ГАОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»

Утверждены решением Ученого совета ДГУНХ, протокол № 12 от 30 мая 2024 г.

КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 38.03.02 – МЕНЕДЖМЕНТ, ПРОФИЛЬ «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ»

УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - БАКАЛАВРИАТ

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5A9FA0FAD6D6153888A98846B419FD3
Владелец: Бучаев Ахмед Гамидович
Действителен: с 11.07.2024 до 04.10.2025

Махачкала – 2024 г.

УДК 005.7
ББК 65.05

Составители – Дибирова Мадина Магомедрасуловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» ДГУНХ; Магомедов Магомед Шегаудинович, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

Внутренний рецензент – Минатуллаев Арслан Айнутдинович, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

Внешний рецензент – Сулейманова Наида Абдурахмановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Мировая и региональная экономика», Дагестанский государственный университет.

Представитель работодателя – Папалашов Абдулвагаб Яхьяевич, генеральный директор ОАО «Завод им. Гаджиева».

Оценочные материалы по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» разработаны в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для направления 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12.08.2020 г., №970, и в соответствии с приказом №245 от 6 апреля 2021г. Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»

Оценочные материалы по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» размещены на официальном сайте www.dgunh.ru

Дибирова М.М., Магомедов М.Ш. Оценочные материалы по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации». – Махачкала: ДГУНХ, 2024 г. - 48 с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 28 мая 2024 г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации», к.э.н., доцентом Минатуллаевым А.А.

Одобрены на заседании кафедры «Менеджмент» 23 мая 2024 г., протокол №11.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов……..4
РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины…….…..5
1.1 Перечень формируемых компетенций……5
1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств…….5
РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине……17
РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания….36
РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций…….39

Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы составляются для текущего контроля успеваемости (оценивания хода освоения дисциплин), для проведения промежуточной аттестации (оценивания промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине) обучающихся по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы высшего образования 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации».

Оценочные материалы по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности для достижения успеха.

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных материалов);
- качество оценочных материалов в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

РАЗДЕЛ 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Перечень формируемых компетенций

код компетенции	формулировка компетенции
ОК	**ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**
ОПК	**ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**
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-3.2	осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды
ПК	**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	**Код и наименование индикатора достижения цели**	**Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций**	**Уровни освоения компетенций**	**Критерии оценивания сформированности компетенций**	**Виды оценочных средств**
ОПК-3 - способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и	**ОПК-3.2** - осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и	**Знать** - различные формы корпоративного социального участия и виды социальной работы; - основные модели, методики и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений, требования	**Пороговый уровень**	**Неполные представления о** различных формах корпоративного социального участия и видах социальной работы; - основных моделях, методиках и принципах разработки и принятия	**Блок А** – задания репродуктивного уровня: - тестовые задания; - вопросы по темам

динамичной среды и оценивать их последствия	динамической среды	экономической эффективности и социальной значимости принимаемых решений, особенности проектирования организационно-управленческих решений и определять ответственность и социальную значимость за его реализацию		организационно-управленческих решений, требованиях экономической эффективности и социальной значимости принимаемых решений, особенности проектирования организационно-управленческих решений и определении ответственности и социальной значимости за его реализацию	
			Базовый уровень	**Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о** различных формах корпоративного социального участия и видах социальной работы; - основных моделях, методиках и принципах	

				разработки и принятия организационно-управленческих решений, требованиях экономической эффективности и социальной значимости принимаемых решений, особенности проектирования организационно-управленческих решений и определении ответственности и социальной значимости за его реализацию	
			Продвинутый уровень	**Сформированные систематические представления о** различных формах корпоративного социального участия и видах социальной работы; - основных моделях, методиках и	

				принципах разработки и принятия организационно-управленческих решений, требованиях экономической эффективности и социальной значимости принимаемых решений, особенности проектирования организационно-управленческих решений и определении ответственности и социальной значимости за его реализацию	
		Уметь - обосновать необходимость интеграции концепций КСО и корпоративного гражданства в процесс разработки корпоративной стратегии компании; - использовать основные стратегические, экономические и	**Пороговый уровень**	**В целом успешное, но не системное умение** обосновать необходимость интеграции концепций КСО и корпоративного гражданства в процесс разработки корпоратив	**Блок В** – задания реконструктивного уровня: - письменная работа; - тематика рефератов; - тематика презентаций

		политические механизмы и инструменты при создании среды, благоприятной для внедрения концепции КСО; - выбирать и применять методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений, с учетом ответственности за предложенное решение с позиции его социальной значимости.		ной стратегии компании; - использовать основные стратегические, экономические и политические механизмы и инструменты при создании среды, благоприятной для внедрения концепции КСО; - выбирать и применять методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений, с учетом ответственности за предложенное решение с позиции его социальной значимости.	
			Базовый уровень	**В целом успешное, но содержащие отдельные**	

				пробелы умение обосновать необходимость интеграции концепций КСО и корпоративного гражданства в процесс разработки корпоративной стратегии компании; - использовать основные стратегические, экономические и политические механизмы и инструменты при создании среды, благоприятной для внедрения концепции КСО; - выбирать и применять методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений, с	

				учетом ответственности за предложенное решение с позиции его социальной значимости. .	
			Продвинутый уровень	**Сформированное умение эффективно** обосновать необходимость интеграции концепций КСО и корпоративного гражданства в процесс разработки корпоративной стратегии компании; - использовать основные стратегические, экономические и политические механизмы и инструменты при создании среды, благоприятной для внедрения концепции КСО; - выбирать и применять методы и	

				средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений, с учетом ответственности за предложенное решение с позиции его социальной значимости.	
		Владеть - навыками применения полученных знаний в процессе анализа деятельности корпорации, принимая во внимание уровень экономического развития страны, законодательную среду, культурные традиции и практику ведения бизнеса; - терминологией в области корпоративного управления; навыками разработки собственных рекомендаций по развитию инфраструктуры корпоративной	**Пороговый уровень**	**Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок** навыками применения полученных знаний в процессе анализа деятельности корпорации, принимая во внимание уровень экономического развития страны, законодательную среду, культурные традиции и практику ведения бизнеса; -	**Блок С –** задания практико-ориентированного уровня: - ситуационные задачи

		социальной ответственности и интегрирования ее элементов в корпоративные стратегии организаций. - методами анализа альтернатив организационно-управленческих решений, обосновывать оптимальный проект, способствовать его принятию, контролировать процесс реализации выбранного решения и нести за него ответственность с позиций социальной значимости.		терминологией в области корпоративного управления; навыками разработки собственных рекомендаций по развитию инфраструктуры корпоративной социальной ответственности и интегрирования ее элементов в корпоративные стратегии организаций. - методами анализа альтернатив организационно-управленческих решений, обосновывать оптимальный проект, способствовать его принятию, контролировать процесс реализации выбранного решения и нести за него ответственн	

				ость с позиций социальной значимости.	
			Базовый уровень	**Демонстрирует владения на базовом уровне** навыками применения полученных знаний в процессе анализа деятельности корпорации, принимая во внимание уровень экономического развития страны, законодательную среду, культурные традиции и практику ведения бизнеса; - терминологией в области корпоративного управления; навыками разработки собственных рекомендаций по развитию инфраструктуры корпоративной социальной ответственн	

				ости и интегрирования ее элементов в корпоративные стратегии организаций. - методами анализа альтернатив организационно-управленческих решений, обосновывать оптимальный проект, способствовать его принятию, контролировать процесс реализации выбранного решения и нести за него ответственность с позиций социальной значимости.	
			Продвинутый уровень	**Демонстрирует владения на высоком уровне** навыками применения полученных знаний в процессе анализа деятельности корпорации, принимая	

				во внимание уровень экономического развития страны, законодательную среду, культурные традиции и практику ведения бизнеса; - терминологией в области корпоративного управления; навыками разработки собственных рекомендаций по развитию инфраструктуры корпоративной социальной ответственности и интегрирования ее элементов в корпоративные стратегии организаций. - методами анализа альтернатив организационно-управленческих решений, обосновывать	

				оптимальный проект, способствовать его принятию, контролировать процесс реализации выбранного решения и нести за него ответственность с позиций социальной значимости.	

РАЗДЕЛ 2. ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для проверки сформированности компетенции

- 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

- индикаторов компетенции:

- ОПК-3.2 - осуществляет оценку ожидаемых результатов и последствий организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости и реализации в условиях сложной и динамической среды.

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тестовые задания 1

1. Корпоративная социальная ответственность – это:
а) ответственность бизнеса перед обществом;
б) ответственность общества перед бизнесом;
в) все ответы верны.

2. Понятие «корпоративная социальная ответственность» введено в употребление:
а) с начала 1950 – х гг.
б) с начала 1980 – х гг.
в) с 2001 г.

3. Признаки социально ответственного поведения.
а) внешняя социальная активность бизнеса;
б) внутренняя социальная активность бизнеса;
в) благотворительность;
г) все ответы верны.

4. Основными причинами, побуждающими компании уделять особое внимание вопросам социальной ответственности, являются:
а) глобализация и связанное с ней обострение конкуренции;
б) растущие размеры и влияние компаний;
в) усиление механизмов государственного регулирования;
г) все ответы верны.

5. Основными причинами, побуждающими компании уделять особое внимание вопросам социальной ответственности, являются:
а) «война за талант» – конкуренция компаний за персонал;
б) рост гражданской активности;
в) возрастающая роль нематериальных активов (репутации и брендов);
г) все ответы верны.

6.Что является концептуальной основой для проведения КСО каждой фирмой и предприятием в мире:
а) принципы Глобального договора;
б) принципы Общественного договора.

7. Верно ли, что международная коалиция крупнейших благотворительных организаций определяет свою цель как содействие «развитию и росту эффективности благотворительной деятельности как с точки зрения тех, кто предоставляет средства, так и с точки зрения общества»
а) верно;
б) неверно.

8. Какие основные внутрикорпоративные практики характеризуют социально ответственную корпорацию:
а) развитие персонала, включая его профессиональное обучение;
б) охрану здоровья и обеспечение безопасных условий труда;
в) создание привлекательных рабочих мест, выплата легальных зарплат

9. Какие основные внутрикорпоративные практики характеризуют социально ответственную корпорацию:
а) формирование сильной корпоративной культуры;
б) внедрение ресурсосберегающих технологий;
в) обеспечение экологической безопасности производства и выпускаемой продукции.

10. Верно ли то, что основной целью корпоративной социальной ответственности является достижение целей устойчивого развития общества, под которыми понимается удовлетворение потребностей нынешнего поколения, без создания угроз для удовлетворения потребностей будущих поколений.
а) верно; б) неверно.

11. Ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества это:
а) социальная ответственность
б) уголовная ответственность.

12. Социальная ответственность применима к:
а) малому и среднему бизнесу;
б) крупным корпорациям;
в) верны все ответы.

13. Верно ли определение КСО «продвижение практик ответственного бизнеса, которые приносят пользу бизнесу и обществу и способствуют социальному, экономическому и экологическому устойчивому развитию путем максимизации позитивного влияния бизнеса на общество и минимизации негативной нагрузки на окружающую среду»:
а) верно; б) неверно.

14. Чьи интересы должна учитывать корпоративная социальная ответственность:
а) сотрудники и акционеры;
б) инвесторы и органы государственной власти;
в) общество в целом.

15. При принятии решений компаниям необходимо учитывать:
а) экономические факторы;
б) социальные и экологические факторы;
в) политические факторы.

16. В каком году вышел Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности»:
а) 1953г.
б) 2010г.

17. Какое определение КСО верно:
а) «обязательство бизнеса вносить вклад в устойчивое экономическое развитие, в трудовые отношения работниками, их семьями, местным сообществом и обществом в целом для улучшения качества их жизни»;
б) «достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах и уважении к людям, сообществам, окружающей среде»;
в) верны все ответы.

18. К базовому уровню социально ответственного бизнеса относят:
а) создание благоприятных условий как для труда, так и для бизнеса;
б) исполнение обязательств по выплате работникам з/п, уплаты налоговых отчислений и предоставлению вакантных мест;
в) благотворительная деятельность.

19. К высшему уровню социально ответственного бизнеса относят:
а) создание благоприятных условий как для труда, так и для бизнеса;
б) исполнение обязательств по выплате работникам з/п, уплаты налоговых отчислений и предоставлению вакантных мест;
в) благотворительная деятельность.

20. Какого разделения КСО не существует согласно модели М. Портера М.Креймера:
а) прогнозирующего;
б) реагирующего;
в) стратегирующего.

21. Второй уровень СОБ предполагает:
а) создание благоприятных условий для труда;
б) для повседневной жизни;
в) благотворительную деятельность.

22. Фундаментальным принципом КСО является:
а) неукоснительное соблюдение законодательства;
б) ведение благотворительной деятельности.

23. Реагирующая КСО направлена на:
а) смягчение уже существующих проблем и негативных последствий деятельности компании;
б) встраивание идеи социальной ответственности в стратегию компании и

ориентацию на создание долгосрочных конкурентных преимуществ.

24. Стратегическая КСО предусматривает:
а) встраивание идеи социальной ответственности в стратегию компании и ориентацию на создание долгосрочных конкурентных преимуществ;
б) смягчение уже существующих проблем и негативных последствий деятельности компании.

25. Верно ли утверждение, что развитие стратегической КСО в наибольшей степени соответствует переходу от логики «социальных издержек» к логике «социальных инвестиций»:
а) верно; б) неверно.

26. Наиболее продвинутая гражданская стадия развития КСО предполагает:
а) активные действия компании, направленные на продвижение принципов КСО в деловом сообществе;
б) предполагает создание благоприятных условий как для труда, так и для повседневной жизни.

27. На каком уровне СОБ компания становится провайдером идей социальной ответственности, формируя благоприятную среду для дальнейших коллективных действий по достижению позитивных перемен:
а) базовый уровень;
б) второй уровень;
в) высший уровень.

28. Социальная ответственность бизнеса может быть:
а) внешней;
б) внутренней;
в) все ответы верны.

29. К типам социальных программ не относятся:
а) совместные с органами государственной власти;
б) партнерские программы некоммерческих организаций;
в) льготы налогового законодательства.

30. По типам социальные программы делятся на:
а) программы по связям с общественностью и СМИ;
б) собственные программы организаций;
в) программы по сотрудничеству с профсоюзами и иными общественными организациями;
г) все ответы верны.

31. К мотивам социальной ответственности бизнеса не относят:
а) увеличение производительности труда сотрудников организации;
б) улучшение стабильности организации и перспективы ее развития в регионе;
в) льготы налогового законодательства;
г) участие в инвестиционных программах федерального и регионального уровней.

32. Инструментами реализации социальных программ являются:
а) инвестирование средств в социальные программы;
б) благотворительные акции;
в) оказание спонсорской помощи;
г) все ответы верны.

33. Стабильность и достойный уровень оплаты труда, безопасные условий труда на рабочем месте, оказание дополнительных медицинских услуг, непрерывный процесс обучения персонала, поддержка работника в трудных ситуациях является:
а) внутренней социальной ответственностью;
б) внешней социальной ответственностью.

34. Благотворительная и спонсорская деятельность, участие в экологических программах, взаимодействие с общественностью, различными учреждениями и организациями, помощь при возникновении чрезвычайных ситуаций, ответственность по претензионным декларациям потребителей является:
а) внутренней социальной ответственностью;
б) внешней социальной ответственностью.

35. Улучшение общего имиджа компании и ее брендов является:
а) инструментом реализации социальных программ;
б) мотивом социальной ответственности бизнеса.

36. Верно ли, что участие в инвестиционных программах федерального и регионального уровней является мотивом социальной ответственности бизнеса:
а) верно; б) неверно.

37. Инструментами реализации социальных программ являются:
а) установление денежных грандов;
б) формирование корпоративного фонда;
г) все ответы верны.

38. Верно ли, что для организаций финансового сектора центральной темой КСО является ответственное финансирование:

а) верно; б) неверно.

39. К приоритетным направлениям КСО относятся:
а) благотворительность и волонтерство;
б) ответственные практики в отношении персонала;
г) все ответы верны.

40. Определяя приоритетные направления КСО, компании прежде всего необходимо ориентироваться:
а) на специфику своей деятельности;
б) на льготы налогового законодательства.

41. Стабильность и достойный уровень оплаты труда, безопасные условий труда на рабочем месте, оказание дополнительных медицинских услуг, непрерывный процесс обучения персонала, поддержка работника в трудных ситуациях является:
а) внутренней социальной ответственностью;
б) внешней социальной ответственностью.

42. Благотворительная и спонсорская деятельность, участие в экологических программах, взаимодействие с общественностью, различными учреждениями и организациями, помощь при возникновении чрезвычайных ситуаций, ответственность по претензионным декларациям потребителей является:
а) внутренней социальной ответственностью;
б) внешней социальной ответственностью.

Тестовые задания 2.

1. Что является дополнительным стимулом для повышения социальной ответственности бизнеса:
а) постоянный рост числа финансовых институтов, придерживающихся принципов ответственного финансирования;
б) внедрение технологий с более высокой производительностью.

2. К аспектам позитивного влияния КСО на рост эффективности бизнеса можно отнести:
а) повышение управленческой эффективности и минимизация нефинансовых рисков;
б) улучшение международной репутации.

3. Интеграция экологических и социальных аспектов в процесс принятия управленческих решений позволяет компании:
а) расширять горизонты своего планирования;
б) учитывать более разносторонний спектр рисков и возможностей;

в) все ответы верны.

4. Верно ли, что существует позитивная зависимость между внедрением принципов КСО и ростом производительности труда:
а) верно; б) неверно

5. К аспектам позитивного влияния КСО на рост эффективности бизнеса можно отнести:
а) выстраивание отношений с заинтересованными сторонами;
б) повышение лояльности персонала;
в) все ответы верны.

6. Главными причинами интенсивного развития КСО в экономически развитых странах стали:
а) активизация движения общественных групп, критикующих решения и действия бизнеса
б) отказ потребителей приобретать товары и пользоваться услугами безответственных компаний
в) верны все ответы

7. Особенностью современного этапа развития корпоративной социальной политики в России является:
а) институционализация
б) консолидация

8. К инструментам взаимодействия с заинтересованными сторонами можно отнести:
а) пресс-релизы, отчеты, разделы корпоративного сайта, информационные письма
б) консультативные и экспертные комитеты, рабочие группы
в) все ответы верны

9. Принципы Глобального договора, обращенные к предпринимательскому сообществу:
а) оказывать поддержку соблюдению прав человека, провозглашенных международным сообществом
б) обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека
в) поддерживать свободу ассоциаций и признавать право персонала на заключение коллективных договоров.
г) все ответы верны

10. С чем связан рост числа российских компаний, внедряющих в свою деятельность принципы социальной ответственности:
а) активным продвижением российского бизнеса на международные рынки

б) снизить уровень нефинансовых рисков
в) все ответы верны

11. Верно ли, что корпоративная безответственность с высокой вероятностью может нанести ущерб экономической результативности:
а) верно б) неверно

12. Несмотря на то, что проследить прямую зависимость между КСО и финансовыми показателями достаточно сложно, можно сказать, что у компаний, реализующих КСО:
а) доход на инвестированный капитал выше
б) доход с активов выше
в) все показатели ниже

13.Стандарт ISO 26000 предназначен для того, чтобы:
а) содействовать вкладу организаций в устойчивое развитие;
б) повысить взаимопонимание в области социальной ответственности;
в) дополнить другие инструменты и инициативы в области КСО, не заменяя их.
г) все ответы верны

14. Кем в 1953 г. Была опубликована работа «Социальная ответственность бизнесмена»:
а) Г. Боуеном
б) М. Портером и М. Креймером
в) все варианты верны

15. Монография Г. Боуена принесла автору славу:
а) «отца корпоративной социальной ответственности»
б) «отца благотворительности»

16. Г. Боуен определил концептуально проблему, заключающуюся:
а) в том, что бизнес - это часть общества, перед которым он несет ответственность
б) в необходимости содействия развитию и распространению экологически чистых технологий.

17. Что стало предтечей развития таких современных направлений КСО, как ответственные трудовые и деловые практики:
а) индустриальный бум конца XIX века
б) глобализация и связанное с ней обострение конкуренции

18. Верно ли суждение, что признаки «социально ответственного поведения» обнаруживаются, прежде всего, во внешней социальной активности бизнеса.
а) верно б) неверно

19. Международная коалиция крупнейших благотворительных организаций, работающих в России называется:
а) социальная Хартия российского бизнеса
б) «Форум доноров»

20. «Форум доноров» - международная коалиция крупнейших благотворительных организаций, работающих в России, определяет свою цель как:
а) содействие «развитию и росту эффективности благотворительной деятельности как с точки зрения тех, кто предоставляет средства, так и с точки зрения общества»
б) содействие «развитию и росту эффективности благотворительной деятельности тех, кто предоставляет средства»

21. Финансирование бизнес-структурами социально значимых проектов при участии либо при попечительстве государства свидетельствует об:
а) наличии общественного или квазиобщественного государственного заказа
б) определенном договоре между бизнесом и обществом
в) все ответы верны

22. Верно ли, что представители бизнеса сегодня принимают активное участие в разработке жилищной реформы и реформы образования.
а) верно б) неверно

А2. Вопросы по темам

1. По каким этапам формировалась концепция корпоративной социальной ответственности?
2. Какие известные учёные и промышленники внесли вклад в формирование концепции КСО?
3. Какие события повлияли на становление концепции КСО в различные временные периоды?
4. Каким образом формировался экологический компонент КСО?
5. Как КСО стала элементом стратегического управления компаний?
6. Каким образом сегодня концепция КСО выступает частью корпоративной культуры компаний?
7. Какие современные теории ведения бизнеса определяют его отношение к КСО?

8. В чем состоит сущность современного понимания корпоративной социальной ответственности?
9. Какова структура модели пирамиды КСО, предложенной А, Кэрроллом?
10. Можно ли считать экономическую ответственность по пирамиде А. Кэрролла ответственностью бизнеса в сегодняшнем понимании КСО?
11. Что понимают под макрорегуляторами КСО, какие выделяют их факторные
группы?
12. Что понимают под микрорегуляторами КСО, какие их факторные группы выделяют?
13. Приведите конкретные примеры макро- и микрорегуляторов КСО.
14. Чем отличается социальная ответственность от юридической?
15. В какой стране наиболее развиты теории КСО и почему?
16. Что собой представляет концепция корпоративного гражданства?
17. Каковы основные положения теории стейкхолдеров и как её можно использовать в деятельности предприятия?
18. Возможно ли, на ваш взгляд, внедрение КСО предприятиями малого и среднего бизнеса в России?
19. В чем заключаются особенности концепции устойчивого развития компаний?
20. Как концепция устойчивого развития может влиять на эффективность деятельности компании?
21. С помощью каких показателей оценивают уровень устойчивости компаний?
22. Каковы основные макрорегуляторы устойчивого развития компаний? Как они действуют?
23. Какие инструменты применятся современными компаниями для обеспечения их устойчивого развития?
24. В чём особенности реализации стратегии устойчивого развития российскими компаниями?
25. Почему качество трудовой жизни является важнейшим объектом социальной ответственности компании?
26. Какое влияние оказала Международная организация труда на повышение социальной ответственности работодателей?
27. Какова роль профсоюза и других подразделений компании в формировании корпоративной социальной политики?
28. В чем принципиальное значение коллективного договора, социального пакета и других форм социальной поддержки персонала?
29. Какие мероприятия в плане социальной политики влияют на развитие человеческого и социального капитала корпорации?
30. В какой мере внутренняя КСО зависит от сложившегося в организации этического климата?

31. Возможна ли КСО на малых и средних предприятиях и в чем особенности ее проявления?

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Письменная работа

1. Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия).
2. Корпоративное управление. Концепция «корпоративного эгоизма» (М. Фридман), «компания собственников».
3. Концепция корпоративного альтруизма, «компания участников».
4. Жизнеспособность организации - концепция тройной нижней грани (Д. Элкингтон).
5. Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики.
6. Модель корпоративной социальной деятельности.
7. Корпоративная социальная ответственность: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании.
8. Теоретические основы корпоративной социальной политики: определение, основные принципы, подходы.
9. Социально ответственное поведение как основа развития современной компании.
10. Модели корпоративной социальной ответственности: современные подходы.
11. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности.
12. Необходимость взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и выполнения социальных обязательств.
13. Роль государства в формировании программ корпоративной социальной ответственности.
14. Организация эффективной системы социальной ответственности в России.

В2. Тематика рефератов

1. Теоретические основы корпоративной социальной политики: определение, основные принципы, подходы.
2. Корпоративная социальная ответственность: концепция в развитии.
3. Модель корпоративной социальной деятельности.
4. Корпоративная социальная ответственность: роль в создании положительного имиджа и деловой репутации компании.
5. Социально ответственное поведение как основа развития современной компании.

6. Модели корпоративной социальной ответственности: современные подходы.
7. Разработка и применение систем рейтинговых оценок деловой репутации на основе социально ответственного поведения.
8. Пути и проблемы повышения социальной ответственности российских компаний.
9. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности в компании
10. Показатели социальной ответственности перед работниками
11. Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом.
12. Показатели экологической ответственности.
13. Показатели социальной ответственности.
14. Общественные ожидания от социально ответственной компании.
15. Новые технологии решений социальных проблем на корпоративном уровне
16. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании.
17. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности.
18. Анализ систем социального инвестирования в корпорациях: российский и зарубежный опыт.
19. Организационно-управленческий механизм социального инвестирования.
20. Социальные стратегические альянсы в современной экономике.
21. Соблюдение стандартов КСО и требований по представлению социальной отчетности.
22. Преимущества КСО для бизнеса.
23. Принципы и примеры внедрения КСО в маркетинговые стратегии: принцип бизнес-этики, правдивость рекламы, предложение специальных этических продуктов или услуг, вторичная переработка.
24. Охрана окружающей среды — производство «зеленых» продуктов.
25. Создание структур, соответствующих этическим принципам.
26. Управление социальной ответственностью бизнеса в условиях реализации приоритетных программ российских компаний
27. Развитие персонала и профессиональная подготовка
28. Охрана здоровья персонала.
29. Корпоративное пенсионное обеспечение.
30. Корпоративные жилищные программы.
31. Спонсорство и благотворительность как инструменты формирования деловой репутации на принципах корпоративной социальной ответственности
32. Влияние государства на реализацию принципов корпоративной социальной ответственности

33. Необходимость взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и выполнения социальных обязательств.
34. Роль государства в формировании программ корпоративной социальной ответственности.
35. Организация эффективной системы социальной ответственности в России.

В3. Тематика презентаций

1. Построение системы ответственности в процессах менеджмента.
2. Роль ответственности в организации корпоративного типа.
3. Корпорация как объект корпоративного менеджмента.
4. Структура управления корпорацией.
5. Особенности механизма менеджмента корпорации.
6. Российская модель корпоративного менеджмента в ракурсе социальной ответственности.
7. Эволюция и содержание концепции корпоративной социальной ответственности.
8. Понимание и реализация корпоративной социальной ответственности.
9. Ограничительная и мотивационная роль ответственности в деятельности человека.
10. Социально-психологическая основа ответственности и тенденции ее развития.
11. Ответственность и функции менеджмента.
12. Источники ответственности.
13. Типологическое разнообразие ответственности
14. Особенности экономической социально-психологической и организационной ответственности.
15. Понятие корпоративной социальной ответственности.
16. Основные характеристики ответственности.
17. Место КСО в условиях интеграции экономики.
18. Вклад корпоративной социальной политики в конкурентоспособность и развитие организации.
19. Влияние стратегии КСО на развитие конкурентоспособности.
20. Деловая этика.
21. Кодекс корпоративного поведения и этические кодексы.
22. Внешние и внутренние источники корпоративной социальной ответственности.
23. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

Ситуационная задача №1. Разбор производственной ситуации

Описание ситуации: Молокозавод города Всеволожск объединяется ещё с одиннадцатью молокозаводами Ленинградской области в единое производственное предприятие. После объединения новая компанию будет производить 27% молочных продуктов в Ленинградской области, и являться третьей по объёму производства на рынке.

В связи с распределённостью на большие расстояния и требованием к единой системе управления и учёта, руководство новой компании решает использовать возможности Интернет для координации работы всех предприятий и, заодно, для работы с клиентами.

Вы являетесь руководителем IT-отдела (2 системных администратора и 2 программиста) Всеволожского молокозавода, бывший директор которого стал главой новой компании. Вам дано задание: прикинуть, как сделать новую информационную систему.

Контрольный вопрос:

- в будущем возможно расширение компании за счёт других молокозаводов ЛО и России;

-возможность продаж товара клиентам через ИС;

-конкуренты не дремлют и могут ставить палки в колёса.

-Когда мы уже сможем начать использовать данную ИС?

-Будет ли и как будет решён вопрос о безопасности данных в ИС?

-Нам нужны будут дополнительные программисты? А разве силами вашего IT-отдела этот вопрос не решить?

-Кто кроме программистов потребуется для реализации проекта?

-В какие сроки может начаться работа над реализацией проекта?

-Можно ли сразу реализовать возможность клиентам делать заказы через нашу систему?

Ситуационная задача №2.

Описание ситуации: Небольшое кафе в парке отдыха, одно из многих, имеет 9 столиков. Посетители, увидевшие свободный столик, садятся и их обслуживают. Время пребывания клиентов за столиком распределено экспоненциально и в среднем составляет 24 мин. Если свободных мест нет, люди проходят мимо в расположенные неподалеку практически такие же кафе. Поток потенциальных клиентов можно считать пуассоновским, его интенсивность – 1 человек (пара или группа) за 2 минуты.

Контрольный вопрос:

Хозяин подумывает немного расширить кафе и довести количество столиков до дюжины. Принесет ли ему выгоду этот шаг, если занятый столик приносит 750 руб. в час, из которых остается оплатить содержание одного столика-300руб./час? Какое количество столиков принесет ему наибольшую прибыль?

Деловая игра: «Выбор идеологии бизнеса»

Условие игры

1. Обучающие заранее подбирают и изучают материалы (учебной литературы, научной литературы, периодической печати) по теме «Идеология бизнеса».

2. Перед началом игры группа делится на 2 подгруппы. В подгруппах назначаются руководители.

3. Всем раздается текст «Заочный спор». Обучающие знакомятся с текстом. Затем участники одной подгруппы объявляются приверженцами концепции Т. Веблена, а участники второй подгруппы – концепции Ф. Найта.

4. В обеих подгруппах организуются дискуссии с целью выработки общей аргументации.

5. В группе организуется дискуссия между подгруппами, каждая из которых защищает «свою» концепцию.

6. Организуется совместная выработка наиболее разумной идеологии бизнеса в переходный период.

Руководитель деловой игры подводит итоги занятия. Временные рамки всех этапов игры определяются преподавателем.

Ситуационное задание:

Кейс 1: Предприятие – это корабль в море бизнеса. Если он будет крепок, то и бизнес будет успешным. В России действует заявительная форма регистрации предприятий (за исключением некоторых специальных, например, охранных, при создании которых необходимо получить разрешение в органах МВД). Если поданные на регистрацию документы создаваемой фирмы соответствуют требованию закона, предприятие будет зарегистрировано. Запрещается отказывать в регистрации предприятию по причине его нецелесообразности (ненужности, бесполезности). Процесс создание предприятия включает в себя несколько этапов (не по порядку):

– изготовление круглой печати и углового штампа;

– открытие постоянного расчетного счета; – открытие временного счета в банке;

– утверждение устава предприятия и оформление протокола № 1;

– внесение участниками предприятия полностью своих вкладов в банк;

– получения разрешения на изготовление круглой печати и углового штампа;

– заключение учредителями договора о создании и деятельности предприятия;

– передача сведений о предприятии для включения в государственный реестр;

– регистрация предприятия в районной налоговой полиции;

– определение состава учредителей и разработка учредительных документов;

– регистрация предприятия. Необходимо расположить данные этапы в правильном порядке и дать характеристику каждому этапу.

Ответить на вопросы: 1) Сколько по закону должен составлять минимальный уставный капитал предприятия?

2) Сколько должен составлять уставной капитал предприятия, если партнером предпринимателя выступает иностранец?

3) В виде чего может предприниматель делать взнос в уставный капитал?

4) Треть официально зарегистрированных предприятий на территории России сегодня не функционируют. Половина из них не проработала и одного дня. Как Вы думаете, какой этап необходимо добавить или убрать из процесса создания фирмы для того, чтобы избежать этого в будущем?

Деловая игра «Мой бизнес»

В этом конкурсе Вам необходимо придумать и подробно описать СВОЮ оригинальную идею для реального бизнеса.

Придумайте и опишите:

1. Название компании.
2. Логотип (изображение полного или сокращенного названия компании или торговой марки в виде надписи, рисунка с различными элементами).
3. Миссию компании.
4. Реализуемый товар.
5. Почему именно этот бизнес?
6. Ваши способности для этого бизнеса?
7. Есть ли конкуренты у Вашего бизнеса? Кто они?
8. Какие преимущества имеются у Вашего бизнеса
9. Кто Ваши клиенты?
10. Как Ваши клиенты узнают о Вашем бизнесе?

Каждый пункт задания оцените по предложенным критериям. Полностью освещен вопрос – 1 балл, не освещен – 0, освещен, но не полностью – 0,5.

Максимальное количество баллов – 10

Деловая игра «Оказание давления»

Описание деловой игры

И.И. Иванов – многообещающий молодой менеджер, быстро продвигающийся по службе. Когда он только начинал свою карьеру, его начальником был П.П. Петров – завзятый «трудоголик», чей опыт и знания очень помогли Иванову в то время. Два года спустя ситуация изменилась, и Иванов стал начальником Петрова, карьера Петрова после этого застопорилась. В последнее время Иванов и Петров работают в этой же организации и видятся не часто. Недавно Петрову посоветовали выдвинуть свою кандидатуру на вступление в члены клуба профессиональных управленцев, чтобы познакомиться там с людьми, которые могли бы

«подтолкнуть» его карьеру в нужном направлении. Клуб был создан для продвижения идей высокого уровня профессионализма в мире бизнеса. Но Петров знает, что Иванов – член этого клуба и председатель отборочной комиссии.

Собеседование проводится в помещении клуба. Для этого случая Петров оделся наиболее тщательно, хотя его гардероб не отличался большим выбором. Когда он к назначенному времени приехал в клуб, его попросили подождать в зале для приглашенных. Ожидание заняло 15 минут. Когда секретарь наконец ввел Петрова в роскошно обставленный зал заседаний, тот оказался лицом к лицу с членами отборочной комиссии из 8 человек во главе с Ивановым. Все они были одеты в дорогие официальные костюмы. Петрова посадили в торце длинного стола, за которым расположились члены комиссии. Таким образом, комиссия с Ивановым во главе как бы образовала группу «своих» напротив Петрова, единственного среди них «чужака». Во время последующего собеседования Иванов ни разу не дал понять, что знаком с Петровым, и не пытался обратить внимание комиссии на потенциальную ценность этого человека для клуба. Через несколько дней после собеседования Петров случайно встретил Иванова на работе. Ему было неловко задавать Иванову какие-либо вопросы по поводу результатов собеседования, а Иванов первым об этом не заговаривал.

Постановка задачи

Обсудить методы оказания давления отдельными людьми или группами, желающими продемонстрировать особое значение своей роли или должности. В данном случае задачей является оценка поведения членов отборочной комиссии. Вопросами для обсуждения являются следующие:

1. Как вы думаете, почему Иванов решил организовать собеседование подобным образом?
2. Какие действия мог бы предпринять Петров, чтобы хоть в какой-то степени повлиять на ход собеседования?
3. Как вы думаете, Петрова приняли в члены клуба?

Методические указания

В ходе собеседований, проводимых с различными целями, члены комиссий зачастую демонстрируют серьезность и важность своей деятельности, часто внушая при этом собеседнику даже чувство страха. Например, некоторые комиссии поддерживают статус своей деятельности посредством униформы - судьи в зале суда, академики в мантиях и т.п.

Описание хода деловой игры

Студенты делятся на группы по 5 человек. Каждая группа проводит собеседование, затем письменно отвечает на поставленные вопросы, при этом обсуждая ответы в своей группе. Затем происходит общее обсуждение ситуации. При этом если у студентов существует определенный опыт

работы, они могут привести примеры других методов «запугивания», используемых членами отборочных комиссий.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопросов для зачета

1. Опишите основные подходы к управлению в социальной сфере
2. Какова роль правительства в рамках концепции «государственного минимализма»?
3. Какова роль правительства в рамках концепции «государства социального благополучия»?
4. Какие изменения претерпела концепция «социального управления» в 20 веке?
5. Как различаются понятия «корпоративная филантропия» и «корпоративная благотворительность»?
6. Почему модели корпоративной филантропии столь различны от государства к государству?
7. Какие факторы оказывают влияние на уровень корпоративной благотворительности?
8. Какое влияние национальная культура оказывает на корпоративную социальную работу?
9. Какое отношение национальная религия имеет к корпоративной благотворительности? – приведите примеры
10. Приведите примеры контрастирующих между собой моделей корпоративной филантропии в различных государствах мира
11. Почему законодательство является важным фактором для корпоративной филантропии?
12. Что оказывает большее влияние на корпоративное социальное поведение – этика или законодательство?
13. Как основные системы права определяют корпоративную благотворительность и социальную филантропию?
14. Каковы основные различия в регулировании корпоративной филантропии в рамках англо-саксонской и континентальной систем права?
15. Каковы основные меры законодательного стимулирования социальной активности корпораций?
16. Каковы основные организационные формы корпоративной социальной работы?
17. Почему корпорации создают специальные фонды, управляющие их ресурсами, направляемыми на социальную деятельность?
18. Как взаимосвязаны между собой концепции корпоративной социальной ответственности, устойчивого развития и конкурентоспособности бизнеса?

19. Дайте характеристику элементам «Тройной цепочки ценностей» (TheTripleBottomLine)
20. Что такое «социально ответственные» инвестиции?
21. Дайте характеристику 4 моделям принятия решений, затрагивающие проблемы КСО, этики ведения бизнеса
22. Каковы положительные эффекты от внедрения элементов концепции КСО в корпоративную стратегию компании?
23. Дайте характеристику основным элементам системы корпоративной социальной ответственности.
24. Приведите примеры основных стандартов в области корпоративной социальной отчетности.
25. Кто принимает решение о необходимости направления средств на социальные цели, если корпорация:
26. а) Не имеет в своем составе специальной структуры, занимающейся социальными вопросами; б) Имеет в своем составе корпоративный фонд?
27. Каковы были условия возникновения бизнеса в Российской Федерации в 1990-е гг.?
28. Что означала «приватизация» для владельцев малых фирм? Дляруководителейгосударственныхпредприятий?
29. Что означала «приватизация» для «рядовых» граждан Российской Федерации?
30. Что является основной проблемой российского бизнеса, с точки зрения общественности?
31. Что подразумевает под собой концепция «покрытия основных социальных потребностей»?
32. Как крупные российские компании «отдают свой долг» региону, на территории которого работают?
33. Какие формы корпоративной социальной работы можно назвать «традиционными», а какие «инновационными»?
34. Дайте характеристику нескольким видам инновационной социальной активности российских компаний. Приведите практические примеры.

РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся очной формы обучения.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

- первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

- вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на зачете (максимум – 20 баллов) – 1 семестр; на экзамене (максимум – 30 баллов) – 2 семестр.

Для студентов заочной форм обучения применятся 4-балльная и бинарная шкалы оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

уровни освоения компетенций	продвинутый уровень	базовый уровень	пороговый уровень	допороговый уровень
100 – балльная шкала	85 и ≥	70 – 84	51 – 69	0 – 50
4 – балльная шкала	«отлично»	«хорошо»	«удовлетвори-тельно»	«неудовлетво-рительно»
Бинарная шкала	Зачтено			Не зачтено

Шкала оценок при текущем контроле успеваемости по различным показателям

Показатели оценивания сформированности компетенций	***Баллы***	***Оценка***
Активность на практических занятиях	0-20	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Выполнение домашних заданий	0-10	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Написание эссе	0-10	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Коллоквиум	0-30	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по текущему контролю успеваемости

Баллы	*Оценка*	*Уровень освоения компетенций*	*Критерии оценивания*
0-50	«неудовлетвори-тельно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины
51-69	«удовлетвори-тельно»	Пороговый уровень	Не менее 50% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены без существенных ошибок
70-84	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающимся выполнено не менее 75% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, или при выполнении всех заданий допущены незначительные ошибки; обучающийся показал владение навыками систематизации материала и применения его при решении практических заданий; задания выполнены без ошибок
85-100	«отлично»	Продвинутый уровень	100% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены самостоятельно и в требуемом объеме; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и применять его при решении практических заданий; задания выполнены с подробными пояснениями и аргументированными выводами

Шкала оценок по промежуточной аттестации

Наименование формы промежуточной аттестации	*Баллы*	*Оценка*
Зачет	0-20	«зачтено» «не зачтено»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по промежуточной аттестации обучающихся

Баллы	*Оценка*	*Уровень освоения компетенций*	*Критерии оценивания*
0-9	«неудовлетво-рительно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; обучающийся не смог ответить на вопросы

10-16	«удовлетвори-тельно»	Пороговый уровень	Обучающийся дал неполные ответы на вопросы, с недостаточной аргументацией, практические задания выполнены не полностью, компетенции, осваиваемые в процессе изучения дисциплины сформированы не в полном объеме.
17-24	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающийся в целом приобрел знания и умения в рамках осваиваемых в процессе обучения по дисциплине компетенций; обучающийся ответил на все вопросы, точно дал определения и понятия, но затрудняется подтвердить теоретические положения практическими примерами; обучающийся показал хорошие знания по предмету, владение навыками систематизации материала и полностью выполнил практические задания
25-30	«отлично»	Продвинутый уровень	Обучающийся приобрел знания, умения и навыки в полном объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; терминологический аппарат использован правильно; ответы полные, обстоятельные, аргументированные, подтверждены конкретными примерами; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и выполняет практические задания с подробными пояснениями и аргументированными выводами

РАЗДЕЛ 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

– Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора по учебной работе не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие

функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).

– Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

– Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.

– Время подготовки ответа при сдаче зачета/экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

– При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

– При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке.

– Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

– Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении письменных аттестационных испытаний или компьютерного тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

– Результаты выполнения аттестационных испытаний, проводимых в письменной форме, форме итоговой контрольной работы или компьютерного тестирования, должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Итоговыми формами контроля по дисциплине является зачет (I семестр) и экзамен (II семестр). Зачет проводится в виде устного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 10 баллов. Экзамен проводится в виде письменного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 15 баллов. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок, правильное цитирование соответствующих законодательных актов, наличие иллюстративных примеров.

Тестирование — это форма измерения знаний обучаемых, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую

обработку результатов, которая даёт оценку обученности тестируемых. Тестирование проводится с помощью автоматизированной программы «Прометей».

На тестирование отводится 45 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 30 вопросов.

Оценивание выполнения тестов

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*Полнота выполнения тестовых заданий; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; Самостоятельность тестирования; и т.д.*	*Выполнено 100 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.*
6-7	«хорошо»		*Выполнено 75 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.*
3-5	«удовлет-воритель-но»		*Выполнено 51 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.*
0-2	«неудов-летвори-тельно»		*Выполнено 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).*

Опрос обучающихся – это одна из сторон учебного процесса, которая является элементом контроля, оценкой закреплённых знаний.

Педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный опрос. В зависимости от правильности, полноты и аргументированности ответов на заданные вопросы выставляются баллы или оценки

Методика оценивания ответов на устные вопросы

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота данных ответов; Аргументированность данных ответов;*	*Полно и аргументировано даны ответы по содержанию задания. Обнаружено понимание материала, может обосновать свои суждения,*

		Правильность ответов на вопросы и т.д.	*применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные. Изложение материала последовательно и правильно.*
15-18	«хорошо»		*Студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.*
10-14	«удовлет-ворительно»		*Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.*
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.*

Решение задач — процесс выполнения действий или мыслительных операций, направленный на достижение цели, заданной в рамках проблемной ситуации — задачи, является составной частью мышления.

Методика оценивания решения задач

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота решения задач; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; и т.д.*	*Полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Ясно описан способ решения. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение*

			затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.
15-18	«хорошо»		*Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена ошибка в изложении правовой позиции. При объяснении сложного юридического явления указаны не все факторы.*
10-14	«удовлет-воритель-но»		*Имеются существенные отступления от решения задач. В частности, отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.*
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Решение не выполнено, обнаруживается непонимание поставленной проблемы.*

Реферат— краткий доклад или презентация по определённой теме, где собрана информация из одного или нескольких источников. Рефераты могут являться изложением содержания научной работы, статьи, определенной темы по дисциплине и т. п. Оцениваются содержание реферата и правильность ответов на вопросы в процессе защиты реферата

Методика оценивания выполнения рефератов

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота выполнения рефератов; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; и т.д.*	*Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.*

15-18	«хорошо»		*Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.*
10-14	«удовлетворительно»		*Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы.*
0-9	«неудовлетвори-тельно»		*Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.*

Разбор конкретных ситуаций (ситуационных задач) - описание ситуации, которую надо решить, ответив на вопросы, носящие проблемный характер, и (или) выполнив задания, которые демонстрируют действенность знаний.

Методика оценивания решения ситуационных задач

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота решения задач;* *Своевременность выполнения;* *Правильность ответов на вопросы;* *и т.д.*	*Основные требования к решению задач выполнены.* *Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.*
15-18	«хорошо»		*Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и*

			самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений.
10-14	«удовлет-воритель-но»		*Имеются существенные отступления от решения задач. В частности отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.*
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Ситуационная задача не решена, обнаруживается существенное непонимание проблемы.*

Практическое занятие - это занятие, проводимое под руководством преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы. В процессе таких занятий вырабатываются практические умения.

Методика оценивания выполнения практических заданий

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота выполнения практического задания;* *Своевременность выполнения задания;* *Последовательность и рациональность выполнения задания;* *Самостоятельность решения;* *и т.д.*	*Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.*
15-18	«хорошо»		*Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.*
10-14	«удовлет-воритель-но»		*Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание*

			решено не полностью или в общем виде.
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Задание не решено.*

Курсовая работа - вид учебной работы обучающегося, в которой присутствуют элементы самостоятельного научного исследования. Написание курсовых работ (проектов) развивает такие умения обучающихся, как выбор и чёткое формулирование темы исследования, сбор подходящего материала с использованием научной литературы и источников, сортировку и логическую систематизацию собранного материала, написание понятного текста с соблюдением необходимых общепринятых правил, важных стандартов оформления.

Курсовая работа нацелена на развитие умений, связанных с поиском и осмыслением нужной информации, которая выходит за чёткие рамки списка установленной и являющейся обязательной литературы. В ходе её исполнения обучающийся учится проводить анализ источников, правильно излагать результаты, полученные в исследованиях.

Методика оценивания курсовых проектов / работ

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
19-20	«отлично»	*Полнота выполнения курсового проекта / работы;* *Своевременность выполнения курсового проекта / работы;* *Оформление курсового проекта / работы;* *Результаты, полученные автором курсового проекта / работы;* *и т.д.*	*Во введении приводится обоснование выбора конкретной темы, полностью раскрыта ее актуальность, четко определены и грамотно поставлены задачи и цели курсовой работы. Основная часть работы демонстрирует большое количество прочитанных автором работ. В ней содержатся основные термины и они адекватно использованы. Критически оценены источники: вся необходимая информация проанализирована, вычленена, логически структурирована. Присутствуют выводы и грамотные обобщения. В заключении сделаны логичные выводы, а собственное отношение выражено четко. Автор курсового проекта грамотно демонстрирует осознание возможности применения исследуемых теорий, методов на практике. Приложение содержит цитаты и таблицы, иллюстрации и диаграммы. Курсовой проект написан в стиле академического письма (использован научный стиль*

			изложения материала.) Автор адекватно применял терминологию, правильно оформил ссылки. Оформление работы соответствует требованиям, библиография, приложения оформлены на отличном уровне. Объем работы соответствует требованиям. Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута полностью). Проведен детальный анализ адекватных источников, выводы самостоятельны и аргументированы.
15-18	«хорошо»		*Во введении содержится некоторая нечеткость формулировок. В основной части работы не всегда проводится критический анализ, отсутствует авторское отношение к изученному материалу. В заключении неадекватно использована терминология, наблюдается незначительные ошибки в стиле, многие цитаты грамотно оформлены. Допущены незначительные неточности в оформлении библиографии, приложений. Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели (цель работы преимущественно достигнута). В процессе анализа литературы отобраны адекватные источники, сделаны адекватные выводы.*
10-14	«удовле-твори-тельно»		*Введение содержит лишь попытку обоснования выбора темы и актуальности, отсутствуют четкие формулировки. Расплывчато определены задачи и цели. Основное содержание – пересказ чужих идей, нарушена логика изложения, автор попытался сформулировать выводы. В заключении автор попытался сделать обобщения, собственного отношения к работе практически не проявил. В приложении допущено несколько грубых ошибок. Не выдержан стиль требуемого академического письма по проекту в целом, часто неверно употребляются*

			научные термины, ссылки оформлены неграмотно, наблюдается плагиат. Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в значительной степени). В процессе анализа литературы отобраны в целом адекватные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы.
0-9	«неудов-летвори-тельно»		*Введение не содержит обоснования темы, нет актуализации темы. Не обозначены цели, задачи проекта. Скупое основное содержание указывает на недостаточное число прочитанной литературы. Внутренняя логика всего изложения работы слабая. Нет критического осмысления прочитанного, как и собственного мнения. Нет обобщений, выводов. Заключение таковым не является. В нем не приведены грамотные выводы. Приложения либо вовсе нет, либо оно недостаточно. В работе наблюдается отсутствие ссылок, плагиат, не выдержан стиль, неадекватное использование терминологии. По оформлению наблюдается ряд недочетов: не соблюдены*