная социальная ответственность?
2. Когда и в связи с какими историческими событиями заговорили о социальной ответственности бизнеса?
3. Почему М. Фридман считал, что бизнес не должен заниматься социальной политикой?
4. Как соотносятся друг с другом понятия «социальная ответственность бизнеса», «социальные инвестиции», «филантропия», «социальная политика», «социальное обеспечение»?
5. Как соотносятся друг с другом типы социального государства и модели корпоративной социальной ответственности?
6. Какие социальные функции выполняет бизнес в социальном государстве?
7. Чем характеризуется неолиберальный тип социального государства и американская модель КСО?
8. Чем характеризуется консервативный тип социального государства и европейская модель КСО?

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1

Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкции и документационное обеспечение управленческих решений;

ПК-3.2

Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения	
Знает виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации здравоохранения, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа; общие подходы к реализации и разработке корпоративных социальных программ	

1. Социально ответственный бизнес как явление.
2. Значение корпоративной социальной ответственности при формировании стратегии предприятия.
3. Основные приоритеты социальной политики российских и зарубежных компаний: общее и особенное.
4. Что такое социально значимые отрасли экономики?
5. Назовите общие требования к формированию социальных программ организации здравоохранения.
6. Социальная хартия российского бизнеса: причина появления, сущность, значение.
7. Основные направления деятельности корпоративных социальных программ.
8. Типы и виды корпоративных социальных программ.
9. Что входит во внутреннюю корпоративную социальную политику организации здравоохранения?
10. Что входит во внешнюю корпоративную социальную политику организации здравоохранения?

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решением задач,

	<ul style="list-style-type: none"> - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	<p>выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленные вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	<p>выставляет обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются неточности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	<p>выставляет обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-3.1.

Оценивает навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого решения, оценивает разработку и контроль исполнения организационно-управленческих решений в виде локальных нормативных, технических и методических документов, регламентирующих деятельность предприятия

ОПК-3.2

Оценивает ожидаемые результаты организационно-управленческих решений; проводит оценку организационных и социальных последствий принятых решений

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
<p>Знает основные концепции корпоративной социальной ответственности, их значимость при принятии организационно-управленческих решений; методику анализа корпоративной социальной ответственности, значение социального партнерства при ведении бизнеса; приоритеты социальной политики предприятия, социальную значимость принимаемых решений</p>

1. Этическим правилам внутри компании можно придать юридически обязательный характер:

- а) включив этические правила в учредительные и локальные документы компаний**
- б) применяя этические правила в процессе регулирования правоотношений внутри саморегулируемых организаций
- в) наработав судебную практику по экономическим спорам
- г) предприниматель должен уяснить содержание этических правил с целью соблюдения требований законодательства

2. В США содержание понятия «деловая этика»:

- а) подразумевает ответ на «какие правила игры являются правильными?»
- б) не является синонимом словосочетания «соблюдение законодательства»

в) сфокусировано на корпоративной социальной ответственности

- г) близко к понятию «соблюдение законодательства»

4. Этическая категория в правовой системе России, в англо-американском праве, которая получила название «фидуциарной обязанности»:

- а) добросовестный налогоплательщик
 - б) необходимость добросовестности и разумности действий директоров и топ-менеджеров в интересах акционерного общества
 - в) добросовестность и разумность участников гражданских правоотношений
 - г) **деловая этика бизнесмена**
5. Особенность российского трактовки понятия «деловой этики»:
- а) **в ней соединяются черты, характерные как для европейского, так и для американского понимания данного термина**
 - б) государство существенно влияет на выработку содержания деловой этики
 - в) соблюдение российского законодательства — всего лишь один из частных аспектов деловой этики
 - г) данное понятие широко используется в судебных разбирательствах в налоговой сфере
 - д) данный термин часто применяется российскими судами при пресечении злоупотребления правом, борьбе с недобросовестной конкуренцией
6. Сфера права, содержащая этические нормы:
- а) Налоговое право
 - б) Гражданское право
 - в) Корпоративное право
 - г) **ни одна сфера права не содержит этических норм**
7. Элемент, который в дополнение к традиционной модели корпоративной социальной ответственности должен подключиться для ее эффективной реализации в современных российских условиях:
- а) стейкхолдеры
 - б) бизнес
 - в) работники
 - г) **региональная власть**
 - д) работодатели
8. Условие необходимое для того, чтобы российские компании имели возможность использовать отчетность по международным стандартам:
- а) **повышение роли частного сектора в инвестировании экономики**
 - б) **рационализация управления в российском бизнесе**
 - в) **повышение конкурентоспособности российских компаний**
 - г) активизация выхода российского бизнеса на международные фондовые рынки
 - д) технологическое перевооружение российских компаний
 - е) повышение инновационной активности российского бизнеса

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1

Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкции и документационное обеспечение управленческих решений;

ПК-3.2

Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации здравоохранения, анализировать процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа; общие подходы к реализации и разработке корпоративных социальных программ

1. Пример наступления социальной ответственности бизнеса:

- а) субъект бизнеса уделит недостаточно внимания требованиям общества
- б) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества**
- в) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса
- г) происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса
2. Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества:
- а) корпоративный фонд:
- б) социальные инвестиции**
- в) спонсорство
- г) денежные гранты
- д) социально значимый маркетинг
3. Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью:
- а) нравственные мотивы**
- б) рост доверия потребителей
- в) реклама
- г) любовь к искусству
4. Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к:
- а) потребителям**
- б) собственникам
- в) сотрудникам**
- г) обществу в целом**
- д) клиентам
- е) государству
- ж) частным предприятиям
- з) государственным предприятиям
5. «Концепция социально ответственного бизнеса объединяет:
- а) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам
- б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах**
- в) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом
- г) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма
6. Определяющий фактор уровня жизни в России:
- а) физиологический минимум
- б) прожиточный минимум**
- в) социальный минимум
- г) система потребительских бюджетов: физиологический, прожиточный и социальный минимум
- д) потребительская корзина
7. Этическим правилам внутри компании можно придать юридически обязательный характер:
- а) включив этические правила в учредительные и локальные документы компаний**
- б) применяя этические правила в процессе регулирования правоотношений внутри саморегулируемых организаций
- в) наработав судебную практику по экономическим спорам
- г) предприниматель должен уяснить содержание этических правил с целью соблюдения требований законодательства
8. В США содержание понятия «деловая этика»:
- а) подразумевает ответ на «какие правила игры являются правильными?»

- б) не является синонимом словосочетания «соблюдение законодательства»
в) сфокусировано на корпоративной социальной ответственности
 г) близко к понятию «соблюдение законодательства»

Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

1.1.2. СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-3.1.

Оценивает навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого решения, оценивает разработку и контроль исполнения организационно-управленческих решений в виде локальных нормативных, технических и методических документов, регламентирующих деятельность предприятия

ОПК-3.2

Оценивает ожидаемые результаты организационно-управленческих решений; проводит оценку организационных и социальных последствий принятых решений

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Умеет оценивать эффективность корпоративных социальных программ, их значимость при принятии организационно-управленческих решений; формулировать корпоративную социальную цель и миссию; применять на практике основные теоретические положения корпоративной социальной ответственности

Крупнейший банк Великобритании «**Co-operative bank**» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.

Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.

«Co-operativebank» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах.

Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.

Задание.

1. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.

2. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?

Ответ:

Теорию «разумного эгоизма» (enlightened self-interest). Данная концепция настаивает на том, что социально ответственный бизнес – это просто «хороший бизнес», поскольку сокращает долгосрочные потери в прибыли. Тратя деньги на социальные и филантропические программы, корпорация сокращает свои текущие прибыли, но в долгосрочной перспективе создает благоприятное социальное окружение и, таким образом, устойчивые прибыли в будущем. Проявление социальной ответственности позволяет улучшить имидж корпорации, отношения в коллективе, привлечь новых клиентов, увеличить объемы продаж своей продукции (услуг), в результате чего растет стоимость акций корпорации на рынке.

А) Это средство формирования и поддержания положительного публичного имиджа. Показывает прозрачность деятельности.

Б) Социально ответственный и этичный менеджмент предупреждает или ослабляет отрицательный эффект воздействия на организацию со стороны таких влиятельных групп как государственные и муниципальные органы власти

В) Широкая общественность ожидает этичного поведения организаций и их руководства - несоответствие этим ожиданиям может привести к негативным последствиям

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1

Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкции и документационное обеспечение управленческих решений;

ПК-3.2

Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Умеет выявлять и согласовывать интересы участников корпоративных отношений в системе корпоративной социальной ответственности; определять направления деятельности компании с учетом принципов корпоративной социальной ответственности; уметь организовать управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений в сфере здравоохранения

Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого».

«Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. А Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся.

В настоящее время в базе данных программы находится шесть проектов, которым сотрудники могут оказать финансовую помощь:

- Общество помощи аутичным детям «Добро»;
- Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва;
- Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоровый ребенок»;
- Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»;
- Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»;
- Всемирный фонд дикой природы (WWF).

Задание.

1. Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие виды еще могут быть использованы банком?
2. Какие задачи ставит руководство банка?

Ответ:

Данная программа относится к «Программе пожертвования сотрудников».

Банк так же может использовать:

- Программу пожертвования клиентов.
- Грантовый конкурс (определяет наиболее эффективные социальные проекты)
- Стипендии (распределяются на конкурсной основе).
- Участвовать в Фондах местного сообщества (объединяет усилия бизнеса, власти и общества для решения локальных проблем).

Создать собственный «Корпоративный фонд» (создается на средства предприятия).

Воспитание в сотрудниках социально ответственного поведения по отношению к обществу. Вовлечение в социальные проекты. Удовлетворение потребностей сотрудников участия в благих делах.

1.1.3. ЗАДАНИЯ ПО ОЦЕНКЕ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ**Проверяемый индикатор достижения компетенции:****ОПК-3.1.**

Оценивает навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого решения, оценивает разработку и контроль исполнения организационно-управленческих решений в виде локальных нормативных, технических и методических документов, регламентирующих деятельность предприятия

ОПК-3.2

Оценивает ожидаемые результаты организационно-управленческих решений; проводит оценку организационных и социальных последствий принятых решений

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения	
Владеет навыками построения и проектирования программ корпоративной социальной ответственности; навыками анализа и проектирования социально ориентированных коммуникаций; навыками оценивания условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений	

Верно ли утверждение?

	Утверждение	Верно/неверно
1	В 1998 году вследствие дефолта российские компании резко сократили вложения в социальную сферу	верно
2	В российском обществе пока нет понимания роли бизнеса и сфер его ответственности	неверно
3	Внутренняя корпоративная социальная политика — социальная политика, проводимая для работников своей компании, а потому ограниченная рамками данной компании	верно
4	Социальная хартия российского бизнеса — это свод основополагающих принципов социально ответственных деловых практик	верно
5	КСО появилась в результате глубинной трансформации отношений частного и государственного предпринимательства: в постиндустриальной экономике	неверно

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1

Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкции и документационное обеспечение управленческих решений;

ПК-3.2

Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения	
Владеет находить организационно-управленческие решения и готовность нести; за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений в сфере здравоохранения создания условия для утверждения этических, профессиональных и культурных ценностей и кооперации с коллегами, работе в команде	

Верно ли утверждение?

	Утверждение	Верно/неверно
1	Считается, что американская модель КСО наиболее богата своими традициями	неверно
2	Британская и континентальная системы получили в своем развитии наибольший импульс в последние 20-25 лет	неверно
3	Чем выше репутация компании, тем ниже рыночная стоимость акций	неверно
4	Скрытая форма КСО обозначает линию поведения корпорации, которая приводит корпорацию к принятию на себя ответственности за решение тех вопросов, в которых заинтересовано общество	неверно
5	В России широко применяется КСО	неверно

Критерии оценивания практических заданий

Решения практического задания	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное выполнение задания
	«4» (хорошо) – в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при выполнении задания.
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

1.2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: решение ситуационной задачи, собеседование по контрольным вопросам

1.2.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УМЕНИЙ И ПО ОЦЕНКЕ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-3.1.

Оценивает навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого решения, оценивает разработку и контроль исполнения

организационно-управленческих решений в виде локальных нормативных, технических и методических документов, регламентирующих деятельность предприятия
ОПК-3.2

Оценивает ожидаемые результаты организационно-управленческих решений; проводит оценку организационных и социальных последствий принятых решений

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
<p>Умеет оценивать эффективность корпоративных социальных программ, их значимость при принятии организационно-управленческих решений; формулировать корпоративную социальную цель и миссию; применять на практике основные теоретические положения корпоративной социальной ответственности</p> <p>Владеет навыками построения и проектирования программ корпоративной социальной ответственности; навыками анализа и проектирования социально ориентированных коммуникаций; навыками оценивания условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений</p>

Задание 1

Установите соответствие между концепций и ее характеристикой:

Концепция	Характеристика
	В основе этой точки зрения лежит убеждение, что главная забота менеджмента компании – обеспечить максимально возможные прибыли владельцам капитала, в частности акционерам компании.
	Концепция постулирует заботу корпорации не только и не столько о прибыли, сколько о максимизации ее вклада в решение социальных проблем, улучшении уровня жизни населения, сохранении окружающей среды. Прибыльная корпорация должна вкладывать часть своих средств в социальные проекты, финансируя, таким образом, потребности общества.
	Этическая концепция, согласно которой человек по своей природе не только себялюбивое существо, руководствующееся в поведении соображениями выгоды и пользы, стремящееся получить от жизни как можно больше удовольствий, но и разумное, способное ограничивать свои эгоистические устремления.

Ответ:

Концепция	Характеристика
Корпоративного эгоизма	В основе этой точки зрения лежит убеждение, что главная забота менеджмента компании – обеспечить максимально возможные прибыли владельцам капитала, в частности акционерам компании.
Корпоративного альтруизма	Концепция постулирует заботу корпорации не только и не столько о прибыли, сколько о максимизации ее вклада в решение социальных проблем, улучшении уровня жизни населения,

	сохранении окружающей среды. Прибыльная корпорация должна вкладывать часть своих средств в социальные проекты, финансируя, таким образом, потребности общества.
Разумного эгоизма	Этическая концепция, согласно которой человек по своей природе не только себялюбивое существо, руководствующееся в поведении соображениями выгоды и пользы, стремящееся получить от жизни как можно больше удовольствий, но и разумное, способное ограничивать свои эгоистические устремления.

Задание 2

Крупнейший банк Великобритании «Co-operative bank» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.

Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.

«Co-operativebank» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах.

Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.

Задание.

1. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.
2. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?

Ответ:

Теорию «разумного эгоизма» (enlightened self-interest). Данная концепция настаивает на том, что социально ответственный бизнес – это просто «хороший бизнес», поскольку сокращает долгосрочные потери в прибыли. Тратя деньги на социальные и филантропические программы, корпорация сокращает свои текущие прибыли, но в долгосрочной перспективе создает благоприятное социальное окружение и, таким образом, устойчивые прибыли в будущем. Проявление социальной ответственности позволяет улучшить имидж корпорации, отношения в коллективе, привлечь новых клиентов, увеличить объемы продаж своей продукции (услуг), в результате чего растет стоимость акций корпорации на рынке.

А) Это средство формирования и поддержания положительного публичного имиджа. Показывает прозрачность деятельности.

Б) Социально ответственный и этичный менеджмент предупреждает или ослабляет отрицательный эффект воздействия на организацию со стороны таких влиятельных групп как государственные и муниципальные органы власти

В) Широкая общественность ожидает этичного поведения организаций и их руководства - несоответствие этим ожиданиям может привести к негативным последствиям

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1

Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкции и документационное обеспечение управленческих решений;

ПК-3.2

Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Умеет выявлять и согласовывать интересы участников корпоративных отношений в системе корпоративной социальной ответственности; определять направления деятельности компании с учетом принципов корпоративной социальной ответственности; уметь организовать управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений в сфере здравоохранения Владеет находить организационно-управленческие решения и готовность нести; за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений в сфере здравоохранения создания условия для утверждения этических, профессиональных и культурных ценностей и кооперации с коллегами, работе в команде

Задание 1

Фармацевтическая компания ABC разрабатывает препарат, способствующий лечению глаукомы. На рынке нет другого эффективного препарата для лечения этой болезни. После довольно широкого его употребления выясняется, что в значительном числе случаев препарат приводит к раковому заболеванию. В Соединенных Штатах препарат снимается с продажи. Но фармацевтическая компания продолжает продавать его в странах, где он не запрещен.

Оправданно ли морально действие компаний, а если нет, то почему?

Ответ:

Фармацевтическая компания не должна продавать никакого лекарства, о котором ей известно, что оно может причинить какой бы то ни было вред.

Задание 2

Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого».

«Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. А Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся.

В настоящее время в базе данных программы находится шесть проектов, которым сотрудники могут оказать финансовую помощь:

- Общество помощи аутичным детям «Добро»;
- Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва;
- Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоровый ребенок»;
- Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»;
- Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»;

- Всемирный фонд дикой природы (WWF).
Задание.
1. Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие виды еще могут быть использованы банком?
2. Какие задачи ставит руководство банка?

Ответ:

Данная программа относится к «Программе пожертвования сотрудников».

Банк так же может использовать:

- Программу пожертвования клиентов.
- Грантовый конкурс (определяет наиболее эффективные социальные проекты)
- Стипендии (распределяются на конкурсной основе).
- Участвовать в Фондах местного сообщества (объединяет усилия бизнеса, власти и общества для решения локальных проблем).
- Создать собственный «Корпоративный фонд» (создается на средства предприятия).

Воспитание в сотрудниках социально ответственного поведения по отношению к обществу. Вовлечение в социальные проекты. Удовлетворение потребностей сотрудников участия в благих делах.

1.2.2. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ЗЧЕТА

Вопросы для подготовки к зачету с оценкой

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Понятие и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
2.	Формирование комплексной модели корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
3.	Внешние и внутренние источники корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ПК-3.1; ПК-3.2
4.	Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
5.	Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
6.	Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.2
7.	Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
8.	Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
9.	Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
10.	Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
11.	Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
12.	Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
13.	Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
14.	Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2

15.	Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
16.	Анализ результатов реализации внутренней корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
17.	Социальные программы в стратегии развития внутренней корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
18.	Становление внутренней корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
19.	Современные особенности ответственности российского бизнеса.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
20.	Подходы и принципы составления социального пакета.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
21.	Организация и тенденции развития внутренней социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
22.	Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
23.	Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
24.	Поддержка развития науки и образования.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
25.	Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности. Необходимость формирования здорового образа жизни. Регулирование стрессовых ситуаций в организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
26.	Роль культуры в развитии экономики и общества.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
27.	Частные и корпоративные формы поддержки культуры (зарубежный опыт).	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
28.	Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
29.	Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
30.	Структура и содержание стандарта социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
31.	Принципы, проблематика и приоритеты социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
32.	Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
33.	Концепция и основные факторы устойчивого развития организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
34.	Сущность и принципы устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности.	ПК-3.1; ПК-3.2
35.	Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности организации.	ПК-3.1; ПК-3.2
36.	Формирование деловой репутации, ее оценка контактными группами.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
37.	Виды деловой репутации, ее проявление в гудвилле.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
38.	Деловая репутация как фактор устойчивого развития организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
39.	Роль корпоративной социальной ответственности в антикризисном развитии организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
40.	Реагирующая и стратегическая корпоративная социальная	ОПК-3.1; ОПК-3.2;

	ответственность.	ПК-3.1; ПК-3.2
41.	Корпоративная социальная ответственность как элемент антикризисной стратегии организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
42.	Разнообразие типов социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
43.	Источники конкурентных преимуществ организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
44.	Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
45.	Среда проявления корпоративной социальной ответственности и взаимосвязь конкурентных преимуществ.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
46.	Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
47.	Понятие эффективности корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
48.	Социальный отчет организации.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; ПК-3.1; ПК-3.2
49.	Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности.	ПК-3.1; ПК-3.2
50.	Оценка корпоративной социальной активности.	ПК-3.1; ПК-3.2

Критерии оценки уровня усвоения материала дисциплины и сформированности компетенций

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка а ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформиро- ванности компетент - ности по дисциплин е	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	А	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном	В	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

<p>оперировании понятиями, умении выделить существенные доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	C	90-86	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	D	85-81	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	E	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	F	75-71	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
<p>Дан недостаточно полный и</p>	G	70-66	НИЗКИЙ	3

<p>недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>				(удовлетворительно)
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	Н	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

Итоговая оценка по дисциплине

Оценка по 100-балльной системе	Оценка по системе «зачтено - не зачтено»	Оценка по 5-балльной системе		Оценка по ECTS
96-100	зачтено	5	отлично	A
91-95	зачтено			B
81-90	зачтено	4	хорошо	C
76-80	зачтено			D
61-75	зачтено	3	удовлетворительно	E
41-60	не зачтено	2	неудовлетворительно	Fx
0-40	не зачтено			F