

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор

(подпись) О.А. Удалых
« 02 » 09 2024 г.
МП

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Социальная ответственность

(наименование дисциплины)

Направление подготовки

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность
(профиль)

Практическая психология. Психологическое
сопровождение населения сельских и
урбанизированных территорий

(наименование профиля/специализации подготовки, при наличии)

Квалификация выпускника:

магистр

(квалификация выпускника)

Год начала подготовки: 2023

Фонд оценочных средств по дисциплине является частью ОПОП ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль): Практическая психология. Психологическое сопровождение населения сельских и урбанизированных территорий и предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся.

Разработчик(и)


(подпись)

(подпись)

(подпись)

О. М. Губарь
(ИОФ)

(ИОФ)

(ИОФ)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании ПМК кафедры гуманитарных и социально-политических дисциплин, протокол № 6 от «28» марта 2024года.

Председатель ПМК


(подпись)

Соболевская Н.В.
(ФИО)

Фонд оценочных средств утвержден на заседании кафедры гуманитарных и социально-политических дисциплин, протокол № 8 от «10» апреля 2024года.

Заведующий кафедрой


(подпись)

Губарь О.М.
(ФИО)

Раздел 1. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Социальная ответственность»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Наименование показателей	Укрупненная группа, направление подготовки, квалификационный уровень	Характеристика дисциплины		
		очная форма обучения	заочная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Количество зачетных единиц – 3	Укрупненная группа 37.00.00 – «Психологические науки»	Обязательная часть		
	Направление подготовки: 37.04.01 Психология			
Общее количество часов – 108	Направленность (профиль): Практическая психология. Психологическое сопровождение населения сельских и урбанизированных территорий	Семестр		
		-	-	1-й
	Образовательная программа высшего образования – программа магистратуры	Лекции		
		- ч.	- ч.	6 ч.
		Занятия семинарского типа		
		-ч.	- ч.	8 ч.
		Самостоятельная работа		
		- ч.	- ч.	83,7 ч.
		Контактная работа, всего		
		- ч.	- ч.	2,3 ч.
		Вид контроля: экзамен		

1.2. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной «Социальная ответственность»

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	
		Наименование индикатора достижения компетенции	Формируемые знания, умения и навыки
1	2	3	4
ПК-4	Способен осуществлять психологическую поддержку в развитии и самореализации лицам разных социальных групп.	ПК-4.1. Осуществляет психологическую диагностику и экспертизу особенностей развития и самореализации лиц из разных социальных групп.	<i>Знание:</i> принципы психологической диагностики и экспертизы и особенностей развития и самореализации лиц из разных социальных групп. <i>Умение:</i> организовать психологическую диагностику и экспертизу особенностей развития и самореализации лиц из

			разных социальных групп. <i>Навык:</i> осуществить психологическую диагностику и экспертизу особенностей развития и самореализации лиц из разных социальных групп.
		ПК-4.2. Разрабатывает и реализовывает коррекционно-развивающие программы по самореализации отдельных лиц и развитию социальных групп, в т.ч. профессиональных коллективов	<i>Знание:</i> Основы коррекционно-развивающих программ по самореализации отдельных лиц и развитию социальных групп, в т.ч. профессиональных коллективов. <i>Умение:</i> разработать и реализовать коррекционно-развивающих программ по самореализации отдельных лиц и развитию социальных групп, в т.ч. профессиональных коллективов. <i>Навык:</i> осуществить разработку и реализацию коррекционно-развивающих программ по самореализации отдельных лиц и развитию социальных групп, в т.ч. профессиональных коллективов.
		ПК-4.3. Осуществляет психологическое консультирование лиц из разных социальных групп, нуждающихся в поддержке развития и самореализации.	<i>Знание:</i> Методы и способы психологического консультирования лиц из разных социальных групп, нуждающихся в поддержке развития и самореализации. <i>Умение:</i> Определять методы и способы психологического консультирования лиц из разных социальных групп, нуждающихся в поддержке развития и самореализации. <i>Навык:</i> осуществлять психологическое консультирование лиц из разных социальных групп, нуждающихся в поддержке развития и самореализации.

1.3. Перечень тем дисциплины

Шифр темы	Название темы	Кол-во часов
Т 1.	Тема 1. Концепция корпоративной социальной ответственности	6
Т 2	Тема 2. Существующие подходы к корпоративной социальной ответственности в зарубежной и отечественной теории	6
Т 3	Тема 3. Концепция устойчивого развития компании	6
Т 4	Тема 4. Стандартизация отношений социально ответственной	6
Т 5	Тема 5. Теоретические основания взаимодействий «бизнес – власть – общество»	6
Т 6	Тема 6. Методы и способы взаимодействий в связке «бизнес – власть – общество»	6
Т 7	Тема 7. Особенности соотношения государственного (муниципального, регионального, общереспубликанского),	6

	негосударственного и частного секторов в корпоративной бсоциальной ответственности	
Т 8	Тема 8. Методы борьбы с коррупцией и мошенничеством в связке «бизнес - власть – общество»	6
Т 9	Тема 9. Корпоративная социальная ответственность в контексте межкультурной среды	6
Т 10	Тема 10. Социально ориентированный менеджмент	6
Т 11	Тема 11. Социально ориентированный маркетинг	6
Т 12	Тема 12. Социальный проект	6
Т 13	Тема 13. Внутренняя и внешняя социальная политика компании	6
Т 14	Тема 14. Эффективность управления с учетом КСО	6
Т 15	Тема 15. Социальный аудит и нефинансовая отчетность	13,7
	Другие виды контактной работы	2,3
Всего		108

1.4. Матрица соответствия тем дисциплины и компетенций

<i>Шифр компетенции по ФГОС ВО</i>	<i>Шифр темы</i>														
	T1.	T2.	T3.	T4.	T5.	T6.	T7.	T8.	T9.	T10.	T11.	T12.	T13.	T14.	T15.
ПК-4.1	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ПК-4.2	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ПК-4.3	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

1.5. Соответствие тем дисциплины и контрольно-измерительных материалов

№ ТЕМЫ	<i>ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ</i>					
	<i>Тестовые задания по теоретическому материалу</i>	<i>Вопросы для устного опроса</i>	<i>Типовые задания практического характера</i>	<i>Задания для контрольной работы</i>	<i>Тематика рефератов, докладов, сообщений</i>	<i>Групповое творческое задание</i>
	Блок А Контроль знаний		Блок Б Контроль умений, навыков			
Тема 1	+	+	+		+	+
Тема 2	+	+	+		+	+
Тема 3	+	+	+		+	+
Тема 4	+	+	+		+	+
Тема 5	+	+	+		+	+
Тема 6	+	+	+		+	+
Тема 7	+	+	+		+	+
Тема 8	+	+	+		+	+
Тема 9	+	+	+		+	+
Тема 10						
Тема 11						
Тема 12						
Тема 13						
Тема 14						
Тема 15						

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

Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
I этап Знать принципы психологической диагностики и экспертизы и особенностей развития и самореализации лиц из разных социальных групп. (ПК-4 / 4.1)	Фрагментарные знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды / Отсутствие знаний	Неполные знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды	Сформированные и систематические знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды
II этап Уметь организовать психологическую диагностику и экспертизу особенностей развития и самореализации лиц из разных социальных групп. (ПК-4 / 4.1)	Фрагментарное умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом./ Отсутствие умений	В целом успешное, но несистематическое умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом.	Успешное и систематическое умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом.
III этап Иметь навыки осуществлять психологическую диагностику и экспертизу особенностей	Фрагментарное применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;	В целом успешное, но несистематическое применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для	Успешное и систематическое применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;

развития и самореализации лиц из разных социальных групп. (ПК-4 / 4.1)	- владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участием в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды / Отсутствие навыков	- владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участием в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды	достижения поставленной цели; - владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участием в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды	- владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участием в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды
I этап Знать Основы коррекционно-развивающих программ по самореализации отдельных лиц и развитию социальных групп, в т.ч. профессиональных коллективов. (ПК-4 / 4.2)	Фрагментарные знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды / Отсутствие знаний	Неполные знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды	Сформированные и систематические знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды
II этап Уметь разработать и реализовать коррекционно-развивающих программ по самореализации отдельных лиц и развитию социальных групп, в т.ч. профессиональных коллективов. (ПК-4 / 4.2)	Фрагментарное умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене	В целом успешное, но несистематическое умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч.	Успешное и систематическое умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч.

	информацией, знаниями и опытом./ Отсутствие умений	опытом.	участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом.	участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом.
III этап Иметь навыки осуществить разработку и реализацию коррекционно-развивающих программ по самореализации отдельных лиц и развитию социальных групп, в т.ч. профессиональных коллективов. (ПК-4 / 4.2)	Фрагментарное применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участию в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды / Отсутствие навыков	В целом успешное, но несистематическое применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участию в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участию в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды	Успешное и систематическое применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участию в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды
I этап Знать методы и способы психологического консультирования лиц из разных социальных групп, нуждающихся в поддержке развития и самореализации. (ПК-4 / 4.3)	Фрагментарные знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды / Отсутствие знаний	Неполные знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды	Сформированные и систематические знания - особенностей использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует - особенностей взаимодействия с другими членами команды

II этап Уметь определять методы и способы психологического консультирования лиц из разных социальных групп, нуждающихся в поддержке развития и самореализации. (ПК-4 / 4.3)	Фрагментарное умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом. / Отсутствие умений	В целом успешное, но несистематическое умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом.	Успешное и систематическое умение - использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - учитывать в своей деятельности особенности поведения выделенных групп людей; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом.
III этап Иметь навыки осуществлять психологическое консультирование лиц из разных социальных групп, нуждающихся в поддержке развития и самореализации (ПК-4 / 4.3)	Фрагментарное применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участию в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды / Отсутствие навыков	В целом успешное, но несистематическое применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участию в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участию в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды	Успешное и систематическое применение навыков - владеть подходами к оценке эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - владеть подходами к анализу поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует; - владеть подходами к эффективному взаимодействию с другими членами команды, в т.ч. участию в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентациях результатов работы команды

Раздел 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Блок А

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Украинский психолог С. Костюк определяет личность как:

- общественный индивид, объект и субъект исторического процесса;
- конкретная реализация сущности человека, целостное воплощение и реализация в ней системы социально значимых черт (самосознание, ценностные ориентации, социальные отношения, ответственность за свои поступки, определенную автономию по отношению к обществу и т.д.) и качеств общества;
- общественное существо, личность по мере того, как у нее формируются сознание и самосознание, образуется система психических свойств, способность участвовать в жизни общества, выполнять социальные функции.

2. Необходимость, обязанность отчитываться перед кем-либо или кому-либо, отчет о своих поступках и действиях называется:

- ответственность;
- мотивация;
- тщательность.

3. Сочетание психологических особенностей человека, образующие ее своеобразие, отличие от других людей, называется:

- - индивидуальность;
- - самосознание
- - активность.

4. Кто сказал, что человек, будучи осужденным на свободу, несет груз всего мира на своих плечах, он ответственен за весь мир и за самого себя как за разновидность бытия

- Гален;
- Сократ;
- Ж.-П. Сартр;
- Гераклит.

5. По мнению Ясперса:

- не существует нравственного долга жертвовать своей жизнью, когда человек абсолютно уверен, что ничего нельзя сделать;
- моральное поведение не всегда приемлемо для человека;
- в любых ситуациях самопожертвование всегда необходимо.

6. То, за что субъект несет ответственность, что возложено на него и принято к исполнению, является:

- объект ответственности;
- инстанция ответственности;
- социальная ответственность.

7. Какое из утверждений передает сущность понятия «локус контроля»:

- сфера поведения и переживаний, которую субъект пытается контролировать в себе;
- сфера поведения и переживаний, которую субъект пытается контролировать в других;

- склонность атрибутировать ответственность за результаты деятельности себя себе или внешнему миру;
- характеристика положения формального лидера в группе.

8. С именем которого из перечисленных философов связано начало исследования ответственности:

- Гомер;
- Кьеркегор;
- Гераклит;
- Сократ.

9. Универсальные социальные нормы в определенной степени обращены на:

- индивид в данном обществе;
- профессиональная деятельность личности;
- семейные и межличностные отношения индивида в обществе.

10. Внешние требования, отражающие объективность ответственности и являющиеся внутренней основой поведения и деятельности личности, называются:

- моральные
- социальные;
- правовые;
- регуляторные.

11. Какими механизмами определяется зрелость личности?

- способность принимать брать на себя ответственность и контролировать собственные поступки;
- биологическая зрелость;
- контроль деятельности личности с точки зрения наказуемости;
- волевые акты личности по определенным действиям.

12. Ответственность как элемент сознания рассматривают:

- А. Ф. Плахотный, Г. Л. Тульчинский;
- К. А. Абульханова-Славская;
- М. В. Савчин;
- Л. И. Дементий;
- К. Муздибаев.

13. Кто из исследователей характеризует ответственность как системное качество, что является результатом отражения объективно необходимых взаимоотношений в обществе, характеризующих обязанность личности сознательно выполнять требования, предъявляемые к ней, выдвигаемые перед ней согласно морального долга, социальных норм и способности предоставлять ответ за свои действия перед собой, другими лицами, коллективом и обществом:

- Л. И. Дементий;
- К. Муздибаев;
- А. И. Крупнов;
- А. Ф. Плахотный;
- М. В. Савчин.

14. Какое из утверждений является правильным в рамках теории нравственного развития А. Колберга:

- рамки нравственного развития являются конвенциональными;
- нравственное развитие является основой развития интеллектуального потенциала личности;

- социальные нормы выше личностной этики;
- нравственное развитие определяется инстинктивной базой.

15. Какое из утверждений правильно описывает суть механизма сдвига преобразования мотива на цель:

- цель деятельности трансформируется в ее мотив;
- мотив деятельности превращается в ее цель;
- наслоение мотива деятельности на цель приводит к нарушениям психики.

16. Принцип системности при изучении ответственности означает:

- определение ответственности как системы, имеющей совокупность устойчивых связей между множеством компонентов, обеспечивающих целостность множества;
- подкрепление нормы одного вида относительно действий личности санкцией нормы другого вида;
- уважительное отношение к другой личности, а также сознательный отказ от применения к ней методов давления.

17. Интернализация - это:

- средство, при помощи которого аспекты отношений, удовлетворяющих потребности, и функций, осуществляемых одним индивидом для другого, сохраняются, становясь частью самого индивида;
- процесс явного понятия понимания аспектов и взаимосвязей собственной психической жизни, особенностей своего поведения и эмоционального реагирования, которые ранее не осознавались;
- усилия, которые осуществляются сознательно и являются толчком к выбору цели, к концентрации внимания на объекте, для выполнения принятого решения и т.д.

18. Эмоциональное отношение к исполнению обязанностей включает охватывает следующие такие чувства:

- любознательность, познавательные интересы, поиск истины, решение умственных задач;
- чувство товарищества, дружбы, любви, потребность в общении, отношение к своим обязанностям, чувство вины, стыд, жалость, зависть, ревность;
- юмор, ирония, злость, насмешка, сарказм, чувство трагического и драматического.

19. Образовательный процесс отличается от учебно-воспитательного процесса:

- признание в образовательном процессе второстепенности управления, которое на своей высшей стадии перерастает в самообразование;
- специально организованное целенаправленное взаимодействие субъектов обучения, направленное на решение развивающих и образовательных задач;
- этапы продвижения от цели к результатам, которые характеризуются непрерывностью, последовательностью, оперативностью в решении общих и частных конкретных задач.

20. Ценностно-смысловая концепция личности по Б.С. Братусю определяется как:

- определение сущности личности через ее отношение к другому человеку как к самоценности, к существу, олицетворяющему собой бесконечные потенции человеческого рода;
- поиск и определение смысла жизни через понимание человеком смысла своего нравственного долга, что является обязанностью перед человеческой природой вообще;
- свобода личности по осуществлению своего самоопределения в своих мыслях и поступках, то есть самостоятельный выбор форм деятельности, линии жизни, своих целей, средств их реализации. Человек является распорядителем своего существования. Получив

божественный дар свободы, человек обретает независимость по отношению к Богу: он свободен определиться - с Богом он или против Бога.

21. Свойство личности, которая определяет действия и деятельность, поступки и поведение, которые осуществляются по требованию отдельного человека или группы, называется:

- Исполнительность;
- добросовестность;
- дисциплинированность.

22. Осознание своего долга и своих обязанностей, переходящих в потребность как определенное условие самореализации субъекта, цель жизнедеятельности которого совпадает с общественными целями и задачами, а также когда при свободе выбора личность не отказывается от будущей деятельности, называется:

- ответственное усердие;
- вынужденно-принужденная исполнительность;
- конформная исполнительность;
- волевая странность.

23. Беспрекословное подчинение всякому роду просьб, распоряжений, требований окружения называется:

- ответственное усердие;
- вынужденно-принужденная исполнительность;
- конформная исполнительность;
- волевая странность.

24. Полное подчинение кодексам, нормам, принятым и заведенным в референтной группе, распоряжениям и указаниям окружения, когда осознаваемый мотив (цель) субъекта находится вне выполняемой деятельностью, называется:

- ответственное усердие;
- вынужденно-принуждена исполнительность;
- конформная исполнительность;
- волевая странность.

25. Осознание субъектом общественной необходимости данной деятельности и подавления своих узко-субъектных потребностей и целей при переживании диссонанса, называется:

- ответственное усердие;
- вынужденно-принуждена исполнительность;
- конформная исполнительность;
- волевая странность.

26. Базовым уровнем профессионального ответственного отношения (ПВС) является:

- уровень профессионального ответственного отношения с умеренно-позитивным отношением личности к своим профессиональным обязанностям, готовностью к выполнению действий;
- доброжелательное выполнение личностью профессиональных обязанностей как единого приемлемого средства деятельности;
- уровень профессионального ответственного отношения с низкой степенью развития его компонентов, который характеризуется понятием понимания и нейтральной оценкой личностью необходимости следовать должностным инструкциям, что закреплено в привычке выполнять правила, регламентирующие деятельность.

27. Уровнями профессионального ответственного отношения являются:

- базовый;
- исполнительный;
- сверхнормативный;
- невротический;
- деятельностный;
- инициативный.

28. Под ответственностью студента понимается:

- качество личности, являющееся результатом отражения объективных взаимоотношений между субъектами образовательного процесса высшей школы, которые характеризуют обязанность студента осознанно выполнять требования, предъявляемые к учебной деятельности в соответствии с нравственным долгом, социальными и правовыми нормами и вынуждающими держать ответ за свои действия перед самим собой и окружающим окружением;
- профессионально значимое качество, характеризующее ролевые обязанности студента по осознанному выполнению совокупности объективно необходимых требований, которые предъявляются к нему как к субъекту образовательного процесса в высшей школе и как к будущему специалисту выбранной профессии, и отчитываться за свои действия перед самим собой и определенным сообществом;
- особое качество человека систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в различных условиях, что требует периода определенного теоретического и практического обучения.

29. Инициатива студента рассматривается как:

- проявление нестимулированной извне активности, связанной с выдвижением и самостоятельной реализацией субъективно новых идей или форм деятельности;
- форма взаимодействия личности студента с действительностью;
- способы поведения, возникающие в соответствии с необходимостью включения привлечения к решению общественной задачи и ограниченными конкретной ситуацией.

30. Какое утверждение предоставляет является определением личностного смысла в теории деятельности:

- переживание повышенной субъективной значимости предмета (действия, события), что определяется в поле действия ведущего мотива;
- индивидуальное преломление отражения социального смысла;
- соотношение желаемого и ожидаемого результатов деятельности.

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценивания при текущем контроле
процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка «отлично»)

Вопросы для устного опроса

Раздел 1. Теория и организация управления в рамках корпоративной социальной ответственности

Тема 1. Концепция корпоративной социальной ответственности

План

1. Представления о роли ответственности в античной философии.
2. Социальная ответственность в условиях средневековья.
3. Проблема социальной ответственности в период индустриального переворота 18-19 вв.
4. Великая депрессия 1930 г. в США и возникновения механизмов общественного контроля.
5. Возникновения термина «корпоративная социальная ответственность» в середине 20 ст.
6. Концепция устойчивого развития и его связь с социальной ответственностью сформированная в 70-х годах 20 ст.
7. Современные теории социальной ответственности.

Тема 2. Существующие подходы к корпоративной социальной ответственности в зарубежной и отечественной теории

План

1. Уровневые, круговые и сферические модели корпоративной социальной ответственности (КСО).
2. Сравнительная характеристика моделей КСО.
3. Система целей и ответственности идеальной компании.
4. Концепция КСО в рамках теории стейкхолдеров.
5. Типология стейкхолдеров Митчелла и Вуда на основании классификации Фассина.
6. Национальные особенности применения КСО.

Тема 3. Концепция устойчивого развития компании

План

1. Становление и формирование устойчивого развития компании.
2. Взаимосвязи эволюций парадигм КСО и концепции устойчивого развития.
3. Понятие, роль и сущность понятия устойчивого развития компании.
4. Укрепление сплоченности трудового коллектива, социальный вклад в устойчивое развитие региона и страны в целом.
5. Рост капитализации компаний.
6. Повышение устойчивости за счет снижения рисков.
7. Показатели устойчивого развития компаний.
8. Макрорегуляторы устойчивого развития компаний.
9. Инструменты реализаций в концепции устойчивого развития компании.

Тема 4. Стандартизация отношений социально ответственности

План

1. Понятие, виды стандартов и стандартизации социально экономических систем.
2. Макро регуляторы КСО в стандартах.
3. Макро регуляторы КСО установленные международными организациями.
4. Система международных и национальных стандартов КСО.
5. Внутренние стандарты КСО.

Раздел 2. Взаимодействия «бизнес – власть – общество» в рамках корпоративной социальной ответственности

Тема 5. Теоретические основания взаимодействий «бизнес – власть – общество»

План

1. Модели взаимодействия бизнес-власть-общество в рамках КСО.
2. Плюралистическая и неокорпоративистская модели взаимодействия.
3. Государственное регулирование отношений КСО.
4. Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия бизнеса и государства в области КСО.
5. Сферы деятельности и формы социального партнерства.
6. Формы и механизмы реализации социального партнерства и их преимущества.

Тема 6. Методы и способы взаимодействий в связке «бизнес – власть – общество»

План

1. Макрорегуляторы корпоративной социальной ответственности в связке «Бизнес – власть – общество».
2. Институциональная среда взаимодействия бизнеса, власти и общества в области КСО.
3. Оценка взаимодействия государства, общества и бизнеса в рамках КСО.
4. Сценарии развития взаимодействия государства, общества и бизнеса в зависимости от результатов её оценки и сценария развития КСО.
5. Рейтингование взаимодействий бизнеса, власти и общества в рамках КСО.
6. Методика распознавания трудностей в организации взаимодействий «Бизнес – власть – общество».

Тема 7. Особенности соотношения государственного (муниципального, регионального, общереспубликанского), негосударственного и частного секторов в корпоративной социальной ответственности

План

1. Цели взаимодействия государственного, негосударственного и частного секторов в области КСО в контексте социального развития общества.
2. Современные характеристики государственного, негосударственного и частного секторов с позиции развития КСО.
3. Роль и место национальных проектов в стратегическом развитии КСО.
4. Социальные стратегические альянсы.
5. Инструменты управления в области социальных стратегических альянсов.

Тема 8. Методы борьбы с коррупцией и мошенничеством в связке «бизнес - власть – общество»

План

1. Содержание, формы, виды и источники коррупции.
2. Основные виды коррупции.
3. Рынок коррупции и методы его оценки.
4. Методы борьбы с коррупцией и мошенничеством.
5. Основные положения Антикоррупционных хартии российского бизнеса.

Тема 9. Корпоративная социальная ответственность в контексте межкультурной среды

План

1. Социокультурный аспект управления компаний с учетом КСО.
2. Взаимосвязь социальной и духовной ответственности.
3. Протестантская трудовая этика и её роль в формировании КСО.
4. Роль православия в формировании трудовой этики.
5. Основные этические и социальные представления мусульман регулирующие взаимоотношения людей и предписывающие поведение людей в сфере труда и быта.
6. Буддизм и его влияние на развитие идей социальной ответственности.

7. Влияние межкультурных различий на управление с учетом корпоративной социальной ответственности.

8. Регуляторы корпоративной социальной ответственности в социальной среде компании.

Раздел 3. Инструменты социально ответственного управления компанией

Тема 10. Социально ориентированный менеджмент

План

1. Особенности менеджмента в социально ориентированной компании.
2. Взаимосвязи социальных ценностей и целей компании.
3. Сравнительная характеристика менеджмента социально и экономически ориентированных компаний.
4. Модели социально ориентированного управления.
5. Модели управления по ценностям компании.
6. Требования справедливости как регуляторы КСО компании.
7. Примеры показателей справедливости применяемых как макро так и микро регуляторами
8. КСО в системах управления компаний.

Тема 11. Социально ориентированный маркетинг

План

1. Теоритические основания социально ориентированного маркетинга.
2. Сравнение классического и социально ориентированного маркетинга.
3. Отличительные особенности социально ориентированного маркетинга.
4. Инструменты социально ориентированного маркетинга.
5. Признаки применения компаний концепции социально ответственного маркетинга.
6. Маркетинг, основанный на работе с социально значимой проблемой.
7. Макро и микро регуляторы социально ориентированного маркетинга.

Тема 12. Социальный проект

План

1. Социальный проект и его место в управлении компанией.
2. Особенности объекта проектирования как социальной системы.
3. Классификация социальных проектов.
4. Основные выгоды реализации социальных проектов для компаний.
5. Структура макро и микро регуляторов КСО в социальном проектировании.
6. Мотивы участия людей в социальных проектах.
7. Жизненный цикл социального проекта.
8. Разработка социального проекта.
9. Реализация социального проекта.

Тема 13. Внутренняя и внешняя социальная политика компании

План

1. Сущность и этапы становления корпоративной социальной политики компании.
2. Структура макро регуляторов корпоративной социальной ответственности за социальную политику компаний.
3. Внутренняя социальная политика.
4. Внешняя социальная политика.

Тема 14. Эффективность управления с учетом КСО

План

1. Взаимосвязь выгод компании и тягот её корпоративной социальной ответственности.
2. Способы этической фильтрации эффективности компаний.
3. Основные критерии эффективности компании с учетом этнического контекста.
4. Эффекты от социально ответственного поведения компаний.
5. Основные показатели социальной активности компаний.

6. Методики оценки эффективности корпоративной социальной политики компании.
7. Макро и микро регуляторы эффективности компании в рамках КСО.

Тема 15. Социальный аудит и нефинансовая отчетность

План

1. Понятие социального аудита.
2. Объект и предмет социального аудита.
3. Структура аудита в системе управления человеческими ресурсами.
4. Этапы проведения социального аудита.
5. Развитие нефинансовой отчетности компании.
6. Факторы побуждающие компанию к ведению нефинансовой отчетности.
7. Виды и структуры нефинансовой отчетности.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	«хорошо»
Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высока активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	«отлично»

Блок Б
ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УМЕНИЙ, НАВЫКОВ
ОБУЧАЮЩИХСЯ

Типовые задания для практических занятий

Тема 2. Существующие подходы к корпоративной социальной ответственности в зарубежной и отечественной теории

План

1. Уровневые, круговые и сферические модели КСО
2. Концепция КСО в рамках теории стейкхолдеров
3. Национальные особенности применения теории КСО

Контрольные вопросы:

1. Каково содержание понятия социально ориентированная деятельность?
2. Сформулируйте современные представления о сущности корпоративной социальной ответственности, её статусе, объектах, предметах и основных задач.
3. Какие основные этапы эволюции взглядов на социальную ответственность компаний Вы знаете?
4. Какие существуют макро и микро регуляторы системы корпоративной социальной ответственности?

Тема 4. Стандартизация отношений социальной ответственности

План

1. Понятие, виды стандартов и стандартизации в экономических системах
2. Макрорегуляторы КСО в стандартах
3. Внутренние стандарты КСО

Контрольные вопросы:

1. Распределите следующих стейкхолдеров по классификации И. Фассина: Совет директоров, аудиторы, работники, клиенты, комиссия по безопасности жизнедеятельности, региональная администрация, общество в целом, кредиторы.
2. Составьте перечень групп влияния для известной вам компании, оцените их основные интересы к ее развитию и определите диапазон их социальной ответственности.
3. Разработайте основные составляющие Экстранета для российской компании, опираясь на требования и цели основных стейкхолдеров компании.

Тема 5. Теоретические основания взаимодействий «бизнес – власть – общество»

План

1. Модели взаимодействия бизнеса, власти и общества в рамках КСО
2. Государственное регулирование отношений КСО
3. Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия бизнеса и государства в области КСО
4. Формы и инструменты социального партнерства при взаимодействии бизнеса, государства и общества в области КСО

Контрольные вопросы:

- Напишите эссе, в котором найдут отражение ответы на следующие вопросы.
- Готовы ли российские компании осуществлять свою деятельность с учетом принципов устойчивого развития? Способны ли они нести корпоративную социальную ответственность за персонал, общество, окружающую среду? При положительном ответе поясните, как возможно сочетать принципы бизнеса и уважения к людям, этики и конкуренции; коммерческие и общественные ожидания?

Тема 6. Методы и способы взаимодействий в связке «бизнес – власть – общество»

План

1. Макрорегуляторы корпоративной социальной ответственности в связке «бизнес – власть – общество»

- КСО
2. Институциональная среда взаимодействий бизнеса, власти и общества в области КСО
 3. Рейтингование взаимодействий бизнеса, власти и общества в рамках КСО
 4. Методика распознавания трудностей в организации взаимодействий «бизнес – власть – общество»

Контрольные вопросы:

1. Предложите способы повышения КСО бизнеса в условиях неэффективного макрорегулирования.
2. Приведите примеры этических и неэтичных методов лоббирования интересов бизнеса во властных структурах. Предложите способы профилактики и сокращения возможностей неэтичного лоббирования в российской экономике
3. Приведите примеры рейтингов, раскрывающих характер взаимодействий бизнеса, власти и общества в рамках КСО.
4. Используя рассмотренную методику, выполните диагностику трудностей развития на конкретном предприятии из сферы малого бизнеса.

Тема 7. Особенности соотношения государственного (муниципального, регионального, общереспубликанского), негосударственного и частного секторов в корпоративной социальной ответственности

План

1. Цели взаимодействия государственного, негосударственного и частного секторов в области КСО в контексте социального развития российского общества
2. Современная характеристика государственного, негосударственного и частного секторов с позиций развития КСО
3. Роль и место национальных проектов в стратегическом развитии КСО
- Социальные стратегические альянсы

Контрольные вопросы:

1. Постройте проблемное поле качества жизни в ДНР и обозначьте на нем "точки" взаимодействия интересов государства и субъектов негосударственного и частного секторов. Выделите их интересы, которые можно рассматривать в области КСО.
2. Составьте карты показателей эффективности использования оценки социальных инвестиций для государства, бизнеса и общества.
3. На примере любого национального проекта покажите показатели, которые можно рассматривать как показатель социальной ответственности государства перед обществом.
4. С помощью Интернет-ресурсов и научно-практических публикаций обозначьте примеры наиболее эффективных социальных стратегических альянсов.

Тема 8. Методы борьбы с коррупцией и мошенничеством в связке «бизнес – власть – общество»

План

1. Содержание, формы, виды и источники коррупции
2. Рынок коррупции и методы его оценки
3. Методы борьбы с коррупцией и мошенничеством
4. Основные положения Антикоррупционной хартии российского бизнеса

Контрольные вопросы:

1. Как работник органа государственного управления вы случайно узнали, что жену вашего коллеги, ответственного за размещение заказов, принял на работу человек, с которым недавно заключили крупную сделку. Что вы предпримете?
 - A. Я поговорю с этим сотрудником об этой ситуации и попрошу более подробную информацию.
 - B. Не буду предпринимать никаких действий и предположу, что это произошло по случайному стечению обстоятельств.
 - C. Подниму этот вопрос перед моим непосредственным начальником и предоставлю ему предпринять соответствующие меры.
 - D. Узнаю, есть ли возможность устроить в эту компанию безработного друга.

2. Напишите эссе на тему "Образ зла в экономике", в котором отразите ответы на следующие вопросы.

1. Какие инструменты используются для измерения коррупции?
2. Как вы понимаете "рэкет", "рейдерство", "крыша"?
3. Что такое "теневой сектор экономики", "экономика отката", "серая зарплата"?
4. О чем говорит индекс восприятия коррупции?
3. Дайте обоснованные ответы на следующие вопросы.
 1. В чем состоят принципы честной конкуренции?
 2. Антикоррупционная хартия российского бизнеса – это договор или соглашение о намерениях?
 3. Должны ли иностранные компании, работающие на российском рынке, следовать Антикоррупционной хартии?

Тема 10. Социально ориентированный менеджмент

План

1. Особенности менеджмента социально ориентированной компании
2. Модели социально ориентированного управления
3. Модель управления по ценностям компанииТребования справедливости как регуляторы КСО компании

Контрольные вопросы:

1. Перечислите основные социальные ценности, которые может создавать коммерческая компания. Предложите возможные их измерения, а также способы интеграции этих измерений в традиционную систему менеджмента.
2. По материалам учебной литературы, журналов, Интернета составьте учебную ситуацию (case-study), содержащую фактические данные о деятельности и особенностях менеджмента социально и экономически ориентированных компаний. Выполните их сравнительный анализ и выявите преимущества и недостатки социально ориентированной компании.

Тема 13. Внутренняя и внешняя социальная политика компании

План

1. Сущность и этапы становления корпоративной социальной политики
2. Макрорегуляторы корпоративной социальной ответственности за социальную политику компании
3. Внутренняя социальная политика. Внешняя социальная политика

Контрольные вопросы:

1. Выявите различия в корпоративной социальной политике компаний, различающихся масштабами производства. Какие элементы социальной политики будут преобладать на предприятиях среднего и крупного бизнеса? Приведите примеры социальной политики компании малого бизнеса.
2. Изучите показатели, входящие в индекс качества жизни, рассчитываемый компанией Economist Intelligence Unit. Оцените положение России в рейтинге качества жизни. Какие показатели, по вашему мнению, могут быть улучшены с помощью социальной политики в рамках КСО?
3. Изучите национальную классификацию социальной ответственности компаний, выявите, что включают классы рейтинга корпоративной социальной ответственности.

Тема 14. Эффективность управления с учетом ксо

План

1. Взаимосвязи выгод компании и тягот ее корпоративной социальной ответственностиСпособы этической фильтрации эффективности компании
2. Эффекты от социально ответственного поведения компанииМетодики оценки эффективности корпоративной социальной политики компании
3. Макро- и микрорегуляторы эффективности компании в рамках ее КСО

Контрольные вопросы:

1. Опираясь на положения теории рыночного равновесия, объясните, какое влияние на эффективность деятельности компании окажет родственный, взаимный и чистый (не зависящий от личной выгоды) альтруизм

2. По итогам отчетного года чистый маржинальный доход компании составил 50 млн рублей. Применяя всевозможные критерии этической фильтрации эффективности, предложите возможные способы его распределения между заинтересованными сторонами компании, включая благополучателей. Обоснуйте условия, при которых предложенные вами решения будут этически оправданными.

3. Приведите в соответствие названия эффектов и источники их формирования.

"Социально ответственное поведение способствует образованию

1) синергетических и 2) мультипликативных эффектов".

4. Назовите источники формирования этих эффектов:

а) повышение производительности труда честных работников;

б) ослабление коррупции;

в) генерирования инноваций;

г) возможность самореализации социальных инвесторов;

д) снижение рисков;

е) повышение надежности и справедливости трансакций

Тема 15. Социальный аудит и нефинансовая отчетность

План

1. Социальный аудит

2. Развитие нефинансовой отчетности компаний

3. Виды и структура нефинансовой отчетности

Контрольные вопросы:

Подготовьте краткие сообщения, отвечающие на следующие вопросы:

1. Почему нефинансовые отчеты стали столь популярными в бизнес-среде?

2. Какие, кроме перечисленных, можно выделить факторы, влияющие на развитие нефинансовой отчетности?

3. Что сдерживает малый и средний бизнес от публикации нефинансовой отчетности?

Критерии и шкалы оценивания решения практических заданий

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Задача не решена или решена неправильно	«неудовлетворительно»
Задание понято правильно; в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде	«удовлетворительно»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ	«хорошо»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок; получен верный ответ; задача решена рациональным способом	«отлично»

Темы для подготовки реферата (доклада, сообщения, презентации)

1. История развития концепции корпоративной социальной ответственности.
2. Сущность корпоративной социальной ответственности.
3. Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы.
4. Уровневые, круговые и сферические модели КСО.
5. Концепция КСО в рамках теории стейкхолдеров.
6. Национальные особенности применения теории КСО.
7. Становление и формирование концепции устойчивого развития компаний.
8. Понятие, роль и сущность устойчивого развития компании.
9. Показатели устойчивого развития компаний. Макрорегуляторы устойчивого развития компаний.
10. Инструменты реализации концепции устойчивого развития компании.
11. Практика устойчивого развития компаний в России.
12. Понятие, виды стандартов и стандартизации в экономических системах.
13. Макрорегуляторы КСО в стандартах.
14. Внутренние стандарты КСО.
15. Модели взаимодействия бизнеса, власти и общества в рамках КСО.
16. Государственное регулирование отношений КСО.
17. Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия бизнеса и государства в области КСО.
18. Формы и инструменты социального партнерства при взаимодействии бизнеса, государства и общества в области КСО.
19. Макрорегуляторы корпоративной социальной ответственности в связке "бизнес – власть – общество".
20. Институциональная среда взаимодействий бизнеса, власти и общества в области КСО.
21. Рейтингование взаимодействий бизнеса, власти и общества в рамках КСО.
22. Методика распознавания трудностей в организации взаимодействий "бизнес – власть – общество".
23. Цели взаимодействия государственного, негосударственного и частного секторов в области КСО в контексте социального развития российского общества.
24. Современная характеристика государственного, негосударственного и частного секторов с позиций развития КСО.
25. Роль и место национальных проектов в стратегическом развитии КСО. Социальные стратегические альянсы.
26. Содержание, формы, виды и источники коррупции.
27. Рынок коррупции и методы его оценки.
28. Методы борьбы с коррупцией и мошенничеством.
29. Основные положения Антикоррупционной хартии российского бизнеса.
30. Социокультурный аспект управления компанией с учетом корпоративной социальной ответственности.
31. Взаимосвязи социальной и духовной ответственности.
32. Влияние межкультурных различий на управление с учетом корпоративной социальной ответственности.
33. Регуляторы корпоративной социальной ответственности в социосреде компании.
34. Особенности менеджмента социально ориентированной компании.
35. Модели социально ориентированного управления.
36. Модель управления по ценностям компании.
37. Требования справедливости как регуляторы КСО компании.
38. Теоретические основания социально ориентированного маркетинга
39. Инструменты социально ориентированного маркетинга

40. Маркетинг, основанный на работе с социально значимой проблемой
41. Макро- и микрорегуляторы в социально ориентированном маркетинге.
42. Социальный проект и его место в управлении компанией.
43. Макро- и микрорегуляторы КСО в социальном проектировании.
44. Жизненный цикл социального проекта.
45. Разработка социального проекта. Реализация социального проекта.
46. Сущность и этапы становления корпоративной социальной политики.
47. Макрорегуляторы корпоративной социальной ответственности за социальную политику компании.
48. Внутренняя социальная политика. Внешняя социальная политика.
49. Взаимосвязи выгод компании и тягот ее корпоративной социальной ответственности. Способы этической фильтрации эффективности компании.
50. Эффекты от социально ответственного поведения компании. Методики оценки эффективности корпоративной социальной политики компании.
51. Макро- и микрорегуляторы эффективности компании в рамках ее КСО.
52. Социальный аудит.
53. Развитие нефинансовой отчетности компаний.
54. Виды и структура нефинансовой отчетности.

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
«отлично»	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями
«хорошо»	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат. Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно. Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок, но с некоторыми недоработками
«удовлетворительно»	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные недочеты в оформлении
«неудовлетворительно»	Работа выполнена на низком уровне. Допущены грубые ошибки. Ответы на связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные недочеты в оформлении.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. История развития концепции корпоративной социальной ответственности.
2. Сущность корпоративной социальной ответственности.
3. Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы.
4. Уровневые, круговые и сферические модели КСО.
5. Концепция КСО в рамках теории стейкхолдеров.
6. Национальные особенности применения теории КСО.
7. Становление и формирование концепции устойчивого развития компаний.
8. Понятие, роль и сущность устойчивого развития компаний.
9. Показатели устойчивого развития компаний. Макрорегуляторы устойчивого развития компаний.
10. Инструменты реализации концепции устойчивого развития компании.
11. Практика устойчивого развития компаний в России.
12. Понятие, виды стандартов и стандартизации в экономических системах.
13. Макрорегуляторы КСО в стандартах.
14. Внутренние стандарты КСО.
15. Модели взаимодействия бизнеса, власти и общества в рамках КСО.
16. Государственное регулирование отношений КСО.
17. Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия бизнеса и государства в области КСО.
18. Формы и инструменты социального партнерства при взаимодействии бизнеса, государства и общества в области КСО.
19. Макрорегуляторы корпоративной социальной ответственности в связке "бизнес – власть – общество".
20. Институциональная среда взаимодействий бизнеса, власти и общества в области КСО.
21. Рейтингование взаимодействий бизнеса, власти и общества в рамках КСО.
22. Методика распознавания трудностей в организации взаимодействий "бизнес – власть – общество".
23. Цели взаимодействия государственного, негосударственного и частного секторов в области КСО в контексте социального развития российского общества.
24. Современная характеристика государственного, негосударственного и частного секторов с позиций развития КСО.
25. Роль и место национальных проектов в стратегическом развитии КСО. Социальные стратегические альянсы.
26. Содержание, формы, виды и источники коррупции.
27. Рынок коррупции и методы его оценки.
28. Методы борьбы с коррупцией и мошенничеством.
29. Основные положения Антикоррупционной хартии российского бизнеса.
30. Социокультурный аспект управления компанией с учетом корпоративной социальной ответственности.
31. Взаимосвязи социальной и духовной ответственности.
32. Влияние межкультурных различий на управление с учетом корпоративной социальной ответственности.
33. Регуляторы корпоративной социальной ответственности в социосреде компании.
34. Особенности менеджмента социально ориентированной компании.
35. Модели социально ориентированного управления.
36. Модель управления по ценностям компании.
37. Требования справедливости как регуляторы КСО компании.
38. Теоретические основания социально ориентированного маркетинга
39. Инструменты социально ориентированного маркетинга
40. Маркетинг, основанный на работе с социально значимой проблемой
41. Макро- и микрорегуляторы в социально ориентированном маркетинге.

42. Социальный проект и его место в управлении компанией.
43. Макро- и микрорегуляторы КСО в социальном проектировании.
44. Жизненный цикл социального проекта.
45. Разработка социального проекта. Реализация социального проекта.
46. Сущность и этапы становления корпоративной социальной политики.
47. Макрорегуляторы корпоративной социальной ответственности за социальную политику компании.
48. Внутренняя социальная политика. Внешняя социальная политика.
49. Взаимосвязи выгод компании и тягот ее корпоративной социальной ответственности. Способы этической фильтрации эффективности компании.
50. Эффекты от социально ответственного поведения компании. Методики оценки эффективности корпоративной социальной политики компании.
51. Макро- и микрорегуляторы эффективности компании в рамках ее КСО.
52. Социальный аудит.
53. Развитие нефинансовой отчетности компаний.
54. Виды и структура нефинансовой отчетности.

Шкала оценивания

Зачет	Критерии оценивания
«Отлично»	Сформированные и систематические знания; успешные и систематические умения; успешное и систематическое применение навыков
«Хорошо»	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; в целом успешные, но содержащие пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыка
«Удовлетворительно»	Неполные знания; в целом успешное, но несистематическое умение; в целом успешное, но несистематическое применение навыков
«Неудовлетворительно»	Фрагментарные знания, умения и навыки / отсутствуют знания, умения и навыки

**Лист визирования фонда оценочных средств
на очередной учебный год**

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социальная ответственность» проанализирован и признан актуальным для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры гуманитарных и социально-политических дисциплин от «__»
_____ 20__ г. № __

Заведующий кафедрой гуманитарных и социально-политических дисциплин

«__» _____ 20__ г.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Социальная ответственность» проанализирован и признан актуальным для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры гуманитарных и социально-политических дисциплин от «__»
_____ 20__ г. № __

Заведующий кафедрой гуманитарных и социально-политических дисциплин

«__» _____ 20__ г.

Образец оформления экзаменационного билета

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»**

Факультет Агрономический

Кафедра Гуманитарных и социально-политических дисциплин

Образовательная программа магистратура

Направление 37.04.01 Психология

подготовки/специальность _____

Направленность (профиль) Практическая психология. Психологическое сопровождение населения сельских и урбанизированных территорий

Курс 1

Семестр 1

Учебная дисциплина **Социальная ответственность**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. История развития концепции корпоративной социальной ответственности
2. Сущность корпоративной социальной ответственности
3. Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы

Утверждено на заседании кафедры Гуманитарных и социально-политических дисциплин

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой _____ О.М. Губарь
подпись

Экзаменатор _____
подпись

В.Н.Зыбцев