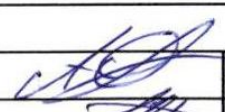
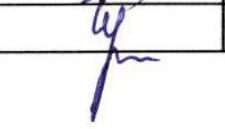


ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРИЕМ 2020 г.
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ заочная

Корпоративная социальная ответственность

Направление подготовки/ специальность	38.03.02 Менеджмент		
Образовательная программа (направленность (профиль))	Производственный менеджмент		
Специализация	Производственный менеджмент		
Уровень образования	высшее образование - бакалавриат		
Курс	4	семестр	7
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	3		

Директор ШИП		Осадченко А.А.
Руководитель ООП		Видяев И.Г.
Преподаватель		Черепанова Н.В.

2020 г.

1. Роль дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
				Код	Наименование
Корпоративная социальная ответственность	7	ОПК(У)-2	Способен находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	ОПК(У)-2.B2	Владеет навыками использования основных теорий менеджмента для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации оптимальной работы предприятия с учетом норм социальной ответственности
				ОПК(У)-2.Y2	Умеет проводить диагностику ресурсов предприятия, с целью определения проблем в области соответствия деятельности предприятия нормам корпоративной социальной ответственности
				ОПК(У)-2.32	Знает сущность, основные понятия и основные аспекты корпоративной социальной ответственности

2. Показатели и методы оценивания

Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
Код	Наименование			
РД-1	Владеть навыками разработки стратегических программ КСО	ОПК(У)-2	Раздел 1. Сущность корпоративной социальной ответственности Раздел 2. «Корпоративная совесть» и ответственность	Тест, Отчет/презентация по деловой игре, зачет
РД-2	Умеет исследовать внешнюю и внутреннюю среду предприятия для оценки потребности в социальных программах	ОПК(У)-2	Раздел 3. Социальная ответственность менеджера	Устная презентация решение кейса, Отчет/презентация по деловой игре, зачет
РД-3	Умеет оценивать эффективность программ КСО	ОПК(У)-2	Раздел 3. Социальная ответственность менеджера Раздел 4. Отношение между корпорацией и окружающей средой	Тест, Отчет/презентация по деловой игре, зачет.
РД-4	Владеет навыками интеграции программ КСО в стратегию предприятия	ОПК(У)-2	Раздел 2. Корпоративная совесть» и ответственность	Устная презентация решение кейса, Отчет/презентация по деловой игре зачет.

3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка – максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности
70% ÷ 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности
55% ÷ 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности
0% ÷ 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

Шкала для оценочных мероприятий и дифференцированного зачета / зачета

Степень сформированности результатов обучения	Балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	90 ÷ 100	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности
70% ÷ 89%	70 ÷ 89	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности
55% ÷ 69%	55 ÷ 69	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Не зачтено»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Опрос	Пример вопроса Дайте определение роли КСО в организации Выберите один ответ: ☐ а. деятельность по координированию работы других людей топ менеджерами предприятия

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий										
		• б. бизнес-практика, позволяющая актуализировать социальную роль предприятия • с. Благотворительная деятельность, которая осуществляется время от времени.										
2.	Деловая игра	КСО деловая игра в командах. Анализ стейкхолдеров. Проведите анализ стейкхолдеров, приведенных ниже и заполните таблицу. Для проведения анализа построим матрицу стейкхолдеров, где по горизонтали отметим степень заинтересованности и поддержки стейкхолдерами организации, а по вертикали – степень их потенциального влияния на организацию. • Те стейкхолдеры, которые обладают максимальной заинтересованностью и наибольшим влиянием, являются ключевыми игроками. • Стейкхолдеры с высокой степенью влияния, но минимальным интересом, определяют внешний контекст предприятия (они могут помочь или затормозить развитие организации, но у них нет прямого интереса в этой конкретной организации). Необходимо следить за степенью их удовлетворенности. • Группы с высокой степенью заинтересованности и низкой степенью влияния должны постоянно быть информированы о ходе деятельности организации. • Группы с низкой степенью интереса и влияния требуют минимального внимания со стороны организации <table border="1" data-bbox="981 890 1787 1329"> <tr> <td><i>Степень заинтересованности</i></td><td rowspan="2">Минимальная</td><td rowspan="2">Максимальная</td></tr> <tr> <td><i>Степень влияния</i></td></tr> <tr> <td>Минимальная</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Максимальная</td><td></td><td></td></tr> </table> Группы стейкхолдеров и Состав стейкхолдеров Сотрудники	<i>Степень заинтересованности</i>	Минимальная	Максимальная	<i>Степень влияния</i>	Минимальная			Максимальная		
<i>Степень заинтересованности</i>	Минимальная	Максимальная										
<i>Степень влияния</i>												
Минимальная												
Максимальная												

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		Совет директоров и топ-менеджмент Менеджмент Сотрудники Профсоюзы Сотрудники-новички Потенциальные сотрудники Служащие, которые покинули компанию Инвесторы Институциональные инвесторы Пенсионные фонды Банки Менеджеры и аналитики фондов Рейтинговые агентства Клиенты Конечные потребители Посредники Лица, оказывающие влияние при выборе товара Поставщики Поставщики материалов и сырья Субподрядчики Консультанты по НИОКР Аутсорсинг Провайдеры услуг и продуктов, относящихся к инфраструктуре Конкуренты Прямые конкуренты Товары заменители Правительство и регулирующие органы Профильные министерства, ведомства, комитеты и др. Деловые партнеры Лицензиаты Партнеры по НИОКР Университеты Местные сообщества

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		Соседи Местные власти Благотворительные и волонтерские организации Университеты и научное сообщество Исследовательские центры Научные и педагогические работники Студенты СМИ Радио, ТВ, Печатные издания Интернет Итог игры: каждая команда представляет свою матрицу стейкхолдеров и аргументирует распределение стейкхолдеров по группам.
3.	Кейс-задание	Прочитайте кейс и ответьте на вопросы За первые два месяца 2016 года компания Профф г. Новосибирск, производящая изделия из полиэтилена и полипропилена, реализовало продукции на 140 миллионов рублей с рентабельностью 20%. При этом, за этот же период компания понесла прямые убытки в размере 2 миллионов рублей на различные штрафы: у Проффа отсутствуют очистные фильтры, и токсичные отходы стекали прямо в приток Оби. Работники в цехах тоже дышали небезопасными испарениями. Экологический надзор не раз выносил замечания предприятию, но по настоящему законодательству компания вполне может отделываться штрафами. Помимо этого, Профф регулярно выплачивает штрафы и компенсации судебных издержек за нарушение трудового законодательства: задержка зп, не предоставление очередного отпуска, работа сверхурочно без оплаты и т. д. Среди работников огромная текучесть. Внешне успешное предприятие совершенно безалаберно относится к своим сотрудникам. Собрание совета директоров и акционеров проходит регулярно. При этом нужно учитывать, что и те, и другие находятся в Москве и в Новосибирск приезжают нечасто. В целом, деятельностью компании они довольны. На штрафы и недовольства местных работников смотрят сквозь пальцы – проблемы проблемами, но прибыль предприятие получает стабильную. Недавно в Новосибирск был назначен новый управляющий Виктор Родионов. В Москву на совет директоров он приехал с огромной презентацией с предложениями различных усовершенствований. Во-первых, был разработан инвестиционный план по поэтапному внедрению очистных сооружений и фильтров. Было предложено начать с фильтров в цехах, это

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		бы позволило сократить количество больничных и невыходов на работу сотрудников из-за болезни лёгких. Во-вторых, было предложено сменить полностью отдел кадров, нынешние сотрудники которого допускали множество нарушений трудового законодательства. В-третьих, было предложено ввести дополнительную медицинскую страховку для сотрудников. Был представлен подробный план и смета затрат. К удивлению Родионова, совет директоров не поддержал ни одного его предложения! Более опытные коллеги сказали, что очистные сооружения и остальные мероприятия — это куча денег «в воздух». Платить штрафы предприятию гораздо дешевле, нежели реализовывать проект по очистке. На вопрос о болезнях сотрудников ему посоветовали «проветривать цеха чаще» и не забывать, что компания работает ради прибыли и акционеров. Ответьте на вопросы в группах. 1. Почему, на ваш взгляд, опытные менеджеры не поддержали предложение Родионова? 2. Какие цели, помимо извлечения прибыли, должны стоять перед предприятием? 3. Какие проблемы управления вы можете выделить? 4. Какие проблемы корпоративной социальной ответственности вы можете выделить? 5. Как бы вы поступили на месте Родионова?
4.	Зачет	Вопросы к зачету: 1 В чем отличие корпоративного гражданства от КСО? 2 Назовите причины появления КСО как бизнес практики? 3 Опишите пирамиду КСО Керолла.

5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Опрос	Письменный опрос проводится по пройденному материалу в течение последних 5-10 минут занятия в системе. Опрос проводится в программе Google. По итогам опроса, автоматически проставляются баллы. Опрос содержит 4 вопроса. Каждый вопрос оценивается в 1 балл. <u>Критерии оценивания опроса:</u> 1 балл – верный ответ; 0 баллов – неверный ответ
2.	Деловая игра	По деловой игре должен быть представлен отчет. Отчет должен быть оформлен в соответствии с требованиями ТПУ. <u>Критерии оценивания деловой игры:</u> Оригинальность предлагаемых решений участками деловой игры 0-1 балл

Оценочные мероприятия		Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания													
		Правильность и аргументированность ответов участников в деловой игре 0-1 балл Способность ориентироваться в нестандартных ситуациях в деловой игре 0-1 балл Активность участников команды во время деловой игры 0-1 балл Презентация результатов участников деловой игры 0-1 балл Максимальное количество баллов за деловую игру – 5 баллов.													
3.	Кейс-задание	По кейс-заданию должен быть представлен отчет. Отчет должен быть оформлен в соответствии с требованиями ТПУ. <u>Критерии оценивания кейса-задания:</u> Качество проведенного анализа в кейсе 0-1 балл Полнота ответа при формировании ответа на кейс 0-1 балл Правильность и аргументированность сделанных выводов по кейсу 0-1 балл Нестандартный подход при выработке решений по кейсу 0-1 балл Максимальное количество баллов за кейс-задание – 4 балла.													
4.	Зачет	В рамках изучаемых разделов дисциплины осуществляется текущее оценивание степени освоения студентами изученного материала. Проверка освоения лекционного материала проводится путем опроса, после изучения темы, который фиксирует цифровой след студента. Проверка освоения материала практических занятий проводится по результатам выполнения индивидуальных домашних заданий и вычисления расчетных разделов курсовой работы. Допуск по итогу текущего контроля рассчитывается на основе суммы баллов, набранных за все виды оценочных мероприятий. Для получения зачета студенту необходимо набрать 55 баллов и более по всем видам запланированных оценочных мероприятий. Зачетный билет состоит из 10 вариантов. Каждый вариант содержит 20 вопросов в тестовой форме, при компьютерном итоговом тестировании выбор варианта и вопросов происходит автоматически. <u>Критерии оценивания экзамена:</u> <table><tr><th>Критерий</th><th>0,6 - 1 балла</th><th>0,5 – 0,1 балла</th><th>0 баллов</th><th>Итого</th></tr><tr><td>1. Выполнение тестовых заданий</td><td>Правильный ответ на вопрос тестового задания</td><td>Частично правильный ответ на вопрос тестового задания</td><td>Не правильный ответ на вопрос тестового задания</td><td>20 баллов</td></tr></table> Максимальный балл за зачет 20 баллов.				Критерий	0,6 - 1 балла	0,5 – 0,1 балла	0 баллов	Итого	1. Выполнение тестовых заданий	Правильный ответ на вопрос тестового задания	Частично правильный ответ на вопрос тестового задания	Не правильный ответ на вопрос тестового задания	20 баллов
Критерий	0,6 - 1 балла	0,5 – 0,1 балла	0 баллов	Итого											
1. Выполнение тестовых заданий	Правильный ответ на вопрос тестового задания	Частично правильный ответ на вопрос тестового задания	Не правильный ответ на вопрос тестового задания	20 баллов											