

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДАГЕСТАНСКАЯ
АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И КУЛЬТУРЫ»**


УТВЕРЖДАЮ
Ректор ДАОК
Н. К. Мирзоева
«26» июня 2023 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б.1.В.22 ЭТИКА БИЗНЕСА

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль: Менеджмент организации

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная

Дербент, 2023

При разработке рабочей программы учебной дисциплины использованы следующие нормативные правовые документы:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 970 от 12.08.2020 г. (зарегистрирован Минюстом Российской Федерации от 25.08.2020 № 59449);
2. Федеральный закон от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Приказ Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».
4. Локальные и другие нормативные акты ДАОК.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Этика бизнеса» является формирование способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

Цель изучения дисциплины «Этика бизнеса» достигается посредством решения в учебном процессе **задач**:

- усвоение сведений о предмете этики деловых отношений, ее основных понятиях, нормах и принципах;
- овладение знаниями о практической реализации этических норм и ценностей в деловых отношениях;
- усвоение этических знаний о самосовершенствовании личности, реализации нравственных отношений между коллегами, между сотрудниками и клиентами;
- овладение знаниями в области профессиональной этики, социальной ответственности фирмы;
- раскрытие механизмов внедрения этических норм, стандартов и требований, в частности в практику российского бизнеса;
- формирование этического взгляда на экономические взаимоотношения;
- формирование у слушателей понятия этичности служебного поведения и поступков менеджера;
- умение управлять конфликтами.

Воспитание личности, осознающей себя гражданином и защитником своей страны, проявляющей активную гражданскую позицию, демонстрирующей приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Этика бизнеса» относится к вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Этика бизнеса» изучается в 3 семестре очной формы обучения, на 2 курсе заочной формы обучения, в 3 семестре очно-заочной формы обучения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК 3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества (командной работы), определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников;	Знать: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; Уметь: проектировать и организовывать командную работу; Владеть: навыками определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями;

УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК 11.1. Проявляет нетерпимое отношение к коррупционному поведению на основе правовых норм и методов борьбы с коррупцией	Знать: базовые этические ценности и способен формировать личностную позицию по основным вопросам гражданско-этического характера; Уметь: давать правовую и этическую оценку ситуациям, связанным с коррупционным поведением; Владеть: навыками понимания социальных, правовых, этических последствий коррупционных действий;
---	--	---

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

-важнейшие этические теории и основные концепции этики бизнеса, владеть информацией об основных этических принципах и категориях;

Уметь:

-выявлять и определять этические вопросы в практике бизнеса, оценивать риски компании с точки зрения этики и коррупции, определять возможности и альтернативы этического выбора, использовать модели этических суждений для принятия управленческих решений в ситуации ценностных конфликтов;

Владеть:

- навыками анализировать возможные действия, которые должен предпринимать бизнес самостоятельно для снижения этических нарушений и противодействия коррупции; строить беседу по сложным этическим дилеммам.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	40.2	40.2
Аудиторные занятия всего, в том числе:	36	36
Лекции	18	18
Практические занятия	18	18
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0.2	0.2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	67.8	67.8
Контроль		
ИТОГО:	108	108
Общая трудоемкость	3	3

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	36.2	36.2
Аудиторные занятия всего, в том числе:	32	32
Лекции	16	16
Практические занятия	16	16
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0.2	0.2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	71.8	71.8
Контроль		
ИТОГО:	108	108
Общая трудоемкость	3	3

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	2 курс
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	12.2	12.2
Аудиторные занятия всего, в том числе:	8	8
Лекции	4	4
Практические занятия	4	4
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	91.8	91.8
Контроль	4	4
ИТОГО:	108	108
Общая трудоемкость	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Предмет и актуальное содержание этики бизнеса: значение морально-этических регулятивов и категории этических проблем в деловой сфере.	Этика бизнеса как вид прикладной этики. Определение понятий «этика», «мораль», «общество» «бизнес». Основные вопросы прикладной этики. Мораль, нравственность и право как основания базовых регулятивных систем. Сущность морального сознания, специфика нравственных норм и принципов, общие функции моральных регулятивов в обществе. Моральный статус и рациональность деловой активности: проблема релевантности этических соображений и применимости моральных стандартов в области бизнеса. Аргументы за и против интеграции морально-этических ограничений в системы мотивации и регуляции деловой активности. Критика мифа о моральной индифферентности бизнеса. Объективная значимость этической экспертизы и моральной	УК-3.1 УК-11.1

	<p>регуляции деловых отношений для развития практики бизнеса в социальном контексте. Представление этических проблем бизнеса исходя из различия индивидуального, корпоративного и системного уровней деловой активности. Основные подходы в области этики бизнеса: альтернативы морализма и институционализма. История развития этики бизнеса как академического направления и прикладной дисциплины. Современная российская деловая этика.</p>	
<p>Тема 2. Теоретический фундамент этики бизнеса: этические парадигмы, теории и формы моральной аргументации.</p>	<p>Значение философско-этических традиций и теорий для формирования и развития программ этики бизнеса. Парадигма консеквенциализма: теории и подходы утилитаризма. Значение принципа максимизации полезности в рамках утилитарного подхода к проблемам моральной оценки и морального выбора. Критика утилитаризма: проблемы измеримости пользы, расхождение утилитарных соображений с соображениями справедливости и защиты прав.</p> <p>Парадигма деонтологии: этика принципов как этика долга - принципы этической теории И.Канта. Фундаментальное значение категорического императива. Импликации трех формулировок категорического императива И.Канта. Универсализируемость и обратимость моральных максим. Имплементарная проекция Кантовского подхода на формы и направления развития этики бизнеса. Концепции моральных прав личности. Принцип морально-правовой автономии личности и его значение для развития этики бизнеса.</p> <p>Субъектно-хабитуальная парадигма: этика добродетели. Понятие добродетели: классические Античные концепции добродетели, современные концепции добродетели А.МакИнтайра и Э.Пинькоффа. Проблема оценки и регуляции действий, исходя их постулатов этики добродетели. Интеграция принципов этики добродетели в основания этики бизнеса. Р.Соломон о значении этики добродетели для выстраивания деловых отношений; подходы к определению базовых добродетелей делового человека. Диапазон практически релевантных возможностей применения категорий и принципов этики добродетели к оценке и регуляции поведения агентов деловой активности</p> <p>Этика заботы. Этическое содержание понятия заботы. Забота как морально-этическая категория межличностных отношений. Феминистские импликации этики заботы: концепция К. Джиллиган. Модель этики заботы Н. Ноддингса. Ж.М.Лидтка: модель организации, основанной на принципах этики заботы. Проекты имплементации принципов этики заботы в отношениях с клиентами.</p> <p>Теории справедливости. Формальное понятие справедливости. Категории дистрибутивной, ретрибутивной, компенсаторной справедливости. Основные концепции и модели дистрибутивной справедливости: эгилитарная концепция, капиталистическая, социалистическая, либертарианская концепции, их теоретическое содержание и прикладное значение для этики бизнеса</p>	<p>УК-3.1 УК-11.1</p>

<p>Тема 3. Этический менеджмент в организации: морально-правовые основы трудовых отношений в корпоративно-деловой среде.</p>	<p>Основные модели бизнес-организаций: классическая модель рациональной организации, квази-политическая модель, модель институционализации заботы. Основные модели трудовых отношений и управления персоналом в рамках бизнес-организации: модель «хозяин-слуга», модель контрактных отношений, парадигма «стэйкхолдеров». Различие форм этической и правовой регуляции отношений в корпоративно-деловой среде. Проблема обоснования и определения диапазона моральных прав и обязательств работников, менеджеров, владельцев предприятия. Аргументы в пользу признания моральных прав наёмного работника и обязательств работодателя: аргумент от аналогии бизнес-организации с политической организацией и его критика. Право на труд, его ценностное содержание и практические импликации, основания его признания и защиты, определенные исходя из инструментального и сущностно-самобытного значения труда. Проблема обоснования права на осмысленный труд: минималистская концепция осмысленного труда и принцип дистрибутивной справедливости; соотнесение категорий самореализации и общественной полезности в рамках позитивной, или «сильной» концепции осмысленного труда; значение этого права для этически фундированной стратегии управления персоналом. Право на справедливое вознаграждение: поливариантность критериев справедливого вознаграждения, - корпоративно-организационные условия, перформативно-репутационные факторы и системно-экономические параметры его определения. Право на безопасные и здоровые условия труда как основание ограничения правомерного интереса акционеров и менеджеров предприятия в максимизации прибыли; либертарно-экономические возражения и альтернативный им стэйкхолдерский подход. Проблема соизмерения корпоративных интересов делового предприятия с объемом прескриптивных ограничений, имплицитируемых принципом персонального суверенитета и правом на неприкосновенность частной сферы. Этические основания партиципативного менеджмента: обоснование права работников на участие в принятии решений, затрагивающих их интересы и определяющих судьбу предприятия в целом; практические формы и условия внедрения принципов «организационной демократии»; модели и стратегии партиципативного менеджмента.</p>	<p>УК-3.1 УК-11.1</p>
<p>Тема 4. Моральные стандарты управления персоналом и способы урегулирования этических проблем и профилактики правонарушений в организациях корпоративного бизнеса.</p>	<p>Доктрина трудоустройства с правом произвольного увольнения (“employment at will”) и поддерживающие её аргументы: аргумент от права частной собственности, аргумент от идеи свободы контракта, аргумент от принципа эффективности бизнес-операций. Критика «доктрины произвольности» и обоснование альтернативной модели этического менеджмента, гарантирующей право на представление достаточных оснований и соблюдение всех надлежащих процедур при взыскании и увольнении (“due process”). Проблемы дискриминации в системе институционально организованных деловых отношений. Отличительные признаки дискриминации. Формы дискриминационной практики: преднамеренная индивидуальная и непреднамеренная институциональная</p>	<p>УК-3.1 УК-11.1</p>

	<p>дискриминация. Этические аргументы против дискриминации. Потенциально-дискриминационные практики. Способы отслеживания и противодействия дискриминации на разных этапах оформления и развертывания деловых отношений в рамках бизнес-организации. Проблемы конфликта интересов. Основные признаки и формальная типология конфликтов интересов. Стратегии эффективного менеджмента в отношении потенциальных и актуальных конфликтов интересов в разных областях бизнеса. Проблемы регулирования ситуаций этического кризиса и профилактика нарушений в области профессиональной и деловой этики. Этический анализ основных категорий противоправных действий: взятки, коммерческий подкуп, откат, непропорциональное использование корпоративных ресурсов, злоупотребления в отношении подарков и услуг, офисные кражи, кража информации, финансовые растраты, разглашение коммерческой тайны, нарушение принципа конфиденциальности. Практические меры и условия нейтрализации последствий противоправного и морально деструктивного поведения для поддержания деловых отношений и развития бизнеса</p>	
<p>Тема 5. Основные концепции и моральные формы регуляции отношений производителей, продавцов и потребителей в условиях рыночной экономики.</p>	<p>Ситуация асимметрии потенциалов социально-экономической силы корпоративно организованных производителей товаров и услуг и различных социальных потребителей. Идентификация и классификация морально проблемных ситуаций в сфере отношений производителей, продавцов и потребителей. Классический рыночный подход к проблеме защиты прав потребителей и ответственности производителей и продавцов. Критика допущений в основании рыночного подхода: фактическое несовершенство конкурентных отношений как черта современных рынков, недостаток информации и компетенции у потребителя, ограниченность возможностей и способностей рационального выбора расчета рисков при совершении сделок. Контрактная теория обязательств предприятий бизнеса перед потребителями товаров и услуг: обязательства по соблюдению условий торгового соглашения и раскрытию всех свойств продукта, принципиальный отказ от обмана и использования тактик принуждения и давления во взаимоотношениях с клиентом. Теория «должного предусмотрительно-заботливого отношения» производителя и продавца к потребителю товаров и услуг и её нормативные морально-этические импликации: принятие ответственности относительно дизайна продуктов и формата услуг, а также относительно контроля производственного процесса и выбора стратегии маркетинга. Теория «интернализации социальных затрат» как выражение радикальной доктрины «caveat venditor». Утилитарные аргументы в пользу принципа интернализации, предполагающего возложение на производителя и продавца всех затрат и издержек, сопряженных с предупреждением, предотвращением рисков и компенсацией возможного и действительного ущерба, и эквивалентное выражение их в категориях стоимости товаров и услуг. Критика теории интернализации социальных затрат. Этика рыночных отношений: моральные</p>	<p>УК-3.1 УК-11.1</p>

	<p>стандарты маркетинговых коммуникаций, рыночного поведения и развития системы рыночной экономики в целом. Основные параметры идеальной модели конкурентной рыночной среды ведения бизнеса. Обоснование морального преимущества системы свободных рыночных отношений. Морально-оценочные квалификации системы рыночных отношений: полезность, справедливость, моральные права участников делового оборота</p>	
<p>Тема 6. Социально-этический статус корпораций и модели корпоративной социальной ответственности</p>	<p>Классическая концепция бизнес-корпорации как деловой ассоциации – акционерной компании с ограниченной ответственностью. От чартерного подхода к регистрационной практике создания корпораций. Современный форматы корпоративных предприятий. Проблема моральной субъектности корпораций : корпорация как агент комплексной интенциональной практики – корпорация как бизнес-машина с формальными правилами функционирования. Обоснование моральной субъектности корпораций в теории П.Френча. Интеграция теории интенциональной корпоративной общности П.Френча с концепцией проективной интенциональности М.Брэтмана. Концепция Д.Арнольда: интегративная трансформация установок индивидуальных агентов в рамках внутрикорпоративной структуры принятия решений. Понятие корпоративной социальной ответственности бизнеса: условия формирования социальных ожиданий и обоснование требований корпоративной ответственности, конституирование коррелятивного им диапазона экономических, правовых, этических и дискреционных обязательств бизнеса. Экономическая модель корпоративной социальной ответственности и ее обоснование в концепции Мильтона Фридмана. Филантропическая модель корпоративной социальной ответственности. Понятие стратегической филантропии: репутационно ориентированная инвестиционная политика. Филантропия как вид дискреционных обязательств. Социетально-сетевая модель корпоративной социальной ответственности и её концептуальное выражение в теории «стэйкхолдеров». Этический фундамент теории теории «стэйкхолдеров». Проблемы идентификации категорий стэйкхолдеров и распределения ресурсов стоимости между различными их группами, а также проблемы определения диапазона и процедурных форм активного влияния их на формирование и развитие стратегий бизнеса. Основные аргументы в пользу социетально-сетевой модели социальной ответственности бизнеса. Интегративная модель корпоративной социальной ответственности. Различие коммерческих и некоммерческих организаций. Концепция «социального предпринимательства» и формы её внедрения практику бизнеса. Проективное моделирование стратегии бизнеса в парадигме «устойчивого развития».</p>	<p>УК-3.1 УК-11.1</p>
<p>Тема 7. Стратегии формирования и средства развития корпоративной этической культуры.</p>	<p>Понятие организационной культуры и его спецификация в понятии корпоративной этической культуры. Системно-многоуровневый анализ корпоративной культуры в концепции Э.Шейна. Организации, компании и фирмы в разрезе корпоративной культуры. Структурные параметры и поведенческие модели, определяющие профиль корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры:</p>	<p>УК-3.1 УК-11.1</p>

	<p>таксономия Г.Хофстеде. Морально-этический компонент корпоративной культуры: понятие корпоративной этики. Формальные системы поддержания и развития этической культуры корпорации: система кодификации и имплементации, система квалификации и отбора работников, система управления эффективностью работы, процедуры принятия решений, распорядительные, контролирующие и арбитражные органы, программы ориентации, инициации и тренинга, артефакты, атрибуты и символы. Механизмы кодификации и трансляции корпоративных этических ценностей. Основные типы документов для закрепления принципов корпоративной этики:</p> <p>миссия и кредо компании, декларация ценностей, корпоративные кодексы (кодексы поведения, кодексы практики, этические кодексы). Аксиологические универсалии корпоративных этических кодексов. Диспозиции и этические санкции как часть корпоративной политики. Программы, техники и модели этического тренинга сотрудников организации. Роль комитета по этике. Моральный и аморальный типы менеджмента. Проблемы этического лидерства в корпорациях. Структурные условия и компоненты неформальной этической культуры в организациях: неформальные нормы, ритуалы, мифы и истории, образцы для подражания, язык и традиции неформального общения, этическое наставничество. Условия поддержания морального климата в организации. Сувениры и подарки в деловой сфере. Межстрановые и межкультурные различия в деловой сфере. Этические нормы и правила в деятельности международных корпораций. Особенности международного делового этикета.</p>	
--	---	--

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Предмет и актуальное содержание этики бизнеса: значение морально-этических регулятивов и категории этических проблем в деловой сфере.	2	-	2	9
Тема 2. Теоретический фундамент этики бизнеса: этические парадигмы, теории и формы моральной аргументации.	2	-	2	9
Тема 3. Этический менеджмент в организации: морально-правовые основы трудовых отношений в корпоративно-деловой среде.	2	-	2	10
Тема 4. Моральные стандарты управления персоналом и способы урегулирования этических проблем и профилактики правонарушений в организациях корпоративного бизнеса.	2	-	2	10
Тема 5. Основные концепции и моральные формы регуляции отношений производителей, продавцов и потребителей в условиях рыночной экономики.	2		2	10
Тема 6. Социально-этический статус корпораций и модели	4		4	10

корпоративной социальной ответственности				
Тема 7. Стратегии формирования и средства развития корпоративной этической культуры.	4		4	9.8
Итого (часов)	18	-	18	67.8
Форма контроля	Зачет			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Предмет и актуальное содержание этики бизнеса: значение морально-этических регулятивов и категории этических проблем в деловой сфере.	2	-	2	10
Тема 2. Теоретический фундамент этики бизнеса: этические парадигмы, теории и формы моральной аргументации.	2	-	2	10
Тема 3. Этический менеджмент в организации: морально-правовые основы трудовых отношений в корпоративно-деловой среде.	2	-	2	10
Тема 4. Моральные стандарты управления персоналом и способы урегулирования этических проблем и профилактики правонарушений в организациях корпоративного бизнеса.	2	-	4	10
Тема 5. Основные концепции и моральные формы регуляции отношений производителей, продавцов и потребителей в условиях рыночной экономики.	2		2	10
Тема 6. Социально-этический статус корпораций и модели корпоративной социальной ответственности	2		2	11
Тема 7. Стратегии формирования и средства развития корпоративной этической культуры.	4		2	10.8
Итого (часов)	16	-	16	71.8
Форма контроля	Зачет			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Предмет и актуальное содержание этики бизнеса: значение морально-этических регулятивов и категории этических проблем в деловой сфере.	0.5	-	-	13
Тема 2. Теоретический фундамент этики бизнеса: этические парадигмы, теории и формы моральной аргументации.	-	-	0.5	13
Тема 3. Этический менеджмент в организации: морально-правовые основы трудовых отношений в корпоративно-деловой среде.	0.5	-	0.5	13
Тема 4. Моральные стандарты управления персоналом и способы урегулирования этических проблем и профилактики правонарушений в организациях корпоративного бизнеса.	1	-	0.5	13
Тема 5. Основные концепции и моральные формы регуляции отношений производителей, продавцов и потребителей в условиях рыночной экономики.	1		0.5	13
Тема 6. Социально-этический статус корпораций и модели корпоративной социальной ответственности	0.5		1	13
Тема 7. Стратегии формирования и средства развития корпоративной этической культуры.	0.5		1	13.8
Итого (часов)	4	-	4	91.8

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачету.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Основная литература:

1. Троянская, А. И. Деловая этика : учебное пособие / А. И. Троянская. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/83263.html> — IPR SMART, по паролю
2. Троянская, А. И. Деловая этика : учебное пособие / А. И. Троянская. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/83263.html> — IPR SMART, по паролю
3. Дорохина, Р. В. Этика деловых отношений : практикум / Р. В. Дорохина. — Воронеж : Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2020. — 69 с. — ISBN 978-5-7731-0842-9. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/108191.html>— IPR SMART, по паролю
4. Чиликин, А. Н. Профессиональная этика : курс лекций / А. Н. Чиликин, И. А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 64 с. — ISBN 978-5-00175-100-7. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/120907.html> — IPR SMART, по паролю
5. Ершова, Н. А. Профессиональная этика государственного и муниципального служащего : конспект лекций / Н. А. Ершова, Н. В. Сергеева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2021. — 40 с. — ISBN 978-5-93916-901-1. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/117249.html>— IPR SMART, по паролю

8.2.Дополнительная литература:

1. Профессиональные ценности и этика аудитора : учебное пособие / составители И. Ю. Скляров [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2020. — 48 с. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/121697.html> — IPR SMART, по паролю
2. Северилова, П. В. Этика и эстетика : учебно-методическое пособие / П. В. Северилова. — Макеевка : Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2020. — 750 с. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/116903.html> (дата обращения: 14.12.2022). —для авторизир. пользователей — IPR SMART, по паролю
3. Горскина, Л. С. Этика деловых отношений : учебное пособие / Л. С. Горскина, К. В. Крумина, С. Г. Полковникова. — Омск : Омский государственный технический университет, 2019. — 127 с. — ISBN 978-5-8149-2803-0. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/115464.html> — IPR SMART, по паролю
4. Косова, Л. Н. Управление инновационными проектами и бизнес-процессами : учебное пособие / Л. Н. Косова, Ю. А. Косова. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2022. — 83 с. — ISBN 978-5-93916-997-4. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/122919.html>— IPR SMART, по паролю
5. Виговская, М. Е. Профессиональная этика и этикет : учебное пособие для бакалавров / М. Е. Виговская. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 144 с. — ISBN 978-5-394-02409-2. —Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/102277.html>— IPR SMART, по паролю
6. Гурьянова, Т. Н. Профессиональная этика : учебное пособие / Т. Н. Гурьянова, М. И. Надеева. — Казань : Издательство КНИТУ, 2020. — 156 с. — ISBN 978-5-7882-2873-0. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/121033.html> — IPR SMART, по паролю

8.3.Лицензионное программное обеспечение

Microsoft Desktop School Windows//Sa Pack MVL (windows 10, windows 7) № 5 от 31 января 2019 г;

Microsoft Desktop School Office All languages/SA Pack (Microsoft Office 2010, Microsoft Office 2007) № 5 от 31 января 2019 г.;

Конвертация PDF в WORD https://www.ilovepdf.com/ru/pdf_to_word

Сжатие, оптимизация и изменение размера изображений
<http://www.imageoptimizer.net/Pages/Home.aspx>

Скачивание видео с YouTube <https://ru.savefrom.net/>

Googleтаблицы <https://www.google.ru/intl/ru/sheets/about/>

Яндекс Диск <https://disk.yandex.ru/>

GoogleChrome https://www.google.com/intl/ru_ru/chrome/

Яндекс Браузер <https://browser.yandex>

8.4.Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. <https://iq.hse.ru/> - Национальный исследовательский университет ВШЭ
2. <https://www.beafnd.org/> - Фонд Бюро Экономического Анализа
3. www.elibrary.ru – национальная библиографическая база данных научного цитирования (профессиональная база данных).
4. www.scopus.com – крупнейшая в мире единая реферативная база данных (профессиональная база данных).
5. <http://pruss.narod.ru/lybr.html> - электронные библиотеки, журналы, правовые системы и словари.

6. Научно-образовательный портал «Экономика и управление на предприятиях».
Режим доступа: <http://www.eup.ru/>

Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>;
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» <http://www.garant.ru/>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Кабинет бухгалтерского учета, налогообложения и аудита №106 (2 корпус, 1 этаж)	Настенная доска, Учебные стенды Интерактивная доска viems sonic, компьютер pentium(r) dual-core сри проектор, выход в Интернет, встроенная мебель для демонстрации и хранения учебных материалов по дисциплине, 60 посадочных мест.
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.7)	16 компьютеров intel (r) сри Принтер laser jet, локальная сеть, выход в Интернет доступ к электронной информационно-образовательной среде 36 посадочных мест.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (ауд.8)	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

– обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально-технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написания рефератов, практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	<p>Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач</p> <p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

1.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (контролируемый индикатор достижения УК 3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества (командной работы), определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников;).

УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению (контролируемый индикатор достижения УК 11.1. Проявляет нетерпимое отношение к коррупционному поведению на основе правовых норм и методов борьбы с коррупцией).

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы;
Знает базовые этические ценности и способен формировать личностную позицию по основным вопросам гражданско-этического характера;

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Тема 1. Предмет и актуальное содержание этики бизнеса: значение морально-этических регулятивов и категории этических проблем в деловой сфере.

1. Какие подходы к определению предмета этики бизнеса являются парадигматическими в рамках существующих академических традиций?

2. Какие этапы развития этики бизнеса как академической дисциплины, имеющей прикладное значение для разработки программ оптимизации качества деловых отношений, Вы можете выделить?

3. В чем состоит различие между социально-системными, корпоративными и индивидуальными проблемами этики бизнеса?

4. Какие аргументы Вы можете представить в пользу необходимости лиц и организаций, вовлеченных в сферу деловых отношений, принимать во внимание моральные ограничения и заботиться о соответствии своих решений, поступков и корпоративной политики общезначимым морально-этическим стандартам?

5. Каковы наиболее типичные аргументы против привнесения морально-этических ограничений в сферу деловых отношений? На каких допущениях строятся эти аргументы и какие недостатки этих аргументов Вы можете указать?

6. По каким признакам можно отличить моральные стандарты, нормы и принципы от конвенциональных социально-регулятивных установлений?

7. Если деловые отношения развиваются в рамках закона, гарантирует ли это, субъекты деловой активности будут выстраивать свои отношения на принципах нравственной мотивации и в границах моральных ограничений?

8. Как вы оцениваете возможные последствия игнорирования или отступления от моральных стандартов в сфере деловых отношений для развития бизнеса в случае отдельного предприятия и для функционирования системы институтов и отношений в социально-деловой сфере в целом?

9. Какие Вы знаете примеры случаев, когда предприниматели предпочли решение, основанное на этических соображениях, а не соображениях увеличения прибыли?

10. В чем состоит различие между позициями моралистов и институционалистов относительно условий и механизмов привнесения этики в сферу бизнеса?

Тема 2. Теоретический фундамент этики бизнеса: этические парадигмы, теории и формы моральной аргументации.

1. Какое значение для развития программ этики бизнеса имеет **этика** как академическая философская дисциплина, - что она может принести помимо того, что уже заложено в структурах обыденного морального сознания и практической морали, основанной на здравом смысле?

2. Какие этические парадигмы и философские теории получают систематическое применение в современных программах этики бизнеса ?

3. Какие принципы заложены в основание утилитаристского подхода к выбору морально правильного поступка или курса действий в рамках конкретной ситуации?

4. В чем состоит основное различие между утилитаризмом и эгоизмом, утилитаризмом и альтруизмом?

5. Какие проблемы с измерением полезности и обеспечением моральных прав личности выявила критика утилитаризма?

6. В чем заключается основная идея деонтологической этики и каковы условия значимости категорического императива И.Канта ?

7. Какие формулировки получает категорический императив и каковы критерии определения морального качества максим, согласно которым следует поступать?

8. Как с позиций деонтологической этики Вы следует ответить на вопрос: «Какова причина, по которой нужно сдерживать обещания покупателю или клиенту, не обманывать их и не манипулировать их предпочтениями?»

9. Какие основания для утверждения моральных прав личности дает деонтологическая этика?

10. В чем состоит отличие этики добродетели от утилитаризма и деонтологического подхода?

11. Как понятие моральной добродетели определялось классическими авторами и какие современные концепции добродетели получили применение в сфере этики бизнеса?

12. Как с позиции этики добродетели определяются моральные качества делового человека?

13. На каких принципах основывается современная этика заботы и какое применение эти принципы могут иметь в сфере деловых отношений?

14. В чем состоит формальная идея распределительной справедливости ?

15. Какие принципы распределения благ и обременений заложены эгалитарной, капиталистической, социалистической и либертарианской концепциях справедливости?

Тема 3. Этический менеджмент в организации: морально-правовые основы трудовых отношений в корпоративно-деловой среде.

1. Какие существуют подходы к разработке этики трудовых отношений в рамках организаций, предприятий, фирм и корпораций и какие из этих подходов получили приоритетное выражение в современных программах этики бизнеса?

2. Какая этическая теория служит основой для разработки концепции моральных прав и обязанностей работника, менеджера и работодателя?

3. Какие принципы заложены в договорную парадигму отношений между работником и работодателем и каковы ограничения этой парадигмы?

4. Кто такие «стэйкхолдеры» и как определяются позиции работника в системе отношений фирмы к различным группам стэйкхолдеров ?

5. Какие существуют аргументы в пользу необходимости обеспечения моральных прав работников предприятий, организаций и компаний?

6. Каких принципов в отношениях с работниками рекомендуется придерживаться исполнительным органам российских компаний, исходя из установок, заявленных в международной Декларации Саух?

7. Каковы основные аргументы в пользу утверждения права на труд? Почему право на труд является столь же фундаментальным, сколь и сложно специфицируемым с точки зрения коррелятивных обязанностей?

8. Какие шаги компании могут предпринять, чтобы минимизировать моральный ущерб и негативные последствия увольнений?

9. Как проблема обеспечения распределительной справедливости и гарантирования морального суверенитета личности связана с утверждением необходимости гарантировать право на ценностно осмысленный и положительно мотивированный труд?

10. Почему менеджерам необходимо выработать адекватное понимание идеи положительно мотивированного труда и обеспечить ее реализацию посредством управления человеческими ресурсами?

11. Какие аргументы за и против обеспечения права на безопасные условия труда и здоровую рабочую среду вы знаете? С позиции какой философии эти аргументы имеют значение?

12. По каким критериям определяется справедливое вознаграждение за труд?

13. Какой этический смысл вкладывал русский философ В.С. Соловьев в идею права на достойное человеческое существование и какой применение эта идея может получить в области этики бизнеса?

14. Какие существуют аргументы в пользу доктрины трудоустройства (найма) по желанию и в чем Вы усматриваете моральные ограничения этой доктрины?

15. Какие институциональные и практические условия должны быть заложены в систему обеспечения права на надлежащую правовую процедуру в рамках внутриорганизационных деловых отношений?

16. Когда существует моральная обязанность работника и менеджера вступить с разоблачениями и публично сигнализировать о проблемах в организации?

Тема 4. Моральные стандарты управления персоналом и способы урегулирования этических проблем и профилактики правонарушений в организациях корпоративного бизнеса.

1. На каких принципах строятся модели принятия этически ответственных решений в сфере управления персоналом и определения корпоративной политики?

2. Что значит «подвергать кого-либо дискриминации» и каковы основные категории дискриминационных действий?

3. Какие этические аргументы против дискриминации Вы можете представить? В каких этических парадигмах формируются эти аргументы?

4. Как различить основные потенциально-дискриминационные практики в рамках организации? Каковы условия противодействия индивидуальным дискриминационным актам и политике дискриминации в корпоративно-организационном контексте?

5. Какие морально-этические ограничения и принципы могут выступать регуляторами принятия решений об определении размера вознаграждения работника и повышении его по службе?

6. Какие моральные принципы должны оказывать регулятивно-сдерживающее воздействие на практику использования мер дисциплинарного характера и принятие решения об увольнении сотрудника?

7. В чем состоят основные моральные обязательства работника по отношению к работодателю?

8. Что такое «конфликт интересов» и по каким критериям можно распознать ситуацию конфликта интересов? Какие примеры ситуаций, в которых обнаруживался конфликт интересов, вы знаете?

9. Какие проблемы морально-этического порядка возникают вследствие актуализации конфликта интересов?

10. Какие стратегии предотвращения и методы выхода из ситуации конфликта интересов существуют в современной деловой практике?

11. Какие виды нарушений этики деловых отношений получают квалификацию противоправных деяний, конкретно - экономических преступлений?

12. В каком смысле взятки, откаты, коммерческий подкуп являются преступлениями против справедливости?

13. Какие морально-оценочные квалификации можно дать ситуациям кражи?

14. При каких условиях раскрытие и использование информации квалифицируется как кража? Что составляет коммерческую тайну и по каким этическим причинам эту тайну следует хранить?

15. Каким моральным ограничениям должно подчиняться использование корпоративных технических и финансовых ресурсов и репутации компании?

16. Какие меры профилактики и нейтрализации последствий морально деструктивных действий в отношении корпоративных ресурсов и политики организации являются наиболее эффективными?

Тема 5. Основные концепции и моральные формы регуляции отношений производителей, продавцов и потребителей в условиях рыночной экономики.

1. Какую моральную оценку Вы можете дать случаям нарушения норм продуктовой безопасности, неисполнения гарантийных обязательств, недобросовестной рекламы, мошенничества в сфере торговых отношений?

2. Каковы основные посылки этических аргументов в обоснование тезиса о необходимости гарантировать моральные права потребителей и определить круг соответствующих обязанностей производителей, поставщиков и продавцов товаров и услуг?

3. Какие права потребителей декларированы в Consumer Bill of Rights 1985 г. ?

4. Какие допущения заложены в основание аргумента неолиберальных экономистов в пользу положения, что в условиях свободных, открытых и конкурентных рынков нет необходимости утверждать специальные права потребителей и задействовать институциональные механизмы для их обеспечения?

5. Какие аргументы для критики стратегии абсолютизации рыночного подхода к выстраиванию и регулированию отношений производителей и продавцов с потребителями используются в современных теориях потребительской этики?

6. На каких принципах основана и какие обязательства предполагает контрактная теория обязательств агентов перед клиентами, производителей и продавцов перед потребителями товаров и услуг?

7. Как стандарты заявленного качества продукции выражаются на уровне требований относительно надежности, срока службы, ремонтпригодности и безопасности товаров и услуг?

8. Каково этическое обоснование обязательства продавца воздерживаться от обмана или искажения информации и качества и свойства продукта или услуги и от использования тактик манипуляции, принуждения и давления на потребителя?

9. Какие основные ограничения имеет контрактная теория обязательств агентов перед клиентами, производителей и продавцов перед потребителями товаров и услуг? На каких аргументах основывается критика этой теории в контексте развития потребительской этики как конститутивной части этики бизнеса?

10. Каковы этические основания и принципы теории должного предусмотрительно-заботливого отношения к потребителю ?

11. Какие обязательства разработчика, производителя и продавца предполагает теория должного предусмотрительно-заботливого отношения к потребителю? Какие стандарты конструкции, производства и маркетинга предполагаются этими обязательствами?

12. Каковы основное содержание теория «интернализации социальных затрат» и почему эта теория может быть квалифицировано как последовательное выражение радикальной доктрины «caveat venditor» ?

13. Какие утилитаристские аргументы традиционно приводятся в пользу теории «интернализации социальных затрат» ?

14. Почему доверие со стороны деловых партнеров, клиентов и покупателей является базовой ценностью в системе аксиологических координат этики бизнеса?

15. Какие моральные стандарты и принципы отображены в Российском законе о защите прав потребителей?

16. Каковы основные признаки свободный и открытых конкурентных рынков? Каковы основные черты монополистических и олигополистических систем?

17. Как определяется справедливая цена в условиях рыночной конкуренции?

18. В каком смысле свободные и открытые конкурентные рынки, согласно взглядам классиков политэкономии и неолиберальных экономистов, предоставляют условия для эффективного распределения ресурсов, обеспечения дистрибутивной справедливости, максимизации экономической полезности, гарантирования свободы выбора и негативных прав агентов экономических отношений?

19. На каких этических принципах в идеале должны основываться отношения между партнерами и между конкурентами и как эти принципы соотносятся с базовыми установками на повышение эффективности деловых операций, развитие предприятия, максимизацию прибыли?

Тема 6. Социально-этический статус корпораций и модели корпоративной социальной ответственности.

1. При каких условиях экономическая рациональность и стремление к прибыли могут быть совместимыми с признанием моральной ответственности предпринимателя и социальной ответственности бизнеса?

2. На каких принципах строится моральное оправдание институтов корпоративного бизнеса в работах классиков политэкономии? Какие аргументы приводили А.Смит и А. Гамильтон в пользу положения, что от корпораций не следует требовать служить общественному благу?

3. В заключается проблема обоснования моральной субъектности корпораций? Какие аргументы вы можете представить за и против допущения, что корпорации могут быть субъектами моральной и социальной ответственности?

4. На каких допущениях и принципах основывается теория корпоративной личности Питера Френча и в чем ограниченность этой теории?

5. Как субъектный статус корпораций обосновывается в концепции Дэниса Арнольда?

6. Что входит в понятие корпоративной социальной ответственности бизнеса? Какое определение КСО предложил Кит Дэвис? Какие типы обязательств выделяются в «пирамиде Э.Кэррола»?

7. Какие исторические условия и социальные ситуации способствовали публичной актуализации проблем социальной ответственности корпораций?

8. На каких принципах основывается экономическая концепция социальной ответственности бизнеса? Что имел в виду М.Фридмен, когда заявил, что корпоративная ответственность бизнеса состоит в, чтобы увеличивать доходы?

9. В чем состоит основная идея филантропической концепции КСО? Чем различаются стратегический и деонтологический подходы к филантропии?

10. Каковы основания для утверждения и развития социально-сетевой модели корпоративной социальной ответственности? Какое обоснования социально-сетевая модель КСО получила в теории стэйкхолдеров?

11. На каких критериях строится идентификация групп стэйкхолдеров и каким принципам должно удовлетворять распределение создаваемой стоимости с учетом позиции, роли и специфических интересов различных групп стэйкхолдеров?

12. Какие аргументы традиционно приводятся в пользу взаимодействия компаний со стэйкхолдерами при обсуждении и принятии стратегически важных деловых решений ?

13. Как вы определите этический статус социально ориентированного предпринимательства?

14. На каких принципах строится интегративная модель корпоративной социальной ответственности? Какое обоснование интегративная модель КСО имеет с позиций концепции устойчивого развития?

15. Какие примеры успешной реализации инициатив в сфере социальной ответственности бизнеса Вы можете представить в подкрепление положения, что компании, развивающие такие инициативы, объективно являются более стабильными, эффективными и успешными?

Тема 7. Стратегии формирования и средства развития корпоративной этической культуры.

1. Какое определение понятие корпоративной этической культуры наиболее адекватно отражает суть феномена институционализации этики в рамках организационных структур и

поддержания морального качества отношений между членами организованных корпоративных сообществ?

2.Какие основные компоненты корпоративной культуры выделяются в концепции Э.Шейна?

3.Каковы основания для классификации корпоративных культур, разработанной Г. Хофстеде?

4.В каких формах получает выражение морально-этический компонент корпоративной культуры?

5.В чем заключается основное различие формальной и неформальной систем, задействованных в воспроизведении и поддержании корпоративной культуры?

6.Что отличает сильную корпоративную этическую культуру?

7. Как критерии, заложенные в систему отбора сотрудников, а также принципы и практики перформативного менеджмента, отражают этический профиль корпоративной культуры?

8.Какие ценности типологически выделяются в качестве компонентов аксиологического ядра корпоративной этической культуры современных компаний?

9.Какие механизмы трансляции корпоративных этических ценностей и норм являются наиболее эффективными?

10.Какие формы кодификации и документального закрепления принципов деловой этики являются классическими, получившими широкое распространение в практике современных компаний? Кто, как правило, ответственен за разработку документов по деловой этике?

11.Чем содержательно отличаются и какое назначение имеют декларации миссии и ценностей и корпоративные этические кодексы? Какова типичная структура корпоративного этического кодекса?

12.Как определяется круг вопросов, принципы и методы урегулирования которых фиксируются в корпоративных этических кодексах?

13.На каких принципах основываются программы корпоративного этического тренинга и в чем состоят условия эффективной реализации таких программ?

14.Какова роль механизмов неформальной коммуникации в трансляции корпоративных ценностей и поддержании этической культуры организации?

15.Каковы наиболее эффективные стратегии менеджмента этического кризиса в организациях корпоративного бизнеса?

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решением задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленные вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные

	понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

Тематика рефератов

1. Установление моральных санкций и поощрений.
2. Развитие у работников инициативы и ответственности.
3. Установление социальных норм поведения.
4. Создание нормального психологического климата.
5. Формирование коллективов, групп.
6. Удовлетворение культурных и духовных потребностей.
7. Социальная и моральная мотивация и стимулирование.
8. Участие работников в управлении.
9. Создание творческой атмосферы.
10. Социально-психологическое планирование.
11. Социально-психологический анализ.
12. Индивид и группа: проблемы взаимодействия.
13. Личностный рост сотрудников: факторы и барьеры.
14. Взаимосвязь профессионального и личностного роста.
15. Влияние коллектива на личностный рост сотрудника.
16. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию.
17. Психологическая специфика управленческой деятельности.
18. Психологические законы побуждения.
19. Психологические законы действия.
20. Психологические законы взаимодействия.
21. Психология иерархических структур организации.
22. Психология адхократических структур организации.
23. Планирование в системе управленческих действий.
24. Организация реализации принятых решений.
25. Основные подходы к реализации функций мотивирования (комплексно-методический; адаптационно-организационный).
26. Психология теории соучаствующего управления.
27. Психологическая характеристика вероятностной модели управления (Ф. Фидлер).
28. Общение как взаимодействие.
29. Коммуникативная компетентность менеджера.

30. Методы управленческого воздействия.
31. Психология принятия управленческого решения.
32. Проблемы межкультурной коммуникации.
33. Уровни и формы межкультурной коммуникации.
34. Этноцентризм, «отрицание» и «защита».
35. Понятие «культурного шока».
36. Понимание и принятие в межкультурной коммуникации.

Критерии оценивания выполнения реферата

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Типовые тесты по дисциплине

1. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?

- a. организационная культура
- b. корпоративный дух
- c. философия организации
- d. социокультура организации
- e. организационное развитие
- f. социально-психологический климат

2. Что такое корпоративная культура?

- a. признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации
- b. совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе
- c. образ жизни, мышления, действия и существования организации
- d. совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции
- e. способ выполнения работы в конкретной организации
- f. специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела

3. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну представляет собой...

- a. 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации
- b. круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации
- c. 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации
- d. 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени
- e. разворачивающуюся во времени и пространстве спираль
- f. 3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации

4. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:

- a. ценности организации
- b. нормы поведения в организации
- c. мировоззрение организации
- d. ролевые модели поведения в организации
- e. миссию организации
- f. стратегию развития организации

5. Игровая структура корпоративной культуры включает в себя:

- a. внешний вид офиса компании
- b. язык компании
- c. компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании
- d. легенды компании
- e. символический менеджмент
- f. рекламу выпускаемой продукции

6. Имиджевая структура корпоративной культуры включает в себя:

- a. внешний вид офиса компании
- b. язык компании
- c. компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании
- d. легенды компании
- e. символический менеджмент
- f. рекламу выпускаемой продукции

7. В культуре организации можно выделить:

- a. доминантную культуру
- b. локальную культуру
- c. субкультуру
- d. контркультуру
- e. местную культуру
- f. положительную культуру

8. По характеру влияния корпоративной культуры на результативность деятельности организации выделяют:

- a. хорошую культуру
- b. локальную культуру
- c. положительную культуру
- d. функционально значимую культуру
- e. отрицательную культуру
- f. негативную культуру

9. Корпоративная культура выполняет следующие функции:

- a. смыслообразующую
- b. рекреативную
- c. общественной памяти
- d. распределительную
- e. производственную
- f. поддерживающую

Б. Управление корпоративной культурой

10. Диагностика корпоративной культуры включает в себя:

- a. анализ корпоративной культуры
- b. адаптацию корпоративной культуры
- c. исследование корпоративной культуры
- d. построение профиля корпоративной культуры
- e. разработку стратегически необходимой корпоративной культуры
- f. внедрение новой ценности в организации

11. Оценка корпоративной культуры включает в себя:

- a. анализ корпоративной культуры
- b. адаптацию корпоративной культуры
- c. исследование корпоративной культуры
- d. построение профиля корпоративной культуры
- e. разработку стратегически необходимой корпоративной культуры
- f. внедрение новой ценности в организации

12. Диагностика корпоративной культуры возможна следующими методами:

- a. интервью
- b. включенное наблюдение
- c. анализ документов
- d. анкетный опрос
- e. тест
- f. экспертный опрос

13. При диагностике корпоративной культуры учитывается мнение...

- a. клиентов компании
- b. сотрудников компании
- c. собственников компании
- d. контролирующих органов
- e. практикантов
- f. прессы

14. При диагностике корпоративной культуры изучаются следующие ориентации компании:

- a. на клиентов
- b. на технологию
- c. на коммуникации
- d. на издержки
- e. на компанию
- f. на сотрудников

15. Оценка корпоративной культуры возможна на основе...

- a. миссии развития компании
- b. стратегии развития компании
- c. ценностей компании
- d. результатов компании
- e. клиентов компании
- f. собственников компании

16. Изменение корпоративной культуры включает в себя:

- a. изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера
- b. изменение стиля управления кризисом или конфликтом
- c. перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения
- d. изменение критерия стимулирования
- e. смена акцентов в кадровой политике
- f. смена организационной символики и обрядности

17. Исследования Г. Хофштеде посвящены...

- a. выявлению типов корпоративной культуры
- b. выявлению аспектов корпоративной культуры

- c. анализу корпоративной культуры
- d. диагностике корпоративной культуры
- e. анализу соответствия управления персоналом корпоративной культуре
- f. анализу соответствия корпоративной культуры управлению персоналом

18. Корпоративная культура относится к управлению персоналом как...

- a. часть к целому
- b. целое к части
- c. общее к частному
- d. частное к общему
- e. причина к следствию
- f. следствие к причине

В. Предпринимательская этика

19. К основным этическим проблемам деловой жизни относятся...

- a. низкое качество работы и товаров
- b. создание союзов в надежде на счастливую случайность
- c. промедление с выполнением своих обязанностей
- d. безоговорочное подчинение руководству
- e. жесткие цены
- f. малое внимание семье или личным делам из-за обилия работы

20. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся...

- a. создание материальных ценностей во всем многообразии форм
- b. разрешение конфликтов с учетом статусов участников
- c. получение прибыли и других доходов как результат достижения различных общественно значимых целей
- d. приоритет интересов межличностных отношений, а не нужд производства при разрешении деловых проблем
- e. влияние деловой этики на усиление корпоративного духа
- f. повышение характеристик этичности сотрудников организации

21. К основным областям регулирования макроэтики относятся...

- a. отношения между корпорациями
- b. отношения между корпорациями и государством
- c. отношения между корпорациями и потребителями
- d. отношения корпораций к принятию решений
- e. отношения между корпорациями и окружающей средой
- f. отношения между корпорациями и социальными меньшинствами

22. Под профессиональной этикой понимается...

- a. исследование специфики моральных отношений внутри корпорации
- b. конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли
- c. моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характеристиками
- d. направление, определяющее моральную оценку поступка, исходя из последствий совершенного поступка
- e. общепринятые взгляды, составляющие значительную часть системы понятий группы
- f. один из способов повышения этичности поведения сотрудников организации

23. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при...

- a. отборе персонала
- b. адаптации персонала
- c. мотивации персонала
- d. стимулировании персонала
- e. развитии персонала

f. увольнении персонала

Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

11.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Результаты обучения
Умеет: проектировать и организовывать командную работу;
Умеет: давать правовую и этическую оценку ситуациям, связанным с коррупционным поведением;

Типовые задания для подготовки к зачету

1. Предмет и основные проблемы этики бизнеса.
2. Сущность морального сознания и специфика нравственных норм и принципов.
3. Аргументы за и против привнесения этики в сферу бизнеса.
4. Основные этапы развития этики бизнеса как академической и прикладной дисциплины.
5. Общие принципы, культурные особенности и национальные модели этики бизнеса.
6. Деонтологическая парадигма этики и условия ее применения в области этики бизнеса.
7. Утилитаристская этическая парадигма как детерминант практических подходов в области этики бизнеса.
8. Этика добродетели в контексте развития программ этики бизнеса и моральные качества делового человека.
9. Основное содержание категории справедливости и место принципа справедливости в системе принципов этики бизнеса.
10. Принципы дистрибутивной справедливости: альтернативы эгалитарного и меритологического подходов.
11. Концепция справедливости как честности Джона Ролза
12. Проблемы моральной оценки социально-экономических систем.
13. Этические рамки и регулятивные основания деловых отношений с партнерами и конкурентами в условиях конкурентной рыночной среды.
14. Морально-правовые основы взаимоотношений персонала, менеджмента и работодателя в рамках бизнес-организаций.
15. Моральный облик руководителя в организации, модели и принципы этически основательного менеджмента.
16. Основные категории и проблемы этического лидерства в организациях.
17. Этическая экспертиза и способы решения межличностных и деловых конфликтов в условиях диверсифицированной организационной среды.

18. Этические аргументы против дискриминации и способы противодействия дискриминационным практикам.
19. Конфликты интересов и способы их решения.
20. Этические основания противодействия коррупции, моральная квалификация и оценка последствий противоправных действий.
21. Моральные обязательства производителей в отношении потребителей и ответственность персонала фирм и агентов перед клиентами.
22. Проблемы этического регулирования деятельности в области рекламы.
23. Принципы справедливого вознаграждения и поощрения работников и условия моральной оправданности дисциплинарного взыскания.
24. Основные направления развития теории корпоративной социальной ответственности и значение КСО для программ этики бизнеса.
25. Мильтон Фридман о корпоративной социальной ответственности и границах социально-этических обязательств бизнеса.
26. Компоненты и условия развития корпоративной этической культуры.
27. Способы трансляции корпоративных норм и ценностей: кодексы, тренинги, традиции.
28. Принципы принятия этически основательных решений в сфере стратегического менеджмента и проблемы этически ответственного выбора деловой стратегии.
29. Этика бизнеса и концепция устойчивого развития: отношение корпораций к проблемам защиты окружающей среды.
30. Традиции развития деловой этической культуры и программы социальной ответственности бизнеса в России.

Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Результаты обучения
Владеет: навыками определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями;
Владеет: навыками понимание социальных, правовых, этических последствий коррупционных действий;

Типовые практические задания для подготовки к зачету

Задача 1.

Представьте, что в вашей компании разрабатывается новая система выставления счетов клиентам. Встает вопрос о том, сколько нужно резервировать средств для обнаружения и исправления ошибок. По одному из вариантов добавляется около 40% к общей стоимости, но существенно повышается качество информации в итоговой базе данных. В противном случае вы рискуете тем, что некоторые клиенты посчитают вашу цену излишне завышенной. Вложите ли вы дополнительные 40%?

Какие факторы вы будете рассматривать при решении этого вопроса?

Задача 2.

Чарли для вас больше, чем босс. Он тот, кто способствовал вашему быстрому продвижению на новом месте работы. Вы часто вместе обедаете и даже играете в гольф. Однажды за выпивкой, говоря об ожидаемом обновлении компьютеров, он упоминает, что компания XYZ Computer выделила ему 1000 долл. на "благие цели". Чарли просит забыть об этом. Две недели спустя вы узнаете, что заключен контракт с компанией XYZ несмотря на то, что цена, предложенная компанией ABC Computer, ниже и у вашей компании в прошлом были проблемы с надежностью продуктов XYZ.

Донесете ли вы на Чарли? Почему?

Задача 3.

Джордж — надежный союзник вашего отдела. Он защищал перед генеральным директором ваши крупные проекты, такие, как развертывание большого пакета автоматизации продаж и др. Вероятно, вы работали бы где-то в другом месте, если бы не Джордж. Но вдруг вы узнаете, что Джордж использует нелегальный офисный пакет Lotus Development, тогда как для всей компании стандартом является Microsoft Office. Вы предложили ему купить лицензионную копию, но он отказывается. Ваши действия?

Задача 4.

Утилитарист мог бы утверждать, что не только можно оценивать здоровье и жизнь человека, но и то, что мы делаем это почти каждый день. Каждый раз, когда люди устанавливают ограничение на сумму денег, которую они готовы заплатить, чтобы снизить риск того, что какое-то событие представляет для их жизни, они назначают неявную цену своей собственной жизни. Так, например, предположим, что вы готовы заплатить 1000 рублей за средство безопасности, которое снизит вероятность вашей гибели в автокатастрофе с 0,0005 до 0,0004, но вы не готовы платить больше. Фактически, вы неявно решили, что одна десятитысячная вашей жизни стоит 1000 руб. Тогда вы можете легко подсчитать, чего стоит ваша жизнь = 10 000 000 руб.

Является ли этот ответ убедительным аргументом в пользу утилитаристской точки зрения? Обоснуйте свою позицию

Задача 5.

Руководитель дает задание подчиненному приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает подчиненного в его неправильности. Подчиненный соглашается: «Ну, хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией во фразе давая понять руководителю на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Б. подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годится». Таким образом, скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении. Назревает конфликтная ситуация.

1. Каковы ошибки в поведении руководителя и подчиненного в данной ситуации?
2. Что на самом деле нужно было сделать подчиненному и руководителю, чтобы превратить конфликт?

Задача 6.

Менеджер по продажам Лидов Олег Васильевич увлекается баскетболом и является членом Нижегородской команды, вследствие чего часто просит отгулы. Если руководитель уходит раньше, он тоже покидает место работы, перекладывая при этом свои полномочия на других работников и обещая, что это в последний раз. В условиях существования определенных сложностей при устройстве на работу и в силу своей скромности, сотрудники долгое время не решались высказать претензии своему начальнику. Ненормальная, накаленная обстановка, как и следовало ожидать, в итоге привлекла внимание руководителя. Он принял решение уволить Лидова, несмотря на его выдающиеся успехи в продажах и большую прибыль, которую он приносил компании.

1. Какие ошибки совершили участники конфликта?
2. Как можно было разрешить ситуацию другим способом?

3. Как избежать повторения подобных ситуаций в будущем?

Задача 7.

Вас попросили пополнить «дешевый» сектор вашего товарного ассортимента упрощенной моделью, которую можно было бы рекламировать для привлечения покупателей. Товар, лишенный усовершенствований, будет не очень хорошим, но можно надеяться, что коммивояжера сумеют уговорить покупателей приобретать более дорогие модификации. Вас попросят дать «зеленый» свет созданию «раздетого» товара.

Как вы поступите?

Задача 8

Вы – управляющий службой сбыта в фирме, торгующей энциклопедиями. Обычно коммивояжер проникает в дом под предлогом проведения опроса. Окончив опрос он переключается на выполнение своей коммерческой задачи. Метод этот представляется чрезвычайно эффективным и применяется большинством конкурентов.

Как Вы поступите?

Задача 9.

Вы узнали, что конкурирующая фирма придала своему товару свойство, которое окажет большое влияние на сбыт. На ежегодной специализированной выставке у этой фирмы будет офис для гостей, и на одном из приемов для своих дилеров глава фирмы расскажет им об этом новом свойстве товара. Вы без труда можете послать на этот прием своего сотрудника, чтобы узнать о нововведении.

Как вы поступите?

Критерии оценивания практических заданий

Решения практического задания	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное выполнение задания
	«4» (хорошо) – в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при выполнении задания.
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

Критерии оценивания на зачете

Шкала оценивания	Показатели
Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>
------------	--

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ № __) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ № __) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой

(подпись, инициалы и фамилия)