

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра менеджмента и экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ
Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)
«25» февраля 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Корпоративная культура и социальная ответственность
(наименование учебной дисциплины, практики)
38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки (специальности))
«Менеджмент организаций»
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
доцент  Бессмертная В.В.
(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента и
экономической безопасности от «5» февраля 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой
менеджмента и экономической
безопасности


(подпись)

В.Н. Тисунова

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Корпоративная культура и социальная ответственность»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Кто первым сформулировал термин «Корпоративная культура»?

- A) Хельмут фон Мольтке
- Б) Генри Форд
- В) Акио Морита
- Г) Ричард Бренсон

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

2. Выберите один правильный ответ

Какое определение является верным?

- А) Корпоративная культура – это комплекс правил, связанный только с внешним видом сотрудников предприятия
- Б) Корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, требующий доказательства начальства своим подчиненным
- В) Корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения;
- Г) Корпоративная культура – это комплекс мероприятий самодеятельности коллективов предприятия

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

3. Выберите один правильный ответ

Носители корпоративной культуры – это:

- А) Высший менеджмент компании
- Б) Только генеральный директор
- В) Сотрудники нижней ступени
- Г) Сотрудники компании всех уровней

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

4. Выберите один правильный ответ

Оценка корпоративной культуры возможна на основе

- А) Миссии развития компании
- Б) Стратегии развития компании
- В) Ценностей компании

Г) результатов компании

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

5. Выберите один правильный ответ

Принцип формирования системы корпоративной социальной ответственности, основанный на скоординированной деятельности организации по трем основным направлениям её устойчивого развития: экономическому, социальному, экологическому – имеет название:

- А) Принцип системности
- Б) Принцип компетентности
- В) Принцип динамичности
- Г) Принцип кооперации

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

6. Выберите один правильный ответ

Документированную правовую основу социальной ответственности организации составляют:

- А) Законы и нормативно-правовые акты
- Б) Устав организации
- В) Внутренние кодексы и правила маркетинговой деятельности
- Г) Социальные программы

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

7. Выберите один правильный ответ

Модель корпоративной социальной ответственности, что в условиях кризиса, базируется на выстраивании стратегии компании на основе идей социальной ответственности, – это:

- А) Реагирующая модель
- Б) Стратегическая модель
- В) Антикризисная модель
- Г) Социальная модель

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

8. Выберите один правильный ответ

К преимуществам во внутренней среде организаций, сформированным на основе реализации стратегии корпоративной социальной ответственности, можно отнести:

- А) Формирование позитивного мнения инвесторов
- Б) Стратегическое сотрудничество с партнерами
- В) Привлечение и удержание профессиональных кадров

Г) Укрепление репутации компании
Правильный ответ: В
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между процессами формирования корпоративной культуры и жизненными циклами организации.

Описание процесса	Жизненный цикл организации
1) Интегративная роль общеразделяемых ценностей организационной культуры	А) создания
2) Основатели компании руководствуются предыдущим опытом создания организации и ее культурных ценностей	Б) роста
3) Закрепление общеразделяемых ценностей при помощи героев и символов, которые формируют у персонала соответствующий опыт	В) замедления роста
4) Приверженность персонала ценностям профессионализма, инновационности и лояльности организации как основа преодоления кризиса	Г) зрелости
5) Формализация критериев отбора и методов социализации персонала	Д) нового роста

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-Д, 5-В
Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

2. Установите соответствие между формулировками компонентов корпоративной культуры.

Характеристика	Компоненты корпоративной культуры
1) Неформальные и официальные правила, по которым происходит взаимодействие между сотрудниками.	А) Ценности компании
2) Ритуалы, формирование которых происходило естественным путём.	Б) Правила поведения сотрудников
3) Зафиксированные стандарты, регулирующие внутренние рабочие	В) Нормы взаимоотношения в

- процессы, например, дресс-код, система штрафов и премий, количество перерывов
- 4) Принципы, на которых основывается взаимодействие с клиентами, партнёрами, коллегами

Правильный ответ: А-4, Б-3, В-1, Г-2.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

3. Установите соответствие между формами и формулировками корпоративной социальной ответственности

Содержание	Формы КСО
1) Ответственность компании перед потребителями, помочь государству, поддержка некоммерческих организаций, использование возобновляемых источников энергии, сокращение отходов	А) Внутренняя
2) Уровень заработной платы, безопасные и комфортные условия работы, социальный пакет, соблюдение прав человека, трудовых норм	Б) Внешняя

Правильный ответ: 1-Б, 2-А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

4. Установите соответствие между компонентами и содержанием развития корпоративной социальной ответственности

Содержание развития КСО	Компоненты КСО
1) Способность фирмы адаптироваться к изменяющимся общественным условиям. Важность социального реагирования состоит, прежде всего, в том, что оно заменяет общие рассуждения практическими действиями	А) Социальная ответственность
2) Обязательство фирмы преследовать долгосрочные общественно полезные цели, принятые ею сверх требуемого от нее в соответствии с законодательством и экономическими условиями	Б) Социальные обязательства
3) Гарантированное обществом и государством отношение, обеспечивающее соблюдение интересов и свобод взаимосвязанных сторон. Она включает в себя три составные части: осознание долга, оценку поведения и наложение санкций.	В) Социальное реагирование

Правильный ответ: 1-В, 2-Б-2, 3-А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Расположите этапы формирования корпоративной культуры по порядку:

- А) Формулирование стандартов поведения членов организации
- Б) Определение миссии организации, базовых ценностей
- В) Разработка символики
- Г) Формирование традиций организации

Правильный ответ: Б, А, Г, В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

2. Установите последовательность действий при адаптации нового сотрудника:

- А) Знакомство с корпоративной культурой
- Б) Обучение
- В) Проведение собеседования для оценки адаптации
- Г) Ознакомление с функциональными обязанностями

Правильный ответ: А, Г, Б, В

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

3. Расположите этапы процесса планирования потребностей в персонале в хронологическом порядке:

- А) Определение текущего штатного расписания
- Б) Анализ будущих задач организации
- В) Формирование требований к новым позициям
- Г) Оптимизация численности персонала

Правильный ответ: А, Б, В, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

4. Установите последовательность действий при увольнении сотрудника:

- А) Проведение беседы о причинах увольнения
- Б) Передача обязательных документов
- В) Составление приказа об увольнении
- Г) Сдача сотрудником материальных ценностей

Правильный ответ: А, В, Г, Б

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

5. Обозначьте многоуровневую социальную ответственность согласно пирамиды А. Кэрролла, начиная с основания:

- А) Этическая ответственность (поступать честно и справедливо)
- Б) Экономическая ответственность (быть прибыльной компанией)
- В) Правовая ответственность (исполнять законы, играть по правилам)

Г) Филантропическая ответственность (повышать качество жизни)

Правильный ответ: Б, В, А, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

6. Установите очередность проведения сравнительного анализа практик корпоративной социальной ответственности:

А) ознакомления с лучшими практиками КСО в отрасли;

Б) ознакомления с лучшими практиками КСО в мире;

В) стратегического анализа проблемы реализации КСО в компании;

Г) оценки ограничений реализации различных практик КСО в компании;

Д) постановки smart-цели сравнительного анализа.

Правильный ответ: Б, А, В, Д, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

7. Расположите в хронологическом порядке формы реализации корпоративной социальной ответственности в России согласно этапов развития

А) Реализация государством социальных программ

Б) Усиление роли бизнеса в социальных расходах

В) Меценатство, благотворительность

Г) Становление и развитие социального партнерства

Правильный ответ: В, А, Б, Г

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

8. Расположите по очередности три группы критериев качественной оценки социальных инвестиций:

А) Комплексность осуществляемых социальных инвестиций

Б) Институциональное оформление социальной политики

В) Система учета социальных мероприятий

Правильный ответ: Б, В, А

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Корпоративная культура – это система убеждений, ценностей и ожиданий, определяющих _____ поведения в организации.

Правильный ответ: нормы

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Объективная организационная культура – это все то, что можно увидеть, что связано с _____ окружением в организации.

Правильный ответ: физическим

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

Время выполнения – 5 мин.

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Обряд – это стандартное _____, проводимое в определенное время и по специальному поводу.

Правильный ответ: мероприятие

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Ценности – это _____, которых придерживаются все сотрудники, когда общаются между собой, с клиентами и партнёрами.

Правильный ответ: правила и принципы

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

5. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это концепция, согласно которой компания берёт на себя добровольные дополнительные обязательства по решению _____ проблем и кладёт их в основу своей деловой политики.

Правильный ответ: социальных

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

6. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Принцип системности, обеспечивает эффективность реализации функций и _____ корпоративной социальной ответственности в системе корпоративного управления

Правильный ответ: направлений

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

7. Социальная защита граждан – это система _____ и мер, направленных на сохранение жизни, здоровья, социального и материального положения граждан страны.

Правильный ответ: гарантий

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

8. Корпоративные социальные программы – отношения, основанные на взаимной заинтересованности работодателя и работника в укреплении и развитии _____ отношений.

Правильный ответ: социально-трудовых
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Ответьте на вопрос:

Назовите три уровня по мнению Эдгара Шейна по которым необходимо изучать культуру организации.

Правильный ответ: Артефактов. Провозглашаемых ценностей. Базовых представлений.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

2. Ответьте на вопрос:

Что относиться к элементам корпоративной культуры?

Правильный ответ: к элементам корпоративной культуры относятся: миссия, ценности, символика, стиль общения, стратегия развития, этика, мотивация, традиции, мероприятия, трудовой распорядок. Они позволяют направить силы всех сотрудников компании на достижение бизнес-целей.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

3. Ответьте на вопрос:

Какая корпоративная культура называется сильной?

Правильный ответ: Сильная корпоративная культура – это культура, в которой большинство членов организации разделяют общие ценности и представления. Она характеризуется тем, что неписаные правила, существующие в организации, в значительной степени совпадают с тем, что зафиксировано в инструкциях, стратегических документах и символах компании.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

4. Ответьте на вопрос:

Какие типы корпоративной культуры относятся к классификации Ч. Ханди?

Правильный ответ: На основе своих исследований Ч. Ханди выделил 4 типа организационной культуры: культура власти, ролевая культура, культура задачи и культура личности.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

5. Ответьте на вопрос:

Назовите концепции (теории) социальной ответственности бизнеса.

Правильный ответ: Концепция «корпоративного эгоизма» (максимизация прибыли акционеров);

Концепция «корпоративного альтруизма» (удовлетворение интересов сообщества);

Концепция «разумного эгоизма» (формирование теоретических основ

устойчивого функционирования бизнес-структур).

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

6. Ответьте на вопрос:

Охарактеризуйте понятие корпоративная социальная ответственность компаний?

Правильный ответ: Корпоративная социальная ответственность компании, или КСО, – стремление компании не только зарабатывать деньги, но и улучшать мир вокруг себя. Это забота о сотрудниках, об их семьях, об окружающей среде, об обществе в целом. Руководитель и сотрудники социально ориентированной компании озабочены не только тем, сколько и как заработать, но и тем, какое воздействие компания окажет на мир.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

7. Ответьте на вопрос:

Для чего нужны проекты корпоративной социальной ответственности?

Правильный ответ: КСО позволяет компании: повысить лояльность клиентов и увеличить продажи. По данным «Коммерсанта», 67% клиентов готовы платить больше за товары компаний, которые решают общественно значимые вопросы. КСО-бренды транслируют значимые ценности: помочь нуждающимся, забота о семье и детях, корпоративная культура.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

8. Ответьте на вопрос:

Назовите четыре основных направления корпоративной социальной ответственности

Правильный ответ: Чаще КСО включает четыре основных направления – здоровый образ жизни и спорт, образование и культура, поддержка детства.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Раскройте организационные уровни культуры корпорации?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Культура корпорации представляет собой как бы два организационных уровня:

– на верхнем уровне представлены такие видимые факторы, как одежда, символы, организационные церемонии, рабочая обстановка. Верхний уровень представляет элементы культуры, имеющие внешнее видимое представление;

– на более глубоком уровне располагаются ценности и нормы, определяющие и регламентирующие поведение сотрудников в компании. Ценности второго

уровня тесно связаны с визуальными образцами (слоганами, церемониями, стилем деловой одежды и др.), они как бы вытекают из них и обозначают их внутреннюю философию.

Эти ценности поддерживаются ирабатываются сотрудниками организации, каждый работник компании должен разделять их или хотя бы показывать свою лояльность по отношению к принятым корпоративным ценностям.

Ценности организации являются ядром организационной культуры, на основе которыхрабатываются нормы и формы поведения в организации.

Критерии оценивания: наличие приближенного ответа к ожидаемому результату

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

2. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Назовите и охарактеризуйте основные виды корпоративной культуры компаний.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Выделяют 4 основных вида корпоративной культуры компаний:

1. Иерархический. Компания действует по чётко установленным правилам, опирается на традиционные ценности и жёсткую вертикаль власти.

2. Рыночный. Все действия организации и её сотрудников направлены на успех и достижение цели.

3. Клановый. На работе царит дружеская, «семейная» атмосфера, поощряется неформальное общение и относительно свободное выражение собственного мнения.

4. Адхократия. Поощряется творчество, нестандартный подход, эксперименты и инновации.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трёх видов корпоративной культуры.

Компетенции (индикаторы): ПК-1 (ПК-1.3)

3. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Охарактеризуйте основные направления социальной ответственности в организации и перечислите конкретные преимущества использования корпоративной социальной ответственности для бизнеса?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Социальная ответственность – это много разных направлений направленных на заботу о сотрудниках, и экологию.

К сфере социальной ответственности относится множество мероприятий. Их группируют в четыре основных направления:

1. Образование и культура. Это может быть развитие сотрудников компаний: тренинги, курсы повышения квалификации, оплата дополнительного образования.
2. Здоровье и спорт. Это, например, программы Добровольного медицинского страхования, оплата абонементов в фитнес-клубы для сотрудников, организация спортивных мероприятий.
3. Экология. Субботники, свопы для сотрудников. Ответственное производство и потребление, организация раздельного сбора мусора, экологичное энергоснабжение и повторное использование ресурсов.
4. Благотворительные программы. Поддерживает волонтёрские инициативы сотрудников, совместные поездки в приюты.

Если говорить об экономических выгодах КСО для бизнеса, то можно выделить такие: компания становится более привлекательной для акционеров и инвесторов; компания получает поощрения и льготы со стороны государства; повышается лояльность клиентов, растут продажи; растёт лояльность сотрудников – они больше вовлечены в рабочие процессы, их эффективность повышается; компания усиливает своё влияние на рынке и формирует положительный имидж.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех основных направлений сферы социальной ответственности и трех позиций экономических выгод КСО.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

4. Дайте развернутый ответ на вопрос:

Дайте характеристику этапов развития корпоративной социальной ответственности.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

1 этап – Происходило первоначальное накопление капитала и активное развитие корпоративных структур. В этот период были сформированы предпосылки для первоначальной социализации предпринимательства.

2 этап – Происходило зарождение социальной ответственности предпринимательства. Активное развитие получили концепции социальной ответственности бизнеса и бизнесмена.

3 этап – Произошла активизация выступлений общественных групп, критикующих решения и действия компаний в разных странах мира. В рамках этого этапа растёт недовольство потребителей, развиваются идеи общественного партнёрства и трудовых отношений, расширяются профсоюзные движения.

4 этап – Характеризуется ускорением глобализации, революцией в области информационных технологий. Также возникает рост социальной отчётности и новая модель заинтересованных сторон.

5 этап – Принимаются меры по содействию устойчивому развитию, а также разрабатывается Глобальная инициатива в области отчётности.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее четырех этапов.
Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Корпоративная культура и социальная ответственность» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организаций».

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)