

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 31 » декабря 20 19 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Этика бизнеса, корпоративная культура и кросскультурное управление
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: магистратура
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 180 (5)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
(код и наименование направления)

Направленность: Цифровая экономика и управление на предприятиях машиностроения
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель - формирование комплекса знаний, умения и навыков разработки, внедрения и реализации экономических моделей социально ответственного бизнеса и систем социально-экономических показателей измерения их эффективности с учетом отличий национальных бизнес культур.

Задачи:

- формирование знаний эволюции этических концепций ведения бизнеса и соответствующих им методов экономического анализа хозяйственной деятельности; отличительных особенностей сбора, обработки, анализа и систематизации бизнес информации в рамках национальных культур; знаний истории, теоретических и методических основ формирования и развития организационных культур, поддерживающих принципы рачительного использования ресурсов и эффективности труда; уровней и методов повышения социальной ответственности организационной культуры;
- формирование умений распознавать нарушение норм профессиональной этики в используемых экономических моделях и деловых решениях разрабатывать работоспособные альтернативы; организовывать профессиональное взаимодействие, направленное на сбор, обработку, анализ и систематизацию бизнес информации в условиях наличия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; применения методов диагностики организационной культуры и разработки системы социально-экономических показателей организации; применения методов развития организационной культуры, поддерживающих реализацию мер по повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции и устранению потерь и непроизводительных расходов
- формирование навыков диагностики параметров конфликта экономических интересов и этических принципов участников и разработки экономических моделей совместного ведения бизнеса, устраняющих выявленные противоречия; подготовки и презентации аналитической информации с учетом особенностей ведения бизнеса национальными культурами; определения уровня и приоритетных направлений развития социальной ответственности бизнеса на основе сбора и анализа социально-экономических показателей деятельности организации; разработки управленческих решений, систем распределения плановых заданий и контроля их исполнения, удовлетворяющих требованиям корпоративной и деловой этики

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- понятие и принципы функционирования социально ответственного бизнеса;
- принципы разработки и внедрения систем социально-экономических показателей предприятия в национальных бизнес культурах;
- методы измерения параметров и развития организационной культуры в контексте кросс-культурного взаимодействия.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
-------------	-------------------	---	--	-----------------

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.1	ИД-1ПК-1.1	Знает эволюцию этических концепций ведения бизнеса и соответствующие им методы экономического анализа хозяйственной деятельности; знает существенные особенности сбора, обработки, анализа и систематизации бизнес информации в рамках национальных культур; знает историю, теоретические и методические основы формирования и развития организационных культур, поддерживающих принципы рачительного использования ресурсов и эффективности труда; знает уровни и методы повышения социальной ответственности организационной культуры	Знает методы сбора, обработки, анализа и систематизации информации, методы экономического анализа хозяйственной деятельности организации, меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда, снижению издержек на производство и реализацию продукции, устранению потерь и непроизводительных расходов.	Дифференцированный зачет
ПК-1.1	ИД-2ПК-1.1	Умеет распознавать нарушение норм профессиональной этики в используемых экономических моделях и деловых решениях и разрабатывать работоспособные альтернативы; организовать профессиональное взаимодействие, направленное на сбор, обработку, анализ и систематизацию бизнес информации в условиях наличия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; умеет применять методы диагностики организационной культуры и разрабатывать	Умеет вести учет экономических показателей результатов производственной деятельности организации и ее подразделений, осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию информации, в том числе по статистическим обследованиям и опросам, проводить экономический анализ хозяйственной деятельности организации, разрабатывать теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к сфере профессиональной деятельности, оценивать и	Кейс-задача

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
		системы социально-экономических показателей организации; умеет применять методы развития организационной культуры, поддерживающие реализацию мер по повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции и устранению потерь и непроизводительных расходов	интерпретировать полученные результаты, разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда, снижению издержек на производство и реализацию продукции, устранению потерь и непроизводительных расходов, осуществлять подготовку заданий и разработку систем социально-экономических показателей организации.	
ПК-1.1	ИД-3ПК-1.1	Владеет навыками диагностики параметров конфликта экономических интересов и этических принципов участников и разработки экономических моделей совместного ведения бизнеса, устраняющих выявленные противоречия; владеет навыкам подготовки и презентации аналитической информации с учетом особенностей ведения бизнеса национальными культурами; владеет навыками определения уровня и приоритетных направлений развития социальной ответственности бизнеса на основе сбора и анализа социально-экономических показателей деятельности организации; владеет навыками разработки управленческих решений, систем	Владеет навыками составления экономических разделов планов организации с учетом стратегического управления, навыками осуществления контроля за ходом выполнения плановых заданий по организации и ее подразделениям, использованием внутрихозяйственных резервов.	Кейс-задача

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
		распределения плановых заданий и контроля их исполнения, удовлетворяющих требованиям корпоративной и деловой этики		

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		4	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	72	72	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	28	28	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	38	38	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	108	108	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет	9	9	
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	180	180	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
4-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Принципы и характеристики социально ответственного бизнеса	6	0	6	34
Тема 1. Этика бизнеса: предмет и специфика. Этические проблемы деловой жизни. Становление этики бизнеса как на-учной дисциплины. Структуры этики бизнеса. Система социально-экономических показателей социально ответственного предприятия. Тема 2. Основные концепции в этике бизнеса. Теория утилитаризма. Деонтическая этика. Этика справедливости. Нарушение норм профессиональной этики в экономических моделях и деловых решениях. Тема 3. Профессиональная и универсальная этика. Проблемы микроэти-ки. Роль менеджеров в организации. Деловая этика и принятие решений. Методы разрешения конфликтов экономических интересов и этических принципов. Разработки экономических моделей совместного ведения бизнеса, устраняющих выявленные противоречия.				
Ведение бизнеса в условиях социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	8	0	10	26
Тема 4. Кросс-культурные стратегии в управлении организацией. Основ-ные типологии деловых культур. Кросс-культурный анализ. Современные прикладные кросс-культурные исследования, их специфика и основные тенденции. Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций. Профессиональное взаимодействие, направленное на сбор, обработку, анализ и систематизацию бизнес информации в условиях наличия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Тема 5. Кросс-культурная коммуникационная стратегия. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж. Миллеру); национально-этнический фактор в деловых культурах. Базовые критерии межкультурных различий (Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарс). Восприятие бизнес информации представителями национальных культур. Особенности сбора, обработки, анализа и систематизации бизнес информации в рамках национальных культур. Тема 6. Глобализация экономики: эволюция и смена парадигмы менеджмента. Глобальный бизнес и глобальная этика: перспективы формирования единой международной деловой культуры. Особенности российской модели корпоративного управления: проблемы и тенденции. Формирование моделей				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
кросс-культурного взаимодействия в менеджменте международных стратегических проектов.				
Теоретические аспекты формирования и развития организационной культуры	6	0	10	25
Тема 7. Моделирование процесса формирования и развития организационной культуры. Классификация и основные типы организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды на организационную культуру. Базовая модель формирования и управления развитием организационной культуры. Схема процесса формирования организационной культуры. Тема 8. Функциональное построение организационной культуры. Формирование, накопление, передача, хранение ценностей. Формирование системы внутренних и внешних коммуникаций и связей организации. Постановка целей организации. Разработка системы социально-экономических показателей организации Формирование культуры трудового, производственного, других материальных процессов. Тема 9. Комплексная оценка организационной культуры. Диагностика организационной культуры. Определение типа организационной культуры. Оценка уровня функционального построения системы управления формированием и развитием организационной культуры. Механизм оценки уровня организационной культуры в экономических и финансовых показателях.				
Методические основы формирования и развития организационной культуры	8	0	12	23
Тема 10. Методические основы выбора стратегии формирования и развития организационной культуры. Определение приоритетных направлений развития социальной ответственности бизнеса на основе сбора и анализа социально-экономических показателей деятельности организации. Реинжиниринг бизнес-процессов как инструмент формирования новой организационной культуры. Использование методов линейного программирования и приоритетов для выбора стратегии развития организационной культуры. Тема 11. Влияние организационной культуры на экономические показатели деятельности организации Конкурирующие ценности и организационная эффективность. Влияние организационной культуры на процессы коммуникации, принятия решений, карьеры, социализации, производства. Корпоративное управление и способы достижения				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
баланса интересов. Разработка управленческих решений, систем распределения плановых заданий и контроля их исполнения, удовлетворяющих требованиям корпоративной и деловой этики. Применение методов развития организационной культуры, поддерживающих реализацию мер по повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции и устранению потерь и непроизводительных расходов. Тема 12. Управление процессом формирования и развития организационной культуры. Система мотивации формирования и развития организационной культуры. Уровни и методы повышения социальной ответственности организационной культуры. Синергетика и новая концепция организационной культуры. Самоорганизация. Оценка эффективности инвестиций в организационную культуру. Организация и моральные стандарты. Способы повышения этического уровня организации.				
ИТОГО по 4-му семестру	28	0	38	108
ИТОГО по дисциплине	28	0	38	108

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Разбор кейсов с выявлением этических проблем бизнеса
2	Семинар. Сравнительный анализ концепций этики бизнеса. Составление таблицы.
3	Деловая игра. Методы разрешения конфликтов экономических интересов и этических принципов.
4	Просмотр видео роликов из к/ф "Сеть" и выявление общих тенденции изменения этики в эпоху глобализации.
5	Деловая игра. Составление кодекса профессиональной этики.
6	Ролевая игра на толерантность межэтнического взаимодействия.
7	Семинар. Культурные различия и этика в разных странах.
8	Деловая игра-тренинг «Межэтнический конфликт в Югославии»
9	Разработка сценария корпоративного мероприятия как инструмента развития организационной культуры.
10	Разработка авторской модели процесса формирования и развития организационной культуры
11	Апробация и совершенствование методики оценки культурных комплексов организационной культуры
12	Апробация и совершенствование методики оценки уровня организационной культуры в экономических и финансовых показателях

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
13	Деловая игра «Конфликт на предприятии». Анализ возможностей достижения синергетических эффектов.
14	Апробация и совершенствование методики оценки ценностной структуры организации и устойчивости баланса ин-тересов участников бизнеса.
15	Деловая игра «Оказание давления». Идентификация этических проблем и поиск их решений.
16	Семинар. Корреляция китайской системы «Книги перемен» и современных моделей организационных изменений.
17	Семинар. Система социально-экономических показателей социально ответственного предприятия.
18	Деловая игра «Погружение в гембу». Освоение инструментов методики «Кайдзен».
19	Разработка авторской модели оценки результативности внедрения бережливого производства на предприятии

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при которой учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установления связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, и индивидуальным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Грошев И. В. Организационная культура : учебник для вузов / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. - Москва: ЮНИТИ, 2015.	4
2	Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие для вузов / А. Я. Кибанов. - Москва: Проспект, 2014.	5
3	Коновалова В. Г. Управление организационной культурой : учебно-практическое пособие для вузов / В. Г. Коновалова. - Москва: Проспект, 2014.	5
4	Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие для вузов / О. Г. Тихомирова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	2
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Ларина Т. В. Основы межкультурной коммуникации : учебник / Т. В. Ларина. - Москва: Академия, 2017.	2
2	Хилл Ч. Международный бизнес : пер. с англ. / Ч. В. Хилл. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2013. – 686 с.	3
2.2. Периодические издания		
1	Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки	1
2	Менеджмент в России и за рубежом	1
3	Российский журнал менеджмента	1
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Лобова Е. С. Управление качеством на промышленном предприятии: организация, экономика и управление затратами : учебное пособие / Е. С. Лобова, Н. Н. Шубина, О. Г. Оборина. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2017.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib3989	локальная сеть; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Молодчик Н. А. Организационное поведение : учебное пособие / Н. А. Молодчик. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2016.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib3929	локальная сеть; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Якупова О. В. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / О. В. Якупова. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2009.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib2929	локальная сеть; авторизованный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows XP (подп. Azure Dev Tools for Teaching до 27.02.2022)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	https://elibrary.ru/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки	http://www.diss.rsl.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Компьютер и проектор	1
Практическое занятие	Компьютер и проектор	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Этика бизнеса, корпоративная культура и кросс-культурное управление»
Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.04.01 «Экономика»
Направленность (профиль) образовательной программы:	Экономика и управление на предприятиях нефтяной и газовой промышленности; Цифровая экономика и управление на предприятиях машиностроения
Квалификация выпускника:	Магистр
Выпускающая кафедра:	Вычислительная математика и механика
Форма обучения:	Очная
Курс: 2	Семестр: 4
Трудоёмкость:	
Кредитов по рабочему учебному плану:	5 ЗЕ
Часов по рабочему учебному плану:	180 ч.
Форма промежуточной аттестации:	
Дифференцированный зачёт:	4 семестр

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (4-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и лабораторные занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, сдаче отчетов по лабораторным работам и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация
	ПЗ	РК	Диф.зачет
1	2	3	4
Усвоенные знания			
31. знать эволюцию этических концепция ведения бизнеса и соответствующие им методы экономического анализа хозяйственной деятельности	ТО	Т1	ТВ
32. знать существенные особенности сбора, обработки, анализа и систематизации бизнес информации в рамках национальных культур	ТО	Т1	ТВ
33. знать историю, теоретические и методические основы формирования и развития организационных культур, поддерживающих принципы рачительного использования ресурсов и эффективности труда	ТО	Т2	ТВ
34. знать уровни и методы повышения уровня социальной ответственности организационной культуры	ТО	Т2	ТВ
Освоенные умения			
У1. уметь распознавать нарушение норм профессиональной этики в используемых экономических моделях и деловых решениях разрабатывать работоспособные альтернативы		ИКЗ1 ИКЗ3	КЗ

1	2	3	4
У2. уметь организовать профессиональное взаимодействие, направленное на сбор, обработку, анализ и систематизацию бизнес информации в условиях наличия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий		ИК35	КЗ
У3. уметь применять методы диагностики организационной культуры и разрабатывать системы социально-экономических показателей организации		ИК37 ИК39	КЗ
У4. уметь применять методы развития организационной культуры, поддерживающие реализацию мер по повышению конкурентоспособности выпускаемой продукции и устранению потерь и непроизводительных расходов		ИК34	КЗ
Приобретенные владения			
В1. владеть навыками диагностики параметров конфликта экономических интересов и этических принципов участников и разработки экономических моделей совместного ведения бизнеса, устраняющих выявленные противоречия		ИК36	КЗ
В2. владеть навыкам подготовки и презентации аналитической информации с учетом особенностей ведения бизнеса национальными культурами		ИК312	КЗ
В3. владеть навыками определения уровня и приоритетных направлений развития социальной ответственности бизнеса на основе сбора и анализа социально-экономических показателей деятельности организации		ИК32 ИК38	КЗ
В4. владеть навыками разработки управленческих решений, распределения плановых задания и систем контроля их исполнения, удовлетворяющих требованиям корпоративной и деловой этики		ИК310 ИК311	КЗ

ТО – коллоквиум (теоретический опрос); ИКЗ – кейс-задача (индивидуальное задание); Т – рубежное тестирование; ТВ – теоретический вопрос; КЗ – комплексное задание дифференцированного зачета.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде дифференцированного зачета, проводимая с учётом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), защиты отчетов по лабораторным работам, рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала в форме выборочного теоретического опроса студентов проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме бланочного тестирования и защиты отчетов по практическим занятиям в виде решений кейс-задач (индивидуального задания).

2.2.1. Защита отчетов по практическим занятиям

Всего запланировано 19 практических занятий. Типовые темы практических занятий приведены в РПД.

Защита отчета по практическим занятиям проводится индивидуально каждым студентом или группой студентов. Типовые шкала и критерии оценки приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.2.2. Рубежное тестирование

Согласно РПД запланировано 2 рубежных тестирования после освоения студентами учебных модулей дисциплины. Первое тестирование (Т1) по модулю 1 «Исторические основания и эволюция этических концепций ведения бизнеса», второе тестирование (Т2) – по модулю 2 «Теоретические и методические основы формирования и развития организационных культур, поддерживающих принципы рачительного использования ресурсов и эффективности труда».

Типовые вопросы для рубежного тестирования по первому модулю:

1. Автор концепции «свобода как познанная необходимость»:

- а) Аристотель
- б) Гегель
- в) Кант
- г) Сартр

2. В рамках западной европейской культуры первостепенное внимание уделяется следующим этическим нормам:
- а) польза, выгода, трудолюбие;
 - б) справедливость, добро, благо;
 - в) честь, свобода, вера.
3. Виды барьеров общения (четыре правильных ответа):
- а) межъязыковые;
 - б) мировоззренческие;
 - в) психологические;
 - г) соматические;
 - д) социальные;
 - е) технические;
4. Выделите принцип, на котором не может быть основано деловое общение:
- а) доброжелательность;
 - б) порядочность;
 - в) тактичность;
 - г) уважительность;
 - д) эгоизм
5. Высококультурный человек всегда:
- а) законопослушный, морально устойчивый;
 - б) потенциальный бездельник;
 - в) склонный к злоупотреблениям служебным положением;
 - г) честолюбивый
6. Главной христианской добродетелью является:
- а) вера;
 - б) любовь;
 - в) надежда;
 - г) сила;
 - д) смирение
7. Деловая беседа предполагает:
- а) использование лести;
 - б) использование литературного языка;
 - в) комплиментарное воздействие;
 - г) чрезмерное использование иностранных слов и профессионального жаргона
8. К невербальным средствам делового общения относятся:
- а) деловая переписка;
 - б) мимика; жесты;
 - г) профессиональный жаргон;
 - д) речевые конструкции;
 - е) социальные диалекты
9. К принципам международного бизнеса не относятся:
- а) бережное отношение к окружающей среде;
 - б) поддержка односторонних торговых отношений;
 - г) уважение правовых норм
10. К способу регулирования межличностных отношений не относится:

- а) проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений;
- б) регулирование межгрупповых отношений;
- в) учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах;
- г) целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного взаимоотношения

11. Как называется неумение при общении определить необходимую меру в выражениях и поступках, в проявлении интереса к другому человеку?

- а) бестактность;
- б) воспитанность;
- в) порядочность;
- г) тактичность;
- д) уважение

12. Какая этическая категория лежит в основе высказывания «Все равны перед законом и судом»?

- а) долг;
- б) достоинство;
- в) ответственность;
- г) справедливость;
- д) честь

13. Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей?

- а) благо;
- б) долг;
- в) счастье;
- г) честь

14. Какие компоненты включает в себя культура делового общения?

- а) все ответы верны;
- б) психологию делового общения;
- в) служебный этикет;
- г) технику делового общения;
- д) этику делового общения

15. Моральный принцип, предписывающий желание помочь другим:

- а) альтруизм;
- б) толерантность;
- в) честолюбие;
- г) эмпатия

16. На какой нравственной ценности основана в деловой этике недопустимость вмешательства в дела конкурентов, ущемление их интересов?

- а) равенстве;
- б) свободе;
- в) справедливости;
- г) честности

17. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:

- а) должностные обязанности;
- б) кодекс чести;
- в) корпоративная культура;
- г) правила внутреннего распорядка

18. Наука о всеобщих законах развития природы, общества, человека и мышления:

- а) диалектика
- б) культурология;
- в) логика;
- г) этика

19. Нравственные отношения предполагают рассмотрение другого человека в качестве

- а) Объекта, на который направлено мое действие;
- б) Равного мне человека, имеющего право на уважение достоинства;
- в) Человек человеку – бревно, лишь бы цель была достигнута;
- г) Человек человеку – волк. Такова природа человека.

20. Ответственность – это:

- а) категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающаяся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях;
- б) категория этики, опирающаяся на принцип равенства всех людей в моральном отношении;
- в) категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу;
- г) категория этики, характеризующая моральную ценность личности в связи с его статусом, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами;
- д) категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с точки зрения соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения

21. Предмет этики -

- а) культура;
- б) мораль;
- в) прекрасное;
- г) социальные отношения

22. Самосовершенствование человека в буддизме происходит через:

- а) самобичевание;
- б) самовоспитание;
- в) самообразование;
- г) самоотречение;
- д) самопожертвование

23. Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, называется:

- а) авторитет;

- б) имидж;
- в) популярность;
- г) престиж;
- д) репутация

24. Фундаментальные принципы административной этики (три правильных ответа):

- а) безусловная исполнительность;
- б) бюрократизм;
- в) гуманизм;
- г) законность;
- д) справедливость

25. Честь и достоинство – это ...

- а) контрольно-императивные категории, которые отражают особые механизмы морального сознания, направленные на согласование частных интересов с общими;
- б) нравственные качества человека, которые он проявляет в деятельности, направленной на достижение добра;
- в) правила, нормы, ценности, которыми люди руководствуются в своей деятельности и которые регулируют отношения людей друг к другу;
- г) этические категории, которые служат для обозначения нравственных чувств, выражающих моральное отношение человека к самому себе

26. Что должно лежать в основе служебных контактов?

- а) взаимный интерес;
- б) интересы дела;
- в) личная выгода;
- г) собственные амбиции;
- д) социальные и политические проблемы

27. Что такое калокагатия?

- а) гармония внешнего и внутреннего;
- б) подражание;
- в) представление

28. Экономические теории, опирающиеся исключительно на рациональные факторы поведения человека – это теории с ... подходом.

- а) инженерным (технократическим);
- б) материальным;
- в) моральным;
- г) этическим;

Типовые вопросы для рубежного тестирования по второму модулю:

1. Первый этап жизненного цикла организации это:

- а) этап предпринимательства
- б) этап коллективности
- в) этап формализации и управления
- г) этап выработки структуры.

2. Какой из перечисленных методов менеджмента используется для управления организационными изменениями?

- а) Теория О и теория Е

б) ССП

в) Кайдзен

г) SMART

3. Какой из этапов решения проблемы является заключительным?

а) создание проблемной ситуации;

б) анализ проблемной ситуации, формулировка проблемы и представление ее в виде одной или нескольких проблемных задач;

в) проверка решения проблемы.

г) решение проблемных задач (задачи) путем выдвижения гипотез и последовательной их проверки

4. Гипертрофированное развитие какой из четырех функций управления, в отличие от остальных, не угрожает развитию организации?

а) администрирование

б) предпринимательство

в) производство

г) интеграция.

5. Какой из пороков команды является начальным признаком ее деструктивного состояния?

а) безразличие к результатам

б) недоверие

в) нетребовательность

г) боязнь конфликтов

6. Согласно концепции «экологически осознанного руководства» предприятием важнейшими целями предприятия считаются...

а) сокращение отходов

в) производство безвредных продуктов

б) снижение себестоимости

г) рост прибыли.

7. Какой тип организации реализует принцип демократичной иерархии?

а) сетевая организация

б) круговая корпорация

в) интеллектуальная организация

г) обучающаяся организация.

8. Какое из перечисленных положений не относится к теории «X» Д. МакГрегора?

а) люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы

б) у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили

в) приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели

г) чтобы заставить работников трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания.

9. Организация представляет собой открытую систему, так как ...

а) предполагает динамическое взаимодействие с окружающим миром

б) является самосдерживаемой

в) находится под воздействием окружающей среды

10. Культура задачи по Ч Хэнди называется также

- а) культурой Зевса
- б) культурой Аполлона
- в) культурой Афины
- г) культурой Дионисия

11. Организационными ценностями являются:

- а) все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации
- б) материальные продукты человеческого труда
- в) культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени
- г) совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром
- д) система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры

12. Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее)

- а) У. Оучи
- б) Й. Хейзинга
- в) Э. Шейн
- г) Г. Хофштеде
- д) Д. Мацумото

13. Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую 5 параметров (измерений). Какая из представленных лишняя?

- а) дистанция власти (большая – малая)
- б) неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое)
- в) ответственность (обязательная – необязательная)
- г) мужественность – женственность (мускулинность – фемининность)
- д) ориентация (долгосрочная - краткосрочная)

14. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

- а) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
- б) степень риска, связанного с деятельностью организации
- в) быстрое принятие решений
- г) опыт руководителя
- д) конкурирующие организации

15. Кто в своих исследованиях типологии организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии?

- а) М. Бурке

- б) Г. Хофштеде
- в) Т. Дил и А. Кеннеди
- г) С. Ханди
- д) У. Оучи

16. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?

- а) профессиональное сознание
- б) профессиональная деятельность
- в) профессиональное отношение
- г) профессиональные навыки
- д) профессиональная культура

17. Культура «процесса» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- а) это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
- б) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
- в) высокая степень риска и медленная обратная связь
- г) это мир слабой обратной связи, бюрократия
- д) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

18. Определению: «в узком смысле – объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур» соответствует?

- а) общество
- б) субкультура
- в) организационная структура
- г) информационная культура
- д) организация

19. Культура «крутых парней» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- а) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
- б) высокая степень риска и медленная обратная связь
- в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
- г) это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
- д) это мир слабой обратной связи, бюрократия

20. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- а) это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
- б) высокая степень риска и медленная обратная связь
- в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
- г) это мир слабой обратной связи, бюрократия
- д) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников

21. Анализ человеческих ценностей, по , позволяет условно разделить их на две основные группы:

- а) ценности благосостояния и прочие ценности
- б) материальные и духовные ценности
- в) личностные и общечеловеческие ценности

г) индивидуальные и коллективные ценности

д) индивидуальные и прочие ценности

22. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

а) высокая степень риска и медленная обратная связь

б) это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь

в) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников

г) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

д) это мир слабой обратной связи, бюрократия

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются успешная сдача всех отчетов по практическим занятиям и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения предыдущих индивидуальных заданий студента по данной дисциплине.

Оценка рассчитывается как среднеарифметическая трех составляющих:

- среднеарифметической оценки за рубежное тестирование по первому и второму модулям;

- среднеарифметической оценки ответов всех текущих теоретических опросов;

- среднеарифметическая оценок заданий практических занятий.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) или в случае, если работа студента в течение семестра не соответствует указанным выше требованиям, промежуточная аттестация в виде дифференцированного зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний, и кейс-задачу (КЗ) для проверки усвоенных умений и контроля уровня приобретенных владений всех заявленных компетенций.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и практические задания, контролирующие уровень сформированности **всех** заявленных компетенций.

2.3.2.1. Типовые вопросы и задания для дифференцированного зачета по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Основные типологии деловых культур.

2. Современные прикладные кросс-культурные исследования, их специфика и основные тенденции.

3. Классификация и ранжирование деловых культур по типу ценностных ориентаций.

4. Параметры воздействия на деловую культуру: факторы бизнес-окружения (системный подход по Дж. Миллеру);

5. Базовые критерии межкультурных различий (Г. Хофстеде, Ф. Тромпенаарс).

6. Глобальный бизнес и глобальная этика: перспективы формирования единой международной деловой культуры.

7. Особенности российской модели корпоративного управления: проблемы и тенденции.

8. Формирование моделей кросс-культурного взаимодействия в менеджменте международных стратегических проектов.

9. Базовая модель формирования и управления развитием организационной культуры.

10. Механизм оценки уровня организационной культуры в экономических и финансовых показателях.

11. Синергетика и новая концепция организационной культуры.

12. Использование методов линейного программирования и приоритетов для выбора стратегии развития организационной культуры

Типовые кейс-задачи для контроля освоенных умений и приобретенных владений:

1. Ознакомьтесь с примером межкультурного взаимодействия и воздействия особенностей бизнес-культур на международный бизнес и менеджмент. Прокомментируйте сложившуюся ситуацию и определите причины непонимания и разногласий. Обоснуйте свою точку зрения, используя методы анализа бизнес-культур и результатов сравнительных исследований.

2. Ознакомьтесь с примером делового конфликта. Прокомментируйте сложившуюся ситуацию, предложите и обоснуйте свой выход, этически корректный.

Перечень типовых ситуационных заданий и кейсов для проверки умений и владений представлен в приложении 1. Полный перечень теоретических вопросов и практических заданий в форме утвержденного комплекта экзаменационных билетов хранится на выпускающей кафедре.

2.3.2.2. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.

Приложение 1

Задание № __. (анализ кейса)

Проверяемые результаты обучения: у1, у2, в1, в2

Задание. Ознакомьтесь с примером межкультурного взаимодействия и воздействия особенностей бизнес-культур на международный бизнес и менеджмент. Прокомментируйте сложившуюся ситуацию и определите причины непонимания и разногласий. Обоснуйте свою точку зрения, используя методы анализа бизнес-культур и результатов сравнительных исследований.

Ситуация. Сразу к делу

Данный инцидент был рассказан британским консультантом по управлению, работающим в Париже. Я присутствовал на первой встрече исполнительного директора американской консалтинговой компании, базирующейся в Нью-Йорке, с тремя партнерами из Парижской консалтинговой фирмы. Переговоры не пошли... Не прошло и 15 минут заседания как американский коллега запросил данные о годовых доходах французской компании, и, не дожидаясь ответа, предложил французам произвести расчет предполагаемой доли рынка, т.к. его компания заинтересована в их сотрудничестве. ...Я почувствовал что в офисе стало «холодно»...

Задание № __. (анализ кейса)

Проверяемые результаты обучения: у3, у4, в3, в4

Задание. Ознакомьтесь с примером делового конфликта. Прокомментируйте сложившуюся ситуацию, предложите и обоснуйте свой выход, этически корректный.

Ситуация. **ОСТОРОЖНЫЙ ДИРЕКТОР**

Фирму 2 года назад учредили два партнера. Согласно самой простой схеме партнерских соглашений, они договорились, что всю прибыль будут делить

поровну. Директором стал человек более старший, обладающий широким кругом связей, но не бывший профессионалом в данной сфере бизнеса. Более молодой партнер, специалист в этой области, а кроме того, прекрасно образованный, стал заместителем директора.

Три года фирма работала и приносила нормальную прибыль. Коллектив подобрался удачно, работа была отлажена. И вот как-то раз пришел заказ на выполнение работ от очень известного лица. Заместитель директора сделал предложения, которые заказчика устроили. Заместитель также договорился насчет финансовой стороны вопроса, которая, в свою очередь, соответствовала интересам фирмы.

Однако после выполнения работ директор неожиданно (по-видимому, желая «прогнуться» перед именитым клиентом) посчитал, что заказ выполнен недостаточно хорошо, поэтому он передал выполнение работ стороннему исполнителю, известному своим высоким качеством работ, не поставив об этом в известность своего напарника. Сторонний специалист с энтузиазмом приступил к выполнению заказа, отодвинув в сторону другие работы.

Когда же заместитель узнал об этом, то он вначале растерялся, затем разозлился, а потом, окончательно выйдя из себя, сообщил директору, что ему уже не помогут никакие объяснения, что он выходит из учредителей фирмы, так как его доброе имя профессионала опозорено. А работать с человеком, который его подставляет в совместном бизнесе, где вроде бы интересы и цели должны быть едиными, он не собирается.

Директор не хочет развала фирмы, который вполне вероятен в случае потери ценного специалиста. Однако изменение решения означает фактически:

- признание собственной неправоты;
- осложнение отношений и потеря лица перед сторонним специалистом
- разочарование очень известного лица, которому уже было сообщено, какой известный специалист был привлечен для выполнения его заказа.

Срок сдачи работы наступает. Клиент ждет.

Ситуация. Сразу к делу