

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

**Экономический факультет  
Кафедра управления и маркетинга в АПК**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Зав. кафедрой Управления и маркетинга  
в АПК, д.э.н., профессор



Е.В. Закшевская  
«15» июня 2021г.

**Фонд оценочных средств**

по дисциплине Б1.Б.17 Корпоративная социальная ответственность  
для направления 38.03.02 «Менеджмент» прикладного бакалавриата  
профиль «Производственный менеджмент в АПК»

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины						
		1	2	3	4	5	6	7
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	+			+		+	
ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений		+	+		+		+

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале	Зачтено	Не зачтено

## 2.2 Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-5	<p><i>Знать:</i> основные формы и законы правильного мышления, способы и правила рассуждений, правила логического вывода; особенности управленческого мышления.</p> <p><i>Уметь:</i> логически анализировать любую получаемую информацию, упорядочивать ее и делать выводы; вырабатывать культуру корпоративного мышления на основе наблюдения различных организационных</p>	1,4,6	Сформированные знания о культуре корпоративного поведения на основе анализа организационных и управленческих процедур	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Устный опрос, тестирование, реферат решение задач контрольная работа	Тесты и п.3.3, Рефераты п.3.4, Задачи п. 3.5	Тесты и п.3.3, Рефераты п.3.4, Задачи п. 3.5	Тесты и п.3.3, Рефераты п.3.4, Задачи п. 3.5

	и управленческих процедур. <i>Иметь</i> навыки логически правильного мышления и логически грамотного выражения мыслей; постановки цели профессиональной деятельности и выбора путей ее достижения; способностью взвешенно анализировать любые самые сложные деловые ситуации.							
ОПК-2	<i>Знать:</i> суть социальной ответственности; способы разработки, принятия и реализации управленческих решений, направленных в различные сферы управленческой	2,3,5,7	Сформированные знания о концепции развития предприятия и ее основных категориях устойчивого развития, о роли корпоративной ответственности а формировании	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Устный опрос, тестирование, реферат Решение задач	Тесты и п.3.3, Рефераты п.3.4, Задачи п. 3.5	Тесты и п.3.3, Рефераты п.3.4, Задачи п. 3.5	Тесты и п.3.3, Рефераты п.3.4, Задачи п. 3.5

---

	<p>деятельности: внешнюю, внут- реннюю, организационную , финансовую, экономическую, социальную. <i>Уметь:</i> анализировать экономическую информацию; применять полученные знания для решения задач общественного, национально- государственного личностного развития, проблем социального благополучия. <i>Иметь навыки</i> <i>использования</i> современных инструментариев управления человеческими ресурсами.</p>		<p>конкурентных преимуществ организации</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

## 2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-5	<i>Знать:</i> основные формы и законы правильного мышления, способы и правила рассуждений, правила логического вывода; особенности управленческого мышления.	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Зачет	Вопросы из раздела 3.2		
	<i>Уметь:</i> логически анализировать любую получаемую информацию, упорядочивать ее и делать выводы; вырабатывать культуру корпоративного мышления на основе наблюдения различных организационных и управленческих процедур.	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Зачет	Вопросы из раздела 3.2		
	<i>Иметь</i> навыки логически правильного мышления и логически грамотного выражения мыслей; постановки цели профессиональной деятельности и выбора путей ее достижения; способностью взвешенно анализировать любые самые сложные деловые ситуации.	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Зачет	Вопросы из раздела 3.2		
ОПК-2	<i>Знать:</i> суть социальной ответственности; способы разработки, принятия и реализации управленческих решений, направленных в различные сферы управленческой деятельности.	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Зачет	Вопросы из раздела 3.2		

	внешнюю, внутреннюю, организационную, финансовую, экономическую, социальную.					
	<i>Уметь:</i> анализировать экономическую информацию; применять полученные знания для решения задач общественного, национально-государственного личностного развития, проблем социального благополучия.	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Зачет	Вопросы из раздела 3.2		
	<i>Иметь навыки</i> использования современных инструментариев управления человеческими ресурсами.	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Зачет	Вопросы из раздела 3.2		

## 2.4 Критерии оценки на зачете

Оценка экзаменатора	Критерии (дописать критерии в соответствии с компетенциями)
«Зачтено»	Обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой
«не зачтено»	При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

## 2.5 Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

## 2.6 Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 55 % баллов за задания теста.

## 2.7 Критерии оценки реферата

Оценка	Критерии
Зачтено	Содержание реферата соответствует заявленной тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и оформления, реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы
Не зачтено	Содержание реферата соответствует заявленной в тематике; в реферате отмечены нарушения общих требований написания и оформления реферата, в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата

## 2.8. Критерии оценки практических задач

Оценка	Критерии
«отлично»	ставится, если обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.
«хорошо»	ставится, если обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.
«удовлетворительно»	ставится, если обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.
«неудовлетворительно»	ставится, если обучающийся даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

## 2.10 Допуск к сдаче зачета

1. Посещение занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение домашних заданий.
3. Активное участие в работе на занятиях.

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

---

### 3.1 Вопросы к экзамену

Не предусмотрено

### 3.2. Вопросы к зачету

1. Понятие корпоративной социальной ответственности (КСО). Задачи и роль дисциплины.
2. Социальная ответственность бизнеса – экономические, политические, экологические, социальные аспекты.
3. Бизнес и общество — взаимодействие, этика бизнеса.
4. Этика бизнеса: социальные виды ответственности (модель А. Кэррола).
5. Социальная экономика. Современное социальное законодательство.
6. Благотворительность и бизнес.
7. Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила, регулирующие социальную политику предприятий.
8. Понятие социального партнерства.
9. Преимущества компаний, проводящих активную социальную политику.
10. Социальная ответственность предпринимательства в развитии экономики и общества.
11. Аргументы в поддержку социальной ответственности.
12. Факторы ограничения социальной ответственности.
13. Появление и проявление необходимости корпоративной социальной ответственности.
14. Социальная ответственность и социальное реагирование.
15. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества.
16. Основные направления КСО.
17. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности.
18. Принципы построения системы КСО.
19. Интеллектуальный потенциал организации в системе корпоративной социальной ответственности.
20. Поддержка образовательного уровня в организации.
21. Основные черты и особенности внутренней корпоративной социальной ответственности.
22. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.
23. Социальный пакет. Принципы его составления
24. Интеллектуальный потенциал организации
25. Управление знаниями в организации
26. Охарактеризуйте связь внутренней корпоративной социальной ответственности с миссией, целями и стратегией предприятия
27. Связь стиля менеджмента и корпоративной социальной ответственности.
28. Проявление лидерства в процессах реализации КСО.
29. Основные и дополнительные стили лидерства.
30. Формы стимулирования лидерства в отношении активизации корпоративной социальной ответственности
31. Корпоративное волонтерство
32. Поддержка образования и науки Российскими компаниями.
33. Грантовые программы в РФ.
34. Роль здравоохранения в реализации КСО.
35. Форма и методы поддержки здравоохранения бизнесом.
36. Способы и методы управления социокультурной сферой.
37. Роль и модель поведения государства по отношению к культуре и искусству.
38. Особенности поддержки культуры во Франции,
39. Особенности поддержки культуры в Великобритании
40. Особенности поддержки культуры в США.
41. Виды благотворительных фондов.

- 
42. Концепция устойчивого развития предприятия
  43. Принципы обеспечения устойчивого развития предприятия
  44. «Положительная» и «Отрицательная» деловая репутация
  45. Роль КСО в формировании конкурентных преимуществ
  46. Индексы устойчивого социального развития — «социальные» Доу-Джонс, Никкей.
  47. Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации.
  48. Институты оценки качества и эффективности
  49. Соотношение «деловая этика организации» и «организационная культура».
  50. Этические принципы менеджмента.
  51. Что представляет собой этический кодекс организации
  52. Показатели эффективности КСО
  53. Роль КСО в антикризисном развитии организации
  54. Благотворительные фонды России
  55. Международные и национальные документы, рекомендуемые нормы этического и социально-ответственного поведения организаций.
  56. Личная и «корпоративная социальная ответственность».
  57. Перспективные направления развития КСО
  58. Объясните взаимообусловленность социальных проблем в экономике организации социальной ответственностью менеджмента
  59. Социальное партнерство
  60. Зарубежный опыт КСО

### 3.3 Тестовые задания

*1. Как трактуется понятие «корпорация» в отечественной практике?*

- 1) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом;
- 2) объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия;
- 3) форма организационной предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму;
- 4) верны ответы 1, 2, 3;
- 5) данное понятие отсутствует в отечественной практике.

*2. Что представляет собой корпоративная среда?*

- 1) корпоративные отношения;
- 2) местное население и общество в целом;
- 3) малые предприятия, ожидающие от сотрудничества с крупными компаниями справедливых торговых отношений и своевременных платежей;
- 4) область взаимодействия корпорации с теми, на кого она может в силу своих возможностей оказывать влияние;
- 5) элемент корпоративной культуры.

*3. Какие разновидности акционерного общества, известные европейскому законодательству, могут быть отнесены к корпорации?*

- 1) коммандитные акционерные общества;
- 2) коммандитные товарищества на акциях;
- 3) концерны;
- 4) финансовые холдинги;
- 5) все ответы верны.

---

4. Из предложенных вариантов выберите более точный синоним понятия «корпорация»?

- 1) «социальная ответственность»;
- 2) «человеческий капитал»;
- 3) «капитальное общество»;
- 4) «деловая репутация»;
- 5) «уставный капитал».

5. В какой стране коммандитное товарищество с участием общества с ограниченной ответственностью является организационно-правовой формой объединения капиталов?

- 1) в США;
- 2) в Англии;
- 3) в Германии;
- 4) в России;
- 5) во всех названных странах.

6. Какие условия необходимы для эффективной реализации корпоративного управления в нашей стране?

- 1) развитость экономики и освоенное населением предпринимательство;
- 2) сосуществование различных форм собственности;
- 3) достаточное количество профессиональных управляющих (менеджеров);
- 4) нормативные и экономические предпосылки для успешной деятельности корпораций;
- 5) совокупность всех ответов.

7. Что наиболее характерно для японской модели управления акционерным обществом?

- 1) постоянно растущее число независимых акционеров;
- 2) высокий процент банков и различных корпораций в составе акционеров;
- 3) представительство банков в совете постоянно;
- 4) четко разработанная законодательная основа, определяющая права и обязанности управляющих, директоров и акционеров;
- 5) простой механизм взаимодействия между корпорацией и акционерами.

8. Укажите правильное определение консорциума среди предложенных вариантов:

- 1) акционерная компания, владеющая контрольными пакетами акций, управляющая или контролирующая деятельность других компаний, предприятий с целью осуществления контроля над их операциями;
- 2) объединение предприятий, выпускающих однородную продукцию, в целях организации ее коллективного сбыта через единую торговую сеть;
- 3) временное объединение корпораций, банков и других организаций на основе общего соглашения для осуществления капиталоемкого проекта или совместного размещения займа;
- 4) крупное объединение предприятий, связанных общностью интересов, договорами, капиталом, участием в совместной деятельности;
- 5) добровольное объединение физических и (или) юридических лиц с целью взаимного сотрудничества при сохранении самостоятельности и независимости входящих в объединение членов.

9. При каком типе корпоративной культуры культура рассматривается как часть общего процесса превращения компании в самую конкурентоспособную в данной отрасли и привлекательную для инвесторов?

- 1) «акционерная» корпоративная культура;
- 2) «предпринимательская» культура;
- 3) «культура участия»;
- 4) «феодалная» культура корпорации;

---

5) «инвесторская» культура корпорации.

10. *Какая из предложенных формул наиболее точно определяет корпоративную культуру?*

- 1) конкурентный рынок труда – занятость – достойная оплата труда;
- 2) ориентация на роли – следование задачам – влияние на человека - получение власти;
- 3) организационная культура = корпоративная культура;
- 4) конкурентоспособность - клиентоориентированность - деловой успех;
- 5) общие ценности – взаимовыгодные отношения и сотрудничество – добросовестное организационное поведение.

11. *Какое название носит теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей?*

- 1) теория корпоративного эгоизма;
- 2) теория корпоративного альтруизма;
- 3) теория ответственного поведения;
- 4) теория социальной ответственности;
- 5) теория благотворительности.

12. *Социальная ответственность - это:*

- 1) правило;
- 2) этический принцип;
- 3) закон, обязательный для исполнения;
- 4) норматив;
- 5) все ответы верны.

13. *Социальная ответственность бизнеса проявляется путем:*

- 1) уплаты налогов в фонд медицинского страхования;
- 2) финансирования корпорацией мероприятий по охране окружающей среды;
- 3) благотворительности;
- 4) социально-ориентированной политики в отношении сотрудников корпорации;
- 5) верны все ответы.

14. *Как называется форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества?*

- 1) корпоративный фонд;
- 2) социальные инвестиции;
- 3) спонсорство;
- 4) денежные гранты;
- 5) социально значимый маркетинг.

15. *В чем сущность немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л.Эрхард?*

- 1) государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию;
- 2) государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию;
- 3) государство вмешивается в социально-трудовые отношения, а предприниматели и профсоюзы отстаивают свои права;
- 4) государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, эта сфера всецело контролируется предпринимателями и профсоюзами;
- 5) предприниматели не вмешиваются в социально-трудовые отношения.

---

16. В каком году была принята "Хартия бизнеса в России"?

- 1) 1993 г.;
- 2) 2004 г.;
- 3) 1995 г.;
- 4) 2001 г.;
- 5) 2010г..

17. Кто концептуально исследовал в своих работах понятие и содержание социальной ответственности?

- 1) Г. Боуэн;
- 2) К. Девис;
- 3) Дж. МакГуир;
- 4) С. Сети;
- 5) все ответы верны.

18. На какой стадии организационного обучения корпоративной социальной ответственности организации отрицают свою вину за конкретные нарушения и не признают своей ответственности за их негативные последствия?

- 1) стадия «следование правилам»;
- 2) стадия «управленческая»;
- 3) стадия «оборонительная»;
- 4) стадия «стратегическая»;
- 5) стадия «гражданская».

19. Какова особенность российской трактовки понятия «деловой этики»?

- 1) в ней соединяются черты, характерные как для европейского, так и для американского понимания данного термина;
- 2) государство существенно влияет на выработку содержания деловой этики;
- 3) соблюдение российского законодательства - всего лишь один из частных аспектов деловой этики;
- 4) данное понятие широко используется в судебных разбирательствах в налоговой сфере;

20. Какой подход к изучению корпоративной социальной ответственности устанавливает взаимосвязь между социально ответственным поведением компании и ее финансовыми показателями?

- 1) стратегический;
- 2) инструментальный;
- 3) классический;
- 4) методологический;
- 5) корпоративный.

21. Любой организации присуще:

- А) корпоративный дух;
- Б) общая цель;
- В) единственный руководитель.

22. В социальную среду предприятия входят:

- А) объекты производственного назначения;
- Б) морально-этические ценности персонала;
- В) приказы и распоряжения руководителя.

23. На социальную среду организации влияет:

- А) уровень безработицы;
- Б) уровень инфляции;
- В) финансовое положение организации.

24. Развитием можно назвать:

- А) переход от голода к сытости;
- Б) процесс накопления средств на счете;
- В) объединение отдельных предприятий в ассоциации производителей.

25. Социальным развитием организации можно назвать:

- А) рост жизненного уровня работников;
- Б) рост численности персонала;
- В) рост оплаты труда.

26. В 20-х гг. прошлого века в США нашла распространение управленческая школа:

- А) «гуманизации труда»;
- Б) «социального развития»;
- В) «человеческих отношений».

27. Гуманизм означает:

- А) признание ценности всего живого;
- Б) признание ценности любой человеческой личности;
- В) признание ценности свободной и развитой человеческой личности.

28. Гуманизация труда означает:

- А) усиление социальной ориентации производства;
- Б) техническое оснащение производства;
- В) сокращение продолжительности рабочего времени.

29. Принципы социального партнерства включают:

- А) наличие коллективных договоров;
- Б) наличие трех сторон;
- В) добровольность принятия сторонами на себя обязательств.

30. «Уровень и качество жизни»:

- А) более объективное понятие, чем «удовлетворенность трудом»;
- Б) более субъективное понятие, чем «удовлетворенность трудом»;
- В) понятие, не связанное с понятием «удовлетворенность трудом».

#### 3.4. Темы реферата

№ п/п	Тема реферата
1	Влияние корпоративной социальной ответственности на формирование положительного
2	Интерпретация современных концепций социальной ответственности бизнеса
3	Характеристика американской модели КСО
4	Характеристика европейской модели КСО
5	Основные черты британской модели КСО
6	Специфика азиатской модели КСО

7	Основные проблемы, препятствующие распространению принципов корпоративной социальной ответственности в России
8	Характеристика элементов модели пирамиды корпоративной социальной ответственности А. Керолла
9	Современные теории корпоративной социальной ответственности
10	Понятие стейкхолдеров и их роль в деятельности компании
11	Характеристика составляющих компонентов корпоративной социальной ответственности: социальные обязательства, социальное реагирование, социальная ответственность
12	Роль социальных программ в деятельности корпорации
13	Мотивация социальной ответственности
14	Интеллектуальный капитал организации
16	Влияние государственных органов власти разных уровней на формирование и развитие социальной ответственности бизнеса в России
17	Внедрение инновационных и социально ориентированных подходов в экономике с помощью государственно-частного партнерства
18	Инструменты реализации социальных программ: благотворительные пожертвования, социальные инвестиции, эквивалентное финансирование и др.
19	Специфика взаимодействия бизнеса и власти в решении социальных проблем в России
20	Партнерство с некоммерческими организациями, благотворительными фондами, международными организациями

### 3.5. Практические задачи

**Задача 1.** Рассмотрите ситуации. Ответьте на вопросы по каждой ситуации. Ситуация 1.

У крупного банка с разветвленной сетью филиалов возникла серьезная проблема с операционистами. Текучесть кадров в последние несколько месяцев несмотря на высокую зарплату и социальный пакет в компании резко возросла. В операционных залах вместо пятидесяти человек работает три-пять.

HR-менеджер, поговорив с сотрудниками, выяснил, что причины ухода – большие нервные перегрузки при общении с раздраженными клиентами. Банк перестал четко и в срок исполнять свои обязательства перед клиентами (например, блокирование банком карточных счетов, задержка перечисления и зачисления денег на банковскую карту и др.). Естественно, что весь поток негатива выливается на тех, кого люди видят первым, – операциониста.

Руководство банка обратилось к HR-директору с просьбой решить вопрос: либо резко увеличить набор специалистов, либо никого не увольнять в ближайшее время.

Ответьте на вопросы:

1. Как руководству в данном случае решить возникшую проблему с позиций КСО? Требуется развернутый ответ: направления, финансирование, ожидаемый результат, механизм реализации.

2. Перечислите заинтересованные стороны (стейкхолдеров), связанных с данной организацией и направления КСО, возникающие при взаимодействии с ними. Какие риски организация несет в связи с поведением стейкхолдеров?

3. Перечислите внешние и внутренние факторы, определяющие границы корпоративной социальной ответственности данной организации. Аргументируйте Ваш ответ.

**Задача 2.** Ситуация 2.

Предприятие занимается созданием электронного оборудования на экспорт. Привлечь талантливых специалистов в компанию HR-у стоит огромных усилий и изобретательности. Более чем скромные зарплаты не становятся аргументом в пользу принятия карьерного предложения. Молодых людей привлекает лишь возможность стажировки у зарубежных партнеров, которую

---

компания предлагает как хороший бонус. Специалисты соглашаются, работают, учатся многому. Потом приезжают партнеры организации, смотрят, кто и себя покажет, и предлагают самым лучшим пройти стажировку. Чтобы быть «на уровне», повысить квалификацию. Все расходы по такой поездке (проживание, питание, даже стипендия на период обучения) партнеры берут на себя. Понятное дело, что после стажировки мало кто из специалистов возвращается обратно не только в эту организацию, но и в Россию вообще. Стоит ли говорить о том, что предприятие постепенно становится кузницей кадров для иностранных компаний. Вернуть специалистов обратно не удастся, платить зарплаты на уровне западных компаний организация также не может. Но и отказаться от стажировок не получается – это условие прописано в контракте с деловыми партнерами.

Ответьте на вопросы:

1. Как руководству в данном случае решить возникшую проблему с позиций КСО? Требуется развернутый ответ: направления, финансирование, ожидаемый результат, механизм реализации.

2. Перечислите заинтересованные стороны (стейкхолдеров), связанных с данной организацией и направления КСО, возникающие при взаимодействии с ними. Какие риски организация несет в связи с поведением стейкхолдеров?

3. Перечислите внешние и внутренние факторы, определяющие границы корпоративной социальной ответственности данной организации. Аргументируйте Ваш ответ.

**Задача 3.** Известно, что не существует единого общемирового определения Корпоративной социальной ответственности. Изучите различные определения корпоративной социальной ответственности (по материалам пособия и дополнительных источников), сведите полученную информацию в таблицу.

**Задача 4.** Самостоятельно сформулируйте и проанализируйте основные проблемы и сложности развития социальной ответственности в регионе вашего проживания (четко, по пунктам). Приведите примеры конкретных компаний, использующих принципы социальной ответственности, по вашему региону.

**Задача 5.** Укажите три конкретных направления в реализации социально ответственного поведения современных компаний (так называемые «триединый итог», или «тройная линия ответственности»). Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально-ответственные компании по каждому из направлений.

**Задача 6.** На примере известной широкому кругу потребителей компании (например «Макдоналдс») проанализируйте, какие конкретные принципы корпоративной социальной ответственности (как внутренние, так и внешние) практикуют российские представительства данной компании.

**4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

**4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017. Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 - 2016**

## 4.2 Методические указания по проведению текущего контроля

1.	Сроки проведения текущего контроля	На практических занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение практического занятия
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	в соответствии с ОП ВО и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Шевцова Н.М.
5.	Вид и форма заданий	Собеседование
6.	Время для выполнения заданий	в течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	Шевцова Н.М.
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал/доводится до сведения обучающихся в течение занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ

## 4.3. Ключи (ответы) к контрольным заданиям, материалам, необходимым для оценки знаний

У преподавателя, осуществляющего процедуру контроля

**Рецензент:** генеральный директор ООО «Девичкий Колос» Семилукского района Воронежской области Зубков В.В.