

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


(подпись)

Бессмертная В.В.

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»?

- А) 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 организации, 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 | | коллективе |
| 4) Принципы, на которых основывается взаимодействие с клиентами, партнёрами, коллегами | Г) | Традиции |

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, помощь 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, принятое 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 относится 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 неписанные 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 компании?

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 «Коммерсант», 67% клиентов готовы платить больше за товары компаний, которые решают общественно значимые вопросы. КСО-бренды транслируют значимые ценности: помощь 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 и вырабатываются 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 которых вырабатываются 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 компании.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Выделяют 4 основных вида корпоративной культуры компании:

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 компании: 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 волонтерские 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) |
|----------|--------------------------------|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |