



УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала

Г. В. Кузнецов

«13» июня 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Этика бизнеса и взаимодействие со стейкхолдерами

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ:

38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент, профили «Менеджмент и управление бизнесом», «Финансовый менеджмент»

Фамилия И. О. научно-педагогического работника филиала, ответственного за актуализацию РПД Бормотов И.В.

Одобрено кафедрой «Философия, история и право»

Тульского филиала Финуниверситета

(протокол № 9 от 03.06.2023 г.)

Тула 2023

СОДЕРЖАНИЕ

2	Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине	3
4.	Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	3
5.3	Содержание семинаров, практических занятий.....	7
6	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	9
6.1	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	9
6.2	Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3).....	11
7	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	16
7.1	Типовые контрольные задания, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний	16
7.2	Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний.....	18
8	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	20
9	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	20
10	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	21
11	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).	21
12.	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	22

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 1.1 – Набор 2023 гг. для направления 38.03.02 – Менеджмент, профили: «Менеджмент и управление бизнесом», «Финансовый менеджмент»

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции ¹	Результаты обучения (владения ² , умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. 2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении. 3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности	Знать: основные этические стратегии сотрудничества в бизнесе Уметь: взаимодействовать с другими членами команды при соблюдении этических норм в межличностном профессиональном общении Знать: основные этические нормы регулирующие межличностное общение Уметь: выстраивать индивидуальную и командную работу с учетом межличностного и профессионального общения Знать: особенности поведения участников команды Уметь: достигать цели и задачи в профессиональной деятельности
УК-14	Способность формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения, попыткам фальсификации истории и противодействовать им в профессиональной деятельности	1. Демонстрирует знание последствий коррупционных действий, экстремизма, терроризма, способов профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ним	Знать: действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности. Уметь: планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в социуме

¹ Заполняется при реализации актуализированных ОС ВО ФУ и ФГОС ВО 3++

² Владения формулируются только при реализации ОС ВО ФУ первого поколения и ФГОС ВО 3+

	сти	2. Демонстрирует знание российских духовно-нравственных ценностей, исторического опыта своей страны 3. Дает оценку событиям и ситуациям, явлениям, оказывающим влияние на политику и общество с учетом исторического опыта своей страны и человечества в целом	Знать: духовно-нравственные ценности своей страны Уметь: использовать исторический опыт своей страны в своей деятельности Знать: исторический опыт своей страны и человечества в целом Уметь: давать оценку событиям и ситуациям, явлениям, оказывающим влияние на политику и общество
ПKN-8	Владение методами стратегического и маркетингового анализа организаций (рынков, продуктов), разработки и осуществления стратегии организации с учетом запросов и интересов различных заинтересованных сторон	1. Использует знания в области теории и практики стратегического менеджмента с использованием аналитического инструментария. 2. Владеет методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении деятельностью организации 3. Проводит стратегический анализ макро- и микросреды организации, владеет навыками оценки ее конкурентоспособности и формирования компетенций и не копируемых конкурентных преимуществ компании.	Знать: методы стратегического и маркетингового анализа организаций Уметь: использует знания в области теории и практики стратегического менеджмента Знать: методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений Уметь: использовать управленческие методы для анализа организаций (рынков, продуктов) Знать: основы проведения стратегического анализа макро- и микросреды организации Уметь: использовать навыки оценки конкурентоспособности и формировать конкурентные преимущества компании
ПKN-11	Способность анализировать рыночные специфические риски	1. Использует знания инструментария менеджмента для выявления факторов	Знать: основы анализа рыночных рисков при решении задач управления организацией Уметь: использовать инструменты

	при решении задач управления организацией	риска внешней и внутренней среды организации и обоснования измерения риска.	риск-менеджмента для выявления факторов риска внешней и внутренней среды организации
		2. Проводит идентификацию рисков по функциям и направления деятельности организации.	Знать: особенности рискологии при управлении организацией Уметь: проводить идентификацию рисков по функциям и направления деятельности организации.
		3. Использует механизмы выявления причин условий возникновения рисков с использованием методов количественной и качественной оценки рисков	Знать: механизмы выявления причин условий возникновения рисков Уметь: использовать методы количественной и качественной оценки рисков

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Этика бизнеса и взаимодействие со стейкхолдерами» является дисциплиной общефакультетского цикла образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент, профиль «Финансовый менеджмент»

Таблица 1.1 – Для направлений подготовки: 38.03.02 – Менеджмент, профиль «Финансовый менеджмент». Набор 2023 года

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з.е и часах)	Семестр 6 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	5 з.е/180	180
Контактная работа - Аудиторные занятия	34	34
<i>Лекции</i>	16	16
<i>Семинары, практические занятия</i>	18	18
Самостоятельная работа	146	146
Вид текущего контроля	Расчетно-аналитическая работа	Расчетно-аналитическая работа
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Форма проведения занятий
Тема 1. Этика бизнеса и взаимодействие со стейкхолдерами как прикладная этика	Рассмотреть понятия теории стейкхолдеров. Понятия стейкхолдеров, стейквоочеров, стейккиперов. Профессиональная этика. Деловая этика. Повести соотношение профессиональной и универсальной этики. Дилеммы профессиональной этики. Этапы становления этики бизнеса как научной дисциплины. Структура этики бизнеса.	Дискуссии, собеседование

	Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10	
Тема 2. Анализ и планирование взаимодействия со стейкхолдерами.	Проанализировать ряд моделей взаимоотношений со стейкхолдерами в компании. Описать модель взаимоотношений со стейкхолдерами Фризмана. Рассмотреть принципы взаимоотношений со стейкхолдерами Кларксона. Виды возможного влияния и уровень власти стейкхолдеров Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10	Консультации преподавателя по сложным вопросам принятия решений. Командная работа в форме карты идей.
Тема 3. Этические отношения со стейкхолдерами компании	Какие инструменты распространения добросовестной деловой практики между поставщиками, бизнес-партнерами и клиентами компании вы можете предложить? Ответственное отношение компании к сотрудникам. Этические и ответственные взаимоотношения компании с внешней средой: деловыми партнерами и потребителями, с конкурентами, с общественными организациями, с местными сообществами и пр. стейкхолдерами Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10.	Консультации преподавателя по сложным вопросам принятия решений. Командная работа в форме карты идей.
Тема 4. Взаимоотношения со стейкхолдерами в управлении проектами.	Провести анализ внешних и внутренних стейкхолдеров проектов. Рассмотреть бизнес-среду менеджмента проекта на предприятии на выбор студента. В чем состоит благоприятный климат в команде проектирования. Особенности моделей взаимоотношений со стейкхолдерами в проектах. Эффективность управления стейкхолдерами проектов Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10.	Решение кейс-ситуаций Дискуссии
Тема 5. Инструменты взаимодействия со стейкхолдерами	Формирование инновационной модели бизнеса на основе управления взаимоотношениями со стейкхолдерами как управленческой инновации. Сформулируйте требования стейкхолдеров различных проектов. Методы вовлечения стейкхолдеров для роста поддержки и лояльности. Виды стратегий взаимодействия со стейкхолдерами. Какие виды стратегий коммуникации со стейкхолдерами проекта вы знаете? Этапы и элементы системы качественного взаимодействия с заинтересованными сторонами. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10.	Консультации преподавателя по сложным вопросам принятия решений. Командная работа в форме карты идей.
Тема 6. Культура переговоров с деловыми партнерами.	Ключевые направления подготовки к переговорам: решение организационных вопросов и определение содержания переговоров. Техника и тактика ведения переговоров. Ведение переговоров в неблагоприятных ситуациях.	Формирование организационных вопросов по решению и постановке творческих аналитических задач в деловом партнерстве

	Оценка эффективности культуры делового партнерства. Международный протокол флага. Факторы, влияющие на эффективность деловой коммуникации в международном бизнесе. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10.	
--	---	--

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

6.1 Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.

Таблица 5

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Этика бизнеса и взаимодействие со стейкхолдерами как прикладная этика	Профессиональная этика. Деловая этика. Дилеммы профессиональной этики. Понятия стейкхолдеров, стейквочеров, стейккиперов. Мероприятия по повышению этики бизнеса (этические кодексы, карты этики, комитеты по этике при советах директоров, советы по этике в коммерческих и некоммерческих организациях, адвокаты по этике, этическое консультирование, обучение этичному поведению, этическая экспертиза). Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме. Формирование информационного блока.
Тема 2. Анализ и планирование взаимодействия со стейкхолдерами.	Модель взаимоотношений со стейкхолдерами Фримана. Принципы взаимоотношений со стейкхолдерами Кларксона. Модели классификации стейкхолдеров Гарднера, Саваж и Никса. Модели классификации стейкхолдеров «Власть – легитимность – срочность» и «Отношение-намерения и Знание», «Власть-интересы-отношение». Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме. Формирование информационного блока.
Тема 3. Этичные отношения со стейкхолдерами компании	Инструменты распространения добросовестной деловой практики между поставщиками, бизнес-партнерами и клиентами компании: информационная открытость, добровольное ограни-	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения.

	чение сфер деятельности, например, отказ от асоциальных видов деятельности (производства и продажа алкоголя, табака и пр.); сотрудничество с органами государственного управления, ассоциациями потребителей, профессиональными объединениями и другими общественными организациями по распространению этических стандартов и инициатив. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10	Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме. Формирование информационного блока.
Тема 4. Взаимоотношения со стейкхолдерами в управлении проектами.	Организация благоприятного климата в команде проектирования. Развитие теории стейкхолдеров. Модель взаимоотношений со стейкхолдерами Фримана. Структура механизма управления отношениями со стейкхолдерами в проектах. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме. Формирование информационного блока.
Тема 5. Инструменты взаимодействия со стейкхолдерами	Формирование инновационной модели бизнеса на основе управления взаимоотношениями со стейкхолдерами как управленческой инновации. Матрица приоритетов при взаимодействии со стейкхолдерами. Формулирование требований стейкхолдеров проектов. Оценка реального и желаемого уровня поддержки и лояльности стейкхолдеров проектов. Методы вовлечения стейкхолдеров для роста поддержки и лояльности. Виды стратегий взаимодействия со стейкхолдерами. Структура плана коммуникаций. Рекомендуемые источники: раздел 8: 1-6; раздел 9: 1-10	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме. Формирование информационного блока.
Тема 6. Культура переговоров с деловыми партнерами.	Ключевые направления подготовки к переговорам: решение организационных вопросов и определение содержания переговоров. Подготовка программы пребывания делегации. Порядок ведения переговоров. Этические принципы ведения переговоров и деловых встреч. Оценка эф-	Работа с учебной, методической и научной литературой, периодическими изданиями и Интернет-ресурсами. Подготовка к дискуссии на семинарских занятиях. Подготовка информационного сообщения. Написание конспекта. Составление обобщающей таблицы по теме. Формирование информационного

	фективности культуры делового блока. партнерства. Факторы, влияющие на эффективность деловой коммуникации в международном бизнесе.	
--	--	--

6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3)

Примерные кейсы по дисциплине:

Кейс 1. Повесть о двух историях

На протяжении своей карьеры вы наверняка сталкивались на работе с ситуациями, когда ваши моральные ценности вступали в противоречие с тем, что вас просили сделать. Зачастую нелегко согласовать собственные ценности и цели с ценностями и целями вашего начальника, коллег, подчиненных или компании в целом. Предлагаемое задание направлено на то, чтобы помочь вам выявить и развить в себе те умения, которые необходимы для такого согласования.

Задачи

1. Поразмышлять о случаях, когда вам с большим или меньшим успехом удавалось выразить свою точку зрения и действовать согласно своим моральным установкам.
2. Определить, какие условия и характеристики самой проблемы помогают вам успешно отстаивать свои ценности, а какие препятствуют этому.

Указания:

Часть I

Вспомните случай из вашей рабочей практики, когда ваши ценности вступили в противоречие с тем управленческим решением, какого от вас ожидали, и вы сумели высказать свое мнение и действовали в соответствии с ним для разрешения конфликта.

- Письменно ответьте на следующие вопросы:
 - Что вы сделали конкретно и к чему это привело?
 - Что подтолкнуло вас к решению высказаться и поступить так, как вы поступили?
 - Удовлетворены ли вы? Как на самом деле вы хотели бы отреагировать? (Суть вопроса заключается не в попытке опровергнуть или защитить ваши действия, а в том, чтобы продумать некий идеальный сценарий).
 - Что могло бы помочь вам в отстаивании своей позиции?
 - Нечто, зависящее только от вас;
 - нечто, зависящее от других.

Часть II

- Вспомните случай из вашей рабочей практики, когда ваши ценности вступили в противоречие с тем, какое управленческое решение ожидалось от вас, и вы не сумели высказать своего мнения и не действовали в соответствии с ним для разрешения конфликта.
 - Письменно ответьте на следующие вопросы:
 - Что вы сделали конкретно и к чему это привело?
 - Почему вы не высказались или не предприняли никаких действий? Что подтолкнуло бы вас к решению высказаться и поступить так, как вы поступили?
 - Удовлетворены ли вы? Как вы хотели бы отреагировать на самом деле? (Суть вопроса заключается не в попытке опровергнуть или защитить ваши действия, а в том, чтобы продумать некий идеальный сценарий).
 - Что могло бы помочь вам в отстаивании своей позиции?
 - Нечто, зависящее только от вас;
 - Нечто, зависящее от других.

Кейс 2

Компания собирается нанимать на работу технического специалиста. По информации регионального директора по продажам условия работы на строительных площадках сложные, а

большинство клиентов – мужчины. Отдел персонала решает, что работа не подходит для женщин и прямо указывает в объявлении, что требуется мужчина.

Информация для обсуждения:

Налицо дискриминация по половому признаку при приеме на работу. Даже если культурные реалии дают повод сомневаться в том, что женщина будет выполнять обязанности технического специалиста так же успешно, как и мужчина, несправедливо лишать ее возможности участвовать в конкурсе. Вакансия должна быть доступна как для мужчин, так и для женщин.

Кейс № 3: Классифицируйте приведённые неязыковые сигналы по следующим категориям – поза, мимика, жестикация, дистанцирование и интонация.

Например: «Вы мечтательно рассмеялись» (мимика).

- 1) Он воскликнул: «Хотел бы я хоть раз убедиться, что ты выполнишь порученное тебе дело!»
- 2) Она отступила на шаг назад: «Что это ты о себе вообразил?»
- 3) Он стоял, прислонившись к буфету, скрестив ноги.
- 4) Четырёхлетняя Валя уверяла свою маму, что может застегнуть пальто самостоятельно. Мама сказала: «Конечно, ты сможешь это сделать, моё сокровище!» и тут же сама застегнула пальто малышке.
- 5) В то время как Дима уверял, что ищет контактов с молодым поколением, он неоднократно выставлял руки вперёд, словно защищаясь, будто хотел отодвинуться от слушателей.
- 6) Вы ждёте, переминаясь с ноги на ногу, пока помощница заполняет формуляр.
- 7) Он идёт к окну и закрывает его.
- 8) Она безмолвно на него взглянула, но крылья её носа дрожали от едва сдерживаемого возбуждения
- 9) Кофе был столь горячим, что он инстинктивно его выплюнул.
- 10) Он иронично сказал: «Коробка передач просто счастлива, что вы так сильно жмёте на педаль».

Кейс 4. Конфликт интересов

Инженер-технолог крупной компании столкнулся с непониманием и неподчинением рабочих производственного участка. Они открыто выражали несогласие с решениями инженера по поводу новой организации трудовой деятельности и необходимых работ по оптимизации работы оборудования.

Рабочие считали излишним изменение труда и оборудования. Тем более, изменения могли дать эффект через достаточно продолжительное количество времени. Изменения трудовой деятельности и усовершенствование оборудования предполагало обязательное повышение квалификации и профессиональное переобучение. Руководство компании не пыталось урегулировать конфликт, ссылаясь на его разрешение внутри коллектива. Руководство было заинтересовано сохранить авторитетных работников и при этом попробовать оптимизировать затраты и трудоемкость, выполняемых работ.

Инженер-технолог был заинтересован в продвижении своих идей, так как от этого зависело его продвижение по карьерной лестнице и повышение зарплаты. Он принял решение добиваться своего независимо от мнения рабочих, доказывая выгодность идеи руководству компании. В случае отказа компании принудить рабочих к исполнению его решения, он планировал обратиться в другую компанию с данной идеей.

Задание. Описать возможные решения ситуации каждой стороны и привести их обоснование: 1) инженер-технолог 2) руководство компании 3) коллектив рабочих.

Кейс 5. «Общественный договор»

Руководство компании выступило с инициативой о том, чтобы каждый работник соблюдал рабочую дисциплину в плане соблюдения техники безопасности. Действительное соблюдение техники безопасности приводит к тому, что ритм работы заметно замедляется. При этом

сотрудники не могут данное требование будет выполняться всеми структурными подразделениями. Компания всегда поддерживала внутри себя конкретные соревновательные отношения. Поэтому все подразделения участвовали в соревновании, по итогам которого назначались денежные выплаты. Само по себе соревнование действительно мотивировало отделы на более интенсивный труд и достижение результата.

Задание. Обосновать решение начальника одного из структурных подразделений с точки зрения утилитаризма (этическая позиция, согласно которой главным фактором принятия решения должно быть быстрое и эффективное достижение результата, пользы, выгоды) и ответить на вопрос: что будет выгодно данному отделу? Ответ должен быть обоснованным, то есть ясно и четко должна быть описана выгода.

Примерные тестовые задания по дисциплине:

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

- долг;
- достоинство;
- ответственность;
- справедливость;
- честь

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

- благо;
- долг;
- счастье;
- честь

3. Какие компоненты включает в себя культура делового общения?

- все ответы верны;
- психологию делового общения;
- служебный этикет;
- технику делового общения;
- этику делового общения

4. Каноничные правила представления (два правильных ответа):

- женщина первая представляется мужчине;
- лица с более высоким статусом представляются людям со статусом более низким;
- младшие по возрасту представляются старшим;
- мужчина первым представляется женщине

5. Литературный язык не используется:

- в научной речи;
- в невербальном общении;
- в официально-деловой речи;
- в письменной речи;
- в профессиональном общении

6. Моральный принцип, предписывающий желание помочь другим:

- альтруизм;
- толерантность;
- честолюбие;
- эмпатия

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

- равенстве;
- свободе;
- справедливости;

- честности
8. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:
- должностные обязанности;
 - кодекс чести;
 - корпоративная культура;
 - правила внутреннего распорядка
9. Наука о всеобщих законах развития природы, общества, человека и мышления:
- диалектика
 - культурология;
 - логика;
 - этика
10. Нравственные отношения предполагают рассмотрение другого человека в качестве
- Объекта, на который направлено мое действие;
 - Равного мне человека, имеющего право на уважение достоинства;
 - Человек человеку – бревно, лишь бы цель была достигнута;
 - Человек человеку – волк. Такова природа человека.
11. Ответственность – это:
- категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающаяся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях;
 - категория этики, опирающаяся на принцип равенства всех людей в моральном отношении;
 - категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу;
 - категория этики, характеризующая моральную ценность личности в связи с его статусом, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами;
 - 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
12. По оценке специалистов, субъект этики деловых отношений в рамках постсоветской России появляется к:
- 1992 году;
 - 1995 году;
 - 1998 году
13. Подсистема этикета, определяющая пространственную организацию общения:
- вербальный этикет;
 - мимика и жесты;
 - этикетная атрибутика;
 - этикетная проксемика
14. Предмет этики -
- культура;
 - мораль;
 - прекрасное;
 - социальные отношения
15. Принцип, выражающий любовь к Родине:
- гуманизм;
 - оптимизм;
 - патриотизм;
 - справедливость
16. Самосовершенствование человека в буддизме происходит через:

- самобичевание;
- самовоспитание;
- самообразование;
- самоотречение;
- самопожертвование

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

- авторитет;
- имидж;
- популярность;
- престиж;
- репутация

Примерная тематика расчетно-аналитических работ по дисциплине:

1. Дайте характеристику взглядов на кадровые проблемы, начиная с глубокой древности.
2. Раскройте содержание эволюции прикладной и профессиональной этик. Рассчитайте, какая из них оказывает наибольшее воздействие на развитие этики
3. Дайте характеристику этики бизнеса и принципа ответственности.
4. Покажите на чем основывается влияние этического фактора в экономической деятельности.
5. Обоснуйте роль протестантизма в формировании социальной ответственности предпринимателей.
6. Дайте характеристику нравственных основ предпринимательской деятельности.
7. Раскройте слагаемые ответственного лидерства в современном мире.
8. Дайте характеристику культуры благотворительности на основе междоународного анализа.
9. Раскройте содержание Кэдберри – квакерского предприятия с высокой социальной ответственностью.
10. Проанализируйте православную доктрину социальной ответственности бизнеса.
11. Проведите соотносительный анализ деловой этики и уголовного права США.
12. Деловая этика и уголовное право. Сравнительный анализ российской и зарубежной практики.

Примерная тематика домашнего творческого задания

1. Основные подходы к решению моральных проблем в этике бизнеса.
2. Утилитаристское определение этичности поведения.
3. Деонтическая этика. Основные положения теории справедливости
4. Основные принципы этики деловых отношений.
5. Этические проблемы деловых отношений.
6. Универсальная этика как основа этики бизнеса.
7. Взаимоотношения корпораций: партнерство и конкуренция.
8. Особенности делового общения с иностранными партнерами
9. Этические кодексы корпораций и формы разрешения этических проблем в коллективе.
10. Этика руководителя на примере любого предприятия, фирмы, корпорации
11. Культура ведения переговоров с деловыми партнерами
12. Проблемы манипуляций в сфере современного бизнеса

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

Организация текущего контроля успеваемости обучающихся по итогам семестра (модуля), по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по на-

правлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017

Таблица 6 – Виды работ обучающегося, формирующие текущий контроль по дисциплине

№	Виды учебной деятельности	Баллы	Максимум за семестр
Измеримые виды контроля самостоятельной работы обучающихся			
1.	Выполнение и защита контрольной работы	10	10
2.	Аудиторная контрольная работа	5	10
3.	Доклад / презентация	0,4	4
4.	Участие в дискуссии	0,5	6
Интерактивные формы проведения занятий			
5.	Посещение занятий, ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним	0,1	4
6.	Активное участие в интерактивном процессе	0,1	3
7.	Ответы на вопросы на семинарском занятии	0,1	3
	Всего за семестр (модуль)	40	

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и владений содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине».

Для направлений подготовки: 38.03.02 – Менеджмент, профили: «Менеджмент и управление бизнесом», «Финансовый менеджмент»

Примерные задания, необходимые для оценки достижения компетенций

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенций	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	Знать: основные этические стратегии сотрудничества в бизнесе Уметь: взаимодействовать с другими членами команды при соблюдении этических норм в межличностном профессиональном общении	Задание 1. На протяжении своей карьеры вы наверняка сталкивались на работе с ситуациями, когда ваши моральные ценности вступали в противоречие с тем, что вас просили сделать. Зачастую нелегко согласовать собственные ценности и цели с ценностями и целями вашего начальника, коллег, подчиненных или компании в целом. Предлагаемое задание направлено на то, чтобы помочь вам выявить и развить в себе те умения, которые не-

			обходимы для такого согласования. <i>Задачи</i> 1. Поразмышлять о случаях, когда вам с большим или меньшим успехом удавалось выразить свою точку зрения и действовать согласно своим моральным установкам. 2. Определить, какие условия и характеристики самой проблемы помогают вам успешно отстаивать свои ценности, а какие препятствуют этому.
	1. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать: основные этические нормы регулирующие межличностное общение Уметь: выстраивать индивидуальную и командную работу с учетом межличностного и профессионального общения	Задание: 1. 1. Правильно ли поступил начальник цеха? 2. Какую официальную позицию по подобным вопросам должно занимать руководство предприятия в долгосрочной перспективе? 3. Какую фактическую политику по подобным вопросам должно занимать руководство предприятия?
	3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности Индикатор 1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с дру-	Знать: особенности поведения участников команды Уметь: достигать цели и задачи в профессиональной деятельности	Задание 1. Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, называется: - авторитет; - имидж; - популярность; - престиж; - репутация

	гими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.		
--	--	--	--

Примерные задания, необходимые для оценки достижения компетенций

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенций	Результаты обучения (умения и знания), соотношенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
УК-14 Способность формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению, попыткам фальсификации истории и противодействовать им в профессиональной деятельности	1. Демонстрирует знание последствий коррупционных действий, экстремизма, терроризма, способов профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ним	Знать: действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности. Уметь: планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в социуме	Кейс-стадии 1. На заводе произошла поломка оборудования: деталь застряла в огромном агрегате, ещё немного и выйдет из строя целый производственный участок. В этот момент опытный рабочий Петров, бросается прямо внутрь агрегата. Он успевает вытащить деталь, падая на спину, с трудом уворачивается от подвижного узла механизма. Всё это выглядит как сцена из голливудского блокбастера, все присутствующие встретили Петрова аплодисментами, кроме мастера участка, который только успел подбежать. Начальник цеха, узнав о происшествии, перед лицом коллег поблагодарил Петрова и даже пообещал выплатить премию, а мастера отстранил от работы. Если

			бы авария всё-таки произошла, весь завод встал бы на неделю. Предприятие бы потеряло 40 млн руб. Среднегодовая заработная плата Петрова 70 тыс. руб./месяц. В случае несчастного случая, который привёл к тяжким увечьям или гибели работника, предприятие столкнётся с рядом проблем. Например, трудовой кодекс РФ предусматривает следующие выплаты в случае смерти на производстве: - Утраченный заработок (если погибший не успел получить начисленную ему заработную плату, ее передают родственникам). - Расходы на медицинскую помощь и реабилитацию. - Затраты на погребение. Виновного могут привлечь к уголовной ответственности. Единовременная выплата родственникам составляет т 1 млн руб. Но сам факт несчастного 20 случая не подразумевает обязательное признание вины работодателя. Верховный суд РФ дал следующее разъяснение: «Если инцидент произошел исключительно по причине небрежного поведения работника, суд должен принять это во внимание и оправдать работодателя». Задание: 1. 1. Правильно ли поступил начальник цеха? 2. Какую официальную позицию по подобным вопросам должно занимать руководство предприятия в долгосрочной
--	--	--	--

			перспективе? 3. Какую фактическую политику по подобным вопросам должно Задание: 1. 1. Правильно ли поступил начальник цеха? 2. Какую официальную позицию по подобным вопросам должно занимать руководство предприятия в долгосрочной перспективе? 3. Какую фактическую политику по подобным вопросам должно занимать руководство предприятия?
	2. Демонстрирует знание российских духовно-нравственных ценностей, исторического опыта своей страны	Знать: духовно-нравственные ценности своей страны Уметь: использовать исторический опыт своей страны в своей деятельности	Анализ ситуации «Ведение деловых переговоров». Двое из сотрудников компании в ожидании повышения по службе, но был выдвинут только один из них. Александр является мотивированным, способным и высокооплачиваемым сотрудником: фактически он - возможная будущая замена руководителя фирмы. Он недавно пришел в компанию, имея опыт работы в области товаров широкого спроса и начал очень резко, что, впрочем, его не очень беспокоит. Система повышения в компании недавно изменилась, и теперь руководство мало волнует, сколько человек проработало в компании, основной упор делается на его интеллектуальные способности. Новая система работает в пользу Александра,

			который с первого раза прошел через руководящий совет по продвижениям. Олег, с другой стороны, «провалился», и хотя записи в его трудовой книжке и образование менее впечатляющие, чем у Александра, он отнюдь не лишен сообразительности и определенно много и эффективно работал в компании на протяжении последних 20 лет, занимая ряд должностей. Теперь Олегу предстоит работать под руководством Александра. Олег пришел к руководителю фирмы и попросил его о разговоре. Олег сказал, что он разочарован в том, что упустил возможность для повышения. Олег хороший, уравновешенный работник, но у него нет видения будущего и недостаточен потенциал навыков управления. Если бы Александр знал, как с ним взаимодействовать, и Олег был бы подготовлен к восприятию Александра, из них получилась бы эффективная команда. Олег сказал, что ничего не имеет против молодости и неопытности Александра, и он был бы готов работать под его началом, если бы тот был более человечным. Однако он РПД Б1.В.04.01 Этика бизнеса Страница 13 из 16 находит Александра высокомерным и не готовым прислушиваться к подчиненным. Олег не может себе представить,
--	--	--	---

			что Александр будет принимать правильные решения или готов выслушивать контраргументы. Олег решил, что он не сможет работать под началом Александра. Вопросы для обсуждения: • какой подход избрал руководитель на этой встрече? Это была консультация? Если нет, что это было? • прокомментируйте, как менеджер придерживался шести¹ступенчатого плана. Все ли он использовал? Что забыл сделать? • прокомментируйте, какие навыки консультирования были продемонстрированы. Что менеджер сделал правильно? Что можно было бы улучшить? • если бы вы были в положении Олега, как бы вы себя чувствовали после этой встречи? • проявил ли руководитель качества лидера в дополнение или отдельно от навыка консультирования? Каким образом Задание: 1. Ситуация 1. Муниципальный служащий, ответственный за прием корреспонденции (делопроизводитель), находясь на публичном мероприятии выходной день как частное лицо, был опрошен журналистами о деятельности органов местного самоуправления по вопросам публикации данных на официальном сайте органов местного самоуправления. В частности, ему был задан вопрос о достоверности данных, которые разместил орган местного
	3. Дает оценку событиям и ситуациям, явлениям, оказывающим влияние на политику и общество с учетом исторического опыта своей страны и человечества в целом	Знать: исторический опыт своей страны и человечества в целом Уметь: давать оценку событиям и ситуациям, явлениям, оказывающим влияние на политику и общество	

			самоуправления. Служащий как частное лицо, не представляясь (анонимно), ответил на вопросы и высказал личное сомнение в достоверности информации. Как участнику опроса служащему был вручен подарок (шоколад). Наследующий день мнение служащего было опубликовано в местной газете как официальное мнение представителя органа местного самоуправления с указанием его должности и фамилии. Руководитель органа местного самоуправления попросил служащего объясниться и решил, на всякий случай, провести проверку по данному факту. Вопросы: 1. Можно ли сказать о том, что в этой ситуации служащий допустил нарушение служебной дисциплины? 2. Можно ли квалифицировать получение подарка за участие в опросе как коррупционно опасное деяние?
--	--	--	--

Примерные задания, необходимые для оценки достижения компетенций

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенций	Результаты обучения (умения и знания), соотношенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ПКН-8 Владение методами стратегического и маркетингового анализа организаций (рынков, продуктов), разработки и осуществления стратегии организации с учетом запросов и интересов различных заинтересованных сторон	Индикатор 1. Использует знания в области теории и практики стратегического менеджмента с использованием аналитического инструментария.	Знать: методы стратегического и маркетингового анализа организаций Уметь: использует знания в области теории и практики стратегического менеджмента	Задание 1. Инженер-технолог крупной компании столкнулся с непониманием и неподчинением рабочих производственного участка. Они открыто выражали несогласие с решениями инженера по поводу новой организации трудовой деятельности и необходимых работ по оптимизации работы оборудования. Рабочие считали излишним изменение труда и оборудования. Тем более, изменения могли

			дать эффект через достаточно продолжительное количество времени. Изменения трудовой деятельности и усовершенствование оборудования предполагало обязательное повышение квалификации и профессиональное переобучение. Руководство компании не пыталось урегулировать конфликт, ссылаясь на его разрешение внутри коллектива. Руководство было заинтересовано сохранить авторитетных работников и при этом попробовать оптимизировать затраты и трудоемкость, выполняемых работ. Инженер-технолог был заинтересован в продвижении своих идей, так как от этого зависело его продвижение по карьерной лестнице и повышение зарплаты. Он принял решение добиваться своего независимо от мнения рабочих, доказывая выгодность идеи руководству компании. В случае отказа компании принудить рабочих к исполнению его решения, он планировал обратиться в другую компанию с данной идеей. <i>Задание.</i> Описать возможные решения ситуации каждой стороны и привести их обоснование: 1) инженер-технолог 2) руководство компании 3) коллектив рабочих.
--	--	--	---

	Индикатор 2. Владеет методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении деятельностью организации	Знать: методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений Уметь: использовать управленческие методы для анализа организаций (рынков, продуктов)	Задание 1. Методология разработки управленческого решения – это: А. Логика, действия менеджера и команды. В. Цель и подходы метода разработки решения. С. Алгоритм разработки управленческого решения. Д. Последовательность информационных операций. Е. Совокупность методов анализа ситуаций.
	Индикатор 3. Проводит стратегический анализ макро- и микросреды организации, владеет навыками оценки ее конкурентоспособности и формирования компетенций и не копируемых конкурентных преимуществ компании	Знать: основы проведения стратегического анализа макро- и микросреды организации Уметь: использовать навыки оценки конкурентоспособности и формировать конкурентные преимущества компании	Задание 1. Оптимальный вариант из возможных прогнозных альтернатив, принимаемый в установленном порядке, определяющий средства достижения цели и организующий деятельность субъектов и объектов управления, в теории управленческих решений называется: А. Вариантом. В. Прогнозом. С. Проектом. Д. Управленческим решением.

Примерные задания, необходимые для оценки достижения компетенций

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенций	Результаты обучения (умения и знания), соотношенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ПКН-11 Способность анализировать рыночные и специфические риски при решении задач управления организацией	Индикатор 1. Использует знания инструментария риск-менеджмента для выявления факторов риска внешней и внутренней среды организации и обос-	Знать: основы анализа рыночных рисков при решении задач управления организацией Уметь: использовать инструменты риск-менеджмента для выявления факторов риска внешней и внутренней	Задание 1. Предприниматель решает, в какой бизнес выгоднее вложиться: заняться бытовой техникой или выйти на рынок телекоммуникаций. При выборе первой альтернативы, при прочих равных услови-

	нования измерения риска	среды организации	ях, через год случайный конечный доход реализуется с равными шансами в интервале от 37 тыс. у. е. до 73 тыс. у. е. При выборе второй альтернативы – в интервале от 40 тыс. у. е. до 69 тыс. у. е. Какой вид бизнеса выберет предприниматель?
	Индикатор 2. Проводит идентификацию рисков по функциям и направления деятельности организации	Знать: особенности рискологии при управлении организацией Уметь: проводить идентификацию рисков по функциям и направления деятельности организации.	Задание 1. Чтобы оценить риск падения работника на входном лестничном марше в здание необходимо ответить на 2 вопроса: а какова вероятность этого события и каковы могут быть последствия. Для более объективной оценки вероятности и серьезности последствий используются имеющиеся данные по несчастным случаям, записи журналов ежедневного контроля и иные сведения. Так, если за последний год неоднократно были замечания по содержанию лестничных маршей и дорожек, а в статистике несчастных случаев есть похожие случаи по отрасли (или даже в самой организации), то в данном случае определить величину вероятности и серьезности последствий, а, следовательно, и риска, можно будет более приближенно к реальности.

	Индикатор 3. Использует механизмы выявления причин условий возникновения рисков с использованием методов количественной и качественной.	Знать: механизмы выявления причин условий возникновения рисков Уметь: использовать методы количественной и качественной оценки рисков	Задание 1. Риск-менеджмент как сложная система, включающая управляемую и управляющую подсистемы – это: а) управление рисками как системный подход; б) управление рисками как процессный подход; в) управление рисками в широком смысле; г) управление рисками в узком смысле;
--	---	--	--

7.2. Перечень вопросов к экзамену по дисциплине:

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Основные понятия теории стейкхолдеров.
2. Механизм управления проектами.
3. Функции взаимоотношений со стейкхолдерами в управлении проектами.
4. Внешние стейкхолдеры проектов.
5. Внутренние стейкхолдеры проектов.
6. Бизнес-среда менеджмента проекта на предприятии.
7. Организация благоприятного климата в команде проектирования
8. Развитие теории стейкхолдеров.
9. Модель взаимоотношений со стейкхолдерами Фримана.
10. Принципы взаимоотношений со стейкхолдерами Кларксона.
11. Понятия стейкхолдеров, стейквочеров, стейккиперов.
12. Особенности моделей взаимоотношений со стейкхолдерами в проектах
13. Методы идентификации стейкхолдеров проектов.
14. Модель классификации стейкхолдеров Гарднера
15. Модели классификации стейкхолдеров Саваж и Никса
16. Модель классификации стейкхолдеров «Власть – легитимность – срочность»
17. Модель классификации стейкхолдеров «Отношение-намерения и Знание»
18. Модель классификации стейкхолдеров «Власть-интересы-отношение»
19. Структура механизма управления отношениями со стейкхолдерами в проектах
20. Функции механизма управления отношениями со стейкхолдерами в проектах
21. Эффективность управления стейкхолдерами проектов
22. Методы оценки уровня зрелости отношений со стейкхолдерами
23. Методы классификации и ранжирования стейкхолдеров проектов
24. Фиксация и оценка потребностей и ожиданий стейкхолдеров проектов
25. Формулирование требований стейкхолдеров проектов
26. Методы гармонизации интересов стейкхолдеров проектов
27. Оценка уровня возможного влияния стейкхолдеров на проект.
28. Виды возможного влияния и уровень власти стейкхолдеров
29. Оценка реального и желаемого уровня поддержки и лояльности стейкхолдеров проектов
30. Методы вовлечения стейкхолдеров для роста поддержки и лояльности
31. Виды стратегий взаимодействия со стейкхолдерами.

32. Виды стратегий коммуникации со стейкхолдерами проекта. Выбор стратегии коммуникации.
33. Структура плана коммуникаций.
34. Информационные технологии управления отношениями со стейкхолдерами.
35. Программные средства управления отношениями со стейкхолдерами
36. Оценка эффективности взаимодействия со стейкхолдерами проекта

7.3. Иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, умений и знаний

Порядок проведения промежуточной аттестации и система оценивания результатов промежуточной аттестации по итогам семестра (модуля) по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017.

Пример экзаменационного билета

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. *Дайте оценку интересов и ожиданий стейкхолдеров (10 баллов).*
2. *Раскройте различные подходы к обоснованию этики бизнеса и взаимодействие со стейкхолдерами (10 баллов).*

3. *Решите кейс 4. Конфликт интересов.* Инженер-технолог крупной компании столкнулся с непониманием и неподчинением рабочих производственного участка. Они открыто выражали несогласие с решениями инженера по поводу новой организации трудовой деятельности и необходимых работ по оптимизации работы оборудования.

Рабочие считали излишним изменение труда и оборудования. Тем более, изменения могли дать эффект через достаточно продолжительное количество времени. Изменения трудовой деятельности и усовершенствование оборудования предполагало обязательное повышение квалификации и профессиональное переобучение. Руководство компании не пыталось урегулировать конфликт, ссылаясь на его разрешение внутри коллектива. Руководство было заинтересовано сохранить авторитетных работников и при этом попытаться оптимизировать затраты и трудоемкость, выполняемых работ.

Инженер-технолог был заинтересован в продвижении своих идей, так как от этого зависело его продвижение по карьерной лестнице и повышение зарплаты. Он принял решение добиваться своего независимо от мнения рабочих, доказывая выгоду идеи руководству компании. В случае отказа компании принудить рабочих к исполнению его решения, он планировал обратиться в другую компанию с данной идеей.

Задание. Описать возможные решения ситуации каждой стороны и привести их обоснование: 1) инженер-технолог 2) руководство компании 3) коллектив рабочих. (30 баллов)

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

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

Вероятность возникновения потерь и недополучения прибыли – это:

- а) банкротство;
- б) риск;
- в) платежеспособность

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

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

К содержанию группы методов снижения риска не относятся:

а) управление активами и пассивами;

б) самострахование;

в) хеджирование;

г) методы предотвращения;

д) диверсификация;

е) активный риск-менеджмент. (10 баллов)

Подготовил: _____ Ф.И.О.

Утверждаю:

Заведующий кафедры «Философия, история и право _____ Ф.И.О.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Григоренко, О. В., Вопросы этики в управлении бизнесом: учебное пособие / О. В. Григоренко, И. О. Садовнича. — Москва: Русайнс, 2023. — 116 с. — ЭБС BOOK.ru. — URL: <https://book.ru/book/945999> (дата обращения: 12.12.2022). — Текст: электронный.

2. Долгова, И.В. Деловая этика и деловые коммуникации в сфере бизнеса: учебник / И.В. Долгова. — Москва: КноРус, 2021. — 401 с. — ЭБС BOOK.ru. — URL: <https://book.ru/book/939839> (дата обращения: 12.12.2022). — Текст: электронный.

3. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса: учебное пособие для бакалавров / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. — 10-е изд. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 274 с. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091119> (дата обращения: 12.12.2022). — Текст: электронный

Дополнительная литература

4. Канке, В.А. Бизнес-этика: учебник / В.А. Канке. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 236 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1875854> (дата обращения: 12.12.2022). — Текст : электронный.

5. Чумиков, А. Н. Управление коммуникациями : учебник / А. Н. Чумиков, М. П. Бочаров. - 2-е изд. - Москва: Дашков и К, 2023. - 544 с. - ЭБС ZNANIUM.com. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1927318> (дата обращения: 12.12.2022). — Текст: электронный.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>

2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>

3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>

4. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>

5. Образовательная платформа Юрайт <https://urait.ru/>
6. Деловая онлайн-библиотека AlpinaDigital <http://lib.alpinadigital.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
8. Электронная библиотека <http://grebennikon.ru>
9. Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф/>
10. Финансовая справочная система «Финансовый директор» <http://www.1fd.ru/1>. Кафтан В. В., Чернышова Л. И. Деловая этика [Электронный ресурс]: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2021. 301 с. ISBN 978-5-534-03324-3. <https://ezpro.fa.ru:3217/bcode/469262> (дата обращения: 29.07.2021).

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Этика бизнеса и взаимодействие со стейкхолдерами» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекциях и семинарских занятиях) и самостоятельной работы. Семинарские занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения. Для проведения практических занятий активно используются методы работы в малых группах, вовлечение в индивидуальную работу.

При реализации дисциплины используются следующие интерактивные формы проведения занятий:

- научная дискуссия;
- кейс-метод;
- подготовка научных докладов/презентаций.

Методические указания по написанию расчетно-аналитической работы.

Цель написания домашнего творческого задания и расчетно-аналитической работы - закрепление теоретических знаний о комплексе проблем этики бизнеса и взаимодействии со стейкхолдерами, составляющих этическую основу взаимодействия между деловыми партнерами и всеми заинтересованными сторонами. При написании домашнего творческого задания и расчетно-аналитической работы используются навыки, полученные в ходе изучения базовых понятий, теоретических концепций этики бизнеса в разных школах.

По результатам написания домашнего творческого задания, расчетно-аналитической работы студент может выступать на конференциях, круглых столах, семинарах по рассматриваемой проблеме.

Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа заключается:

Вначале практического занятия (иногда лекции) проводится устный или письменный экспресс-опрос студентов по содержанию предыдущего занятия;

- в подготовке к практическим занятиям по основным и дополнительным источникам литературы;
- в выполнении домашних заданий;
- в самостоятельном изучении отдельных тем или вопросов по учебникам, учебным пособиям и другим источникам;
- в выполнении контрольных мероприятий по дисциплине;
- в подготовке к расчетно-аналитической работе.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Антивирусная защита ESET NOD32
2. Windows, Microsoft Office

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Электронная энциклопедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Wiki>
4. Информационно-образовательный портал Финансового университета. - <http://portal.ufrf.ru>.

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации - не используются

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Направление 38.03.02 – Менеджмент, профили: «Менеджмент и управление бизнесом», «Финансовый менеджмент»

Для осуществления образовательного процесса в рамках дисциплины необходимо наличие специальных помещений.

Специальные помещения представляют собой аудитории для проведения лекций, семинарских и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Проведение лекций и семинаров в рамках дисциплины осуществляется в помещениях:

- оснащенных демонстрационным оборудованием;
- оснащенных компьютерной техникой, обеспечивающей доступ к сети «Интернет» и к электронной информационно - образовательной среде Финансового университета.