Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ахвердова Ольга Альбертовна
Должность: Директор
Дата подписания: 14.01.2026 09:47:02
Уникальный программный ключ:
4927f743b64a570c75bc5fbc77ef56d4eb0f1635

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
_____ О.А. Ахвердова

« 28 » августа 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.О.20 КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

По направлению подготовки: 38.03.02Менеджмент (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, 2026

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная социальная ответственность «составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970)

Разработчики программы:
Доцент, канд. соц. наук О.В. Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики протокол № 1 от «27» августа 2026 г.
Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,
канд. экон. наук, доцент Е.А. Сергеева

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин
протокол № 1 от «27» августа 2026 г.
Председатель УМК Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой
Заведующая научной библиотекой А.О. Атакуева

Внешняя рецензия дана доцентом кафедры экономики, менеджмента и государственного управления института сервиса, туризма и дизайна (филиала) ФГАОУ ВО СКФУ в г. Пятигорске, кандидатом экономических наук, доцентом Куликовой Еленой Александровной

И.о. декана фармацевтического факультета Е.И. Хартюнова

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии
Протокол № 1 от «28» августа 2026 г.

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета
Протокол № 1 от «28» августа 2026 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ). ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Целью изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является освоение концептуальных и практических основ формирования корпоративной социальной ответственности как необходимого элемента устойчивого развития организации и инструмента корпоративной безопасности.

Цель изучения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» достигается посредством решения в учебном процессе задач:

– приобретение знаний по теории корпоративной социальной ответственности;

– ознакомление с опытом социального участия бизнеса в России и за рубежом;

– освоение подходов, позволяющих оценить эффективность корпоративных социальных программ;

– приобретение умений анализировать типовые нефинансовые отчеты предприятий и знакомство с их структурой.

– изучение опыта, накопленного иностранными корпорациями и международными институтами в этой области;

– воспитание личности, осознающей себя гражданином и защитником своей страны, проявляющей активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» относиться к обязательной части, блока 1 «дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Корпоративная социальная ответственность» изучается на 3 курсе, в пятом семестре очно-заочной формы обучения.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их	ОПК-3.1. Оценивает навыки определения выбора и реализации технологии разработки организационно-управленческого	• основные концепции корпоративной социальной ответственности, их значимость при принятии организационно-	• оценивать эффективность корпоративных социальных программ, их значимость при принятии организационно-	• навыками построения и проектирования программ корпоративной социальной

реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	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	управленческих решений • методику анализа корпоративной социальной ответственности, значение социального партнерства при ведении бизнеса • приоритеты социальной политики предприятия, социальную значимость принимаемых решений	управленческих решений • формулировать корпоративную социальную цель и миссию • применять на практике основные теоретические положения корпоративной социальной ответственности	ответственности • навыками анализа и проектирования социально ориентированных коммуникаций • навыками оценивания условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений
ПК-3 Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления человеческими ресурсами для достижения целей организации здравоохранения	ПК-3.1 Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкций и документационное обеспечение управленческих решений; ПК-3.2 Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации	• анализировать виды и формы внутренней социальной ответственности; осуществлять диагностику корпоративных социальных программ; выявлять роль КСО в обеспечении устойчивого развития организации здравоохранения, анализировать	• выявлять и согласовывать интересы участников корпоративных отношений в системе корпоративной социальной ответственности; • определять направления деятельности компании с учетом принципов корпоративной социальной ответственности; • уметь	• находить организационно-управленческие решения и готовность нести • за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений в сфере здравоохранения создания

	здравоохранения.	процесс управления деловой репутацией и определять влияние на него корпоративного имиджа •общие подходы к реализации и разработке корпоративных социальных программ	организовать управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений в сфере здравоохранения	условия для утверждения этических, конфессиональных и культурных ценностей и кооперации с коллегами, работе в команде

В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
3.1	**Знать:**
	- 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.	**Уметь**
	– анализировать нефинансовые отчеты предприятий и нормативно-правовые акты по теме корпоративной социальной ответственности; – пользоваться наиболее распространенными методами сбора и анализа данных в области корпоративной социальной ответственности; – разрабатыватькорпоративныесоциальныепроекты.
3.3.	**Иметьнавык (опытдеятельности):**
	- 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.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		2
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**40,2**	**40,2**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	**36**	**36**
Лекции	16	16
Лабораторные	-	-
Практические занятия	20	20
Контактные часы на аттестацию (дифференцированный зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**67,8**	**67,8**
Контроль	**-**	**-**
ИТОГО:	**108**	**108**
Общая трудоемкость	**108/3**	**108/3**

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование модулей дисциплины	Содержание раздела	Индикатор достижения компетенции
Модуль 1. Теоретические основы и закономерности становления и развития корпоративной ответственности			
1	Модульная единица 1. История становления концепции корпоративной социальной ответственности	Корпоративная социальная ответственность как концепция. Прообраз корпоративной социальной ответственности – профессиональная этика. Основные этапы формирования профессиональной этики (вторая половина XX века). Объединение внешней и внутренней социальной ответственности организации. Американская и европейская модель корпоративной социальной ответственности: основные различия. Становление российской модели корпоративной социальной ответственности: субъекты корпоративной социальной ответственности, роли субъекта, содержание ответственности, характер ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;

		пакета.	
	Модульная единица 2. Источники и атрибуты корпоративной социальной ответственности	Индивидуальная ответственность как основа корпоративной социальной ответственности. Ответственность как понимание, осознание, учет последствий деятельности по критериям ее необходимости и эффективности, возможности порицания или поощрения. Мотивационный и ограничительный характер индивидуальной ответственности. Ценностно-смысловая основа индивидуальной ответственности. Нравственная ценность. Долг как осознание необходимости определенного рода поступков для реализации нравственных ценностей. Организационный и управленческий механизм реализации ответственности	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
	Модульная единица 3. Типология корпоративной социальной ответственности	Типологическое разнообразие ответственности: по масштабам использования: ответственность индивидуальная и коллективная (корпоративная); социально-психологическим факторам воздействия на деятельность человека ответственность моральная и материальная; по масштабам охвата: ответственность значительная и незначительная; по проявлению: ответственность явная и скрытая; по причинам возникновения: ответственность случайная и закономерная; по сферам существования и действенности: социальная, экономическая, организационная, политическая, юридическая (уголовная). Особенности экономической, социально-психологической и организационной ответственности. Содержание и основные характеристики корпоративной социальной ответственности.	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
	Модульная единица 4. Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности	Взаимодействие и интеграция типов ответственности в организации. Основные принципы интеграционного взаимодействия различных типов ответственности в организации. Построение системы ответственности: распределение ответственности по ее объектам;	ОПК-3.1; ОПК-3.2;

		дифференциация по типам и характеристикам; определение целевых установок реализации ответственности; установление уровней или меры ответственности; организационно-документальное оформление ответственности. Механизмы реализации ответственности. Неформальная ответственность (чувство долга, моральное состояние, патриотизм, опасения, ожидания, интуиция.) Средства обеспечения ответственности в механизме менеджмента. Связь полномочий, обязанностей и ответственности. Обязанность как основа определения ответственности.	
	Модульная единица 5. Виды, формы и инструменты реализации организационно-управленческих решений	Виды внешней корпоративной социальной ответственности. Формы внешней корпоративной социальной ответственности. Инструменты реализации внешней корпоративной социальной ответственности. Проблемы формирования внешней корпоративной социальной ответственности в современной России. к формированию социального	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
	Модульная единица 6. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности	Виды внутренней корпоративной социальной ответственности. Формы внутренней корпоративной социальной ответственности. Главные критерии социальных программ. Приоритеты социальной политики организации как основные направления реализации социальных программ компании. Социальный бюджет. Корпоративный кодекс организации. Социальный пакет (бесплатные обеды, медицинские страховки, транспортные расходы, путевки на курорт, занятия в спортивных клубах и др.). Современные подходы	ОПК-3.1; ОПК-3.2;
Модуль 2. Формирование корпоративной социальной ответственности в организации			
2	Модульная единица 7. КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации	Устойчивость развития организации. Факторы устойчивого развития организации. Типы факторов устойчивого развития организации. Роль корпоративной социальной ответственности в устойчивом развитии организации.	ПК-3.1; ПК-3.2

		Основные принципы устойчивого развития организации. Деловая репутация как комплексная характеристика организации. Внешняя деловая репутация. Внутренняя деловая репутация. Деловая репутация как конкурентное преимущество организации. Конкурентные преимущества. Источники конкурентных преимуществ организации. Корпоративная социальная ответственность – важнейший источник конкурентных преимуществ.	
	Модульная единица 8. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности	Категория эффективности как объективное условие существования организации. Уровень устойчивого межсекторного взаимодействия как показатель эффективности корпоративной социальной ответственности. Основные показатели эффективности социальной активности организации. Социальная отчетность организации. Высокая степень достоверности социальной отчетности организации как необходимое условие формирования доверия к ее деятельности. Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста. Современный рынок в динамичном и быстро меняющемся мире. Современная парадигма корпоративного управления. Эффективный работник как важнейший источник экономического роста. Потенциально эффективные работники. Пути реализации потенциала работников организации. Самооценка по показателям социальной ответственности. Самооценка по качеству и ее результатов. Преимущества применения самооценки в сравнении с другими инструментами менеджмента Эволюционные преобразования в социальном партнерстве. Контракт жизненного цикла как ведущая форма государственно-частного партнерства. Преимущества контракта жизненного цикла.	ПК-3.1; ПК-3.2

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Теоретические основы и закономерности становления и развития корпоративной ответственности				
Модульная единица 1. История становления концепции корпоративной социальной ответственности	2	-	2	8
Модульная единица 2. Источники и атрибуты корпоративной социальной ответственности	2		2	8
Модульная единица 3. Типология корпоративной социальной ответственности	2		2	8
Модульная единица 4. Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности	2		2	8
Модульная единица 5. Виды, формы и инструменты реализации организационно-управленческих решений	2		2	8
Модульная единица 6. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности	2		2	9,8
Модуль 2. Формирование корпоративной социальной ответственности в организации				
Модульная единица 7. КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации	2	-	4	9
Модульная единица 8. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности	2		4	9
Итого (часов)	16	-	20	67,8
Форма контроля	Дифференцированный зачет			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по

индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;

- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 248 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621642. – Библиогр.: с. 220-221. – ISBN 978-5-394-04024-5. – Текст : электронный.

2. Рыбина, З. В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / З. В. Рыбина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 223 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0692-2. – DOI 10.23681/597420. – Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Гаспарович, Е. О. Корпоративная культура и социальная ответственность : диагностика, планирование, развитие : учебно-методическое пособие : в 2 частях / Е. О. Гаспарович ; науч. ред. О. В. Охотников ; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2020. – Часть 2. – 287 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=698991. – Библиогр.: с. 268-276. – ISBN 978-5-7996-3035-5 (часть 2). – ISBN 978-5-7996-2665-5. – Текст : электронный.

2. Корпоративное управление : учебное пособие : [16+] / Е. П. Томилина, И. И. Глотова, Б. А. Доронин [и др.] ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2022. – 220 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700770. – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

8.3. Лицензионное программное обеспечение

1. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно.
2. Операционные системы OEM (на OSWindows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OSWindows 95, OSWindows 98; OSWindowsME, OSWindowsXP; OSWindows 7; OSWindows 8; OSWindows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.
3. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152020635.
4. GoogleChrome Свободное и/или безвозмездное ПО;
5. Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО
6. 7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО
7. AdobeAcrobatDC / AdobeReader Свободное и/или безвозмездное ПО
8. VooVmeeting Свободное и/или безвозмездное ПО

8.4. Современные профессиональные базы данных

1. ecsocman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал
2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям.
3. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам
4. www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.

8.5. Информационные справочные системы

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru;
2. https://rosstat.gov.ru/ - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) ауд. 5	**Учебное оборудование:** Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (9 шт.), стул ученический 16 шт); Стационарная доска; **Технические средства обучения:** Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ;

	мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).
Помещение для самостоятельной работы ауд. 3	**Учебное оборудование:** Стол ученический (2 шт.), стул ученический (4 шт); **Технические средства обучения:** компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (2 шт)

10. ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 N 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

– присутствие ассистента. оказывающего обучающемуся необходимую помощь:

– обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря. к зданию организации;
2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);
– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:
3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написание рефератов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

11.2.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), собеседование по контрольным вопросам**.**

11.2.1. 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
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

№	Вопрос	Эталонный ответ
1.	Что такое корпоративная социальная ответственность?	Корпоративная социальная ответственность (КСО) — добровольное стремление бизнеса учитывать интересы общества, охранять окружающую среду, поддерживать сотрудников и вести этичную деятельность, выходя за рамки экономических и юридических обязательств.
2.	Когда и в связи с какими историческими событиями заговорили о социальной ответственности бизнеса?	О КСО начали говорить в середине XX века, в связи с ростом масштабов бизнеса, экологическими катастрофами, движением за права потребителей и необходимостью восстановления доверия к компаниям после социальных и экономических кризисов.
3.	Почему М. Фридман считал, что бизнес не должен заниматься социальной политикой?	Фридман утверждал, что единственная социальная обязанность бизнеса — увеличение прибыли. По его мнению, расходование средств на социальные цели — это использование денег акционеров без их согласия, что противоречит рыночной экономике.
4.	Как соотносятся друг с другом понятия «социальная ответственность бизнеса», «социальные инвестиции», «филантропия», «социальная политика», «социальное обеспечение»?	КСО — общая концепция. Филантропия — пожертвования. Социальные инвестиции — вложения с ожиданием социального и экономического эффекта. Социальная политика — внутренние программы компании. Социальное обеспечение — функция государства.
5.	Как соотносятся друг с другом	В странах с сильным социальным государством

	типы социального государства и модели корпоративной социальной ответственности?	(Европа) КСО дополняет государственные программы. В странах со слабым государством (США) бизнес берёт на себя больше социальных функций, что формирует разные модели КСО.
6.	Какие социальные функции выполняет бизнес в социальном государстве?	Бизнес создаёт рабочие места, платит налоги, обеспечивает безопасные условия труда, участвует в экологических и образовательных проектах, поддерживает местные сообщества, способствуя социальной стабильности и развитию.
7.	Чем характеризуется неолиберальный тип социального государства и американская модель КСО?	Неолиберальный тип: минимум господдержки, максимум ответственности бизнеса и индивида. Американская КСО — филантропия, благотворительность, корпоративное волонтёрство, основанная на частной инициативе, а не на государственном регулировании.
8.	Чем характеризуется консервативный тип социального государства и европейская модель КСО?	Консервативный тип: развитая система соцстраха, участие работодателей и профсоюзов. Европейская КСО — встроенная в законодательство, ориентирована на устойчивое развитие, диалог с обществом и долгосрочную социальную интеграцию.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1

Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкций 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

№	Вопрос	Эталонный ответ
1.	Социально ответственный бизнес как явление.	Социально ответственный бизнес — это компания, которая учитывает интересы общества и окружающей среды в своей деятельности. Он стремится к устойчивому развитию, этичному поведению и вкладу в благополучие сообществ, выходя за рамки получения прибыли.
2.	Значение корпоративной социальной ответственности при формировании стратегии предприятия.	КСО становится ключевым элементом стратегии, укрепляя репутацию, повышая лояльность клиентов и сотрудников, снижая риски и обеспечивая долгосрочную

		конкурентоспособность. Интеграция КСО способствует устойчивому развитию и доверию со стороны заинтересованных сторон.
3.	Основные приоритеты социальной политики российских и зарубежных компаний: общее и особенное.	Общее: поддержка сотрудников, экология, благотворительность. Особенное: у зарубежных — системность и прозрачность, у российских — акцент на локальные проекты и государственные инициативы, часто с меньшей институционализацией.
4.	Что такое социально значимые отрасли экономики?	Социально значимые отрасли — это здравоохранение, образование, ЖКХ, транспорт, социальная защита. Они напрямую влияют на качество жизни населения и являются приоритетными для государства и общества.
5.	Назовите общие требования к формированию социальных программорганизации здравоохранения.	Программы должны быть целенаправленными, реалистичными, измеримыми, ориентированными на потребности персонала и пациентов, соответствовать законодательству и корпоративным ценностям, обеспечивая устойчивое улучшение условий труда и качества услуг.
6.	Социальная хартия российского бизнеса: причина появления, сущность, значение.	Принята в 2009 г. для развития КСО в России. Суть — добровольные обязательства бизнеса перед обществом. Значение — формирование этичных стандартов, диалога с властью и гражданским обществом.
7.	Основные направления деятельности корпоративных социальных программ.	Поддержка сотрудников (здоровье, обучение), экологические инициативы, благотворительность, развитие местных сообществ, волонтёрство, прозрачность и этика в бизнесе. Направления направлены на устойчивое развитие и социальное благополучие.
8.	Типы и виды корпоративных социальных программ.	Типы: внутренние (для сотрудников) и внешние (для общества). Виды: образовательные, экологические, благотворительные, культурные, спортивные, программы охраны труда и здоровья. Каждый вид решает конкретные социальные задачи.
9.	Что входит во внутреннюю корпоративную социальную политику организации здравоохранения?	Обеспечение безопасных условий труда, медицинское обслуживание персонала, обучение, карьерный рост, поддержка мотивации, справедливая оплата, охрана здоровья и психологического благополучия сотрудников.
10.	Что входит во внешнюю корпоративную социальную политику организации здравоохранения?	Благотворительная помощь пациентам, профилактические программы для населения, сотрудничество с общественными организациями, экологические инициативы, открытость и информирование общества, поддержка местных сообществ.

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 решение задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - 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 поставленный вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - 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

Результаты обучения
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

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 инструкций 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

Тестовое задание

1. Пример наступления социальной ответственности бизнеса:
а) субъект бизнеса уделил 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	глубокое познание в освоенном

	ответов	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

11.2.2. 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

Задача 1

Крупнейший банк Великобритании **«Co-operativebank»** – 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» (enlightenedself-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 инструкций 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

Задача 1

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.

11.2.3. 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

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

Задание 1

Верно ли утверждение?

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 инструкций 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, конфессиональных и культурных ценностей и кооперации с коллегами, работе в команде

Задание 1

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	неверно

	развитии наибольший импульс в последние 20-25 лет	
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

	Критерии оценивания
Решения практического задания	«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.

11.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Промежуточная аттестация проводится в формезачет с оценкой.

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

11.3.1. 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
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

Результаты обучения
корпоративной социальной ответственности 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

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-operativebank» – 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» (enlightenedself-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 инструкций 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, конфессиональных и культурных ценностей и кооперации с коллегами, работе в команде

Задание 1

Фармацевтическая компания АВС 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 прода-вать 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.

11.3.2. 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	ОПК-3.1; ОПК-

	развитии экономики и общества.	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 ответственность.	ОПК-3.1; ОПК-3.2; 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 ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированностикомпетентности по	Оценка

			дисциплине	
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 позициюстудента. В полной мере овладел компетенциями.	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
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.	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
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.	C	90-86	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
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.	D	85-81	СРЕДНИЙ	4(хорошо)

Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.				
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 спомощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	E	80-76	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
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 изложенв терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которыестудент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями	F	75-71	НИЗКИЙ	3(удовлетво-рительно)
Дан недостаточно полный и 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 помощьюпреподавателя. Речевоеоформлениетребуетпоправок,коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями	G	70-66	НИЗКИЙ	3(удовлетво-рительно)
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.	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3(удовлетво-рительно)

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				
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	I	60-0	НЕ СФОРМИ-РОВАНА	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