

УТВЕРЖДАЮ  
 Декан факультета

\_\_\_\_\_  
 (подпись) Шматко А. Д.  
 ФИО  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Направление/специальность подготовки	38.03.02 Менеджмент
Специализация/профиль/программа подготовки	Производственный менеджмент
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
1	1	3	108	34	17	0	17	74	0	0	74	зач.

*ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

**38.03.02 Менеджмент**

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ  
Миловзорова Мария Николаевна, к.филос.н., доцент, доцент

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры-разработчика  
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании выпускающей кафедры

**Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

## **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

### **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-3 — способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ОПК-1 — способность решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
ОПК-3 — способность разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

### **УК-3**

*знания:*

методы управления индивидуальным и групповым поведением в организации;

*умения:*

наблюдение и анализ алгоритмики индивидуального и группового поведения в организации;

*навыки:*

социальное взаимодействие с целью управления индивидуальным и групповым поведением в организации.

### **ОПК-1**

*знания:*

методы осуществления аналитического мониторинга процессов с целью разработки альтернатив для принятия оптимальных управленческих решений с учетом принципов социально-ответственного лидерства;

*умения:*

наблюдение и анализ коммуникативного взаимодействия на этапе реализации управленческих решений в аспекте социальной ответственности;

*навыки:*

оценка эффектов и последствий управленческих решений в контексте социальной ответственности.

### **ОПК-3**

*знания:*

технологии профилактики и противодействия антисоциальному поведению;

*умения:*

повышение уровня личностной культуры с целью профилактики антисоциального (в том числе коррупционного) поведения;

*навыки:*

коммуникативное взаимодействие на этапе реализации управленческих решений в области противодействия антисоциальному (в том числе коррупционному) поведению.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.02 Менеджмент*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания школьных курсов и служит основой для освоения дисциплин: **МАРКЕТИНГ**

Требования к уровню подготовки обучающихся и предварительные компетенции определены Федеральным государственным образовательным стандартом среднего общего образования.

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-3	ОПК-1	ОПК-3
1	1	<b>Раздел 1. Экологический, социальный и экономический эффекты внедрения идеологии корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление.</b> 1.1. Концепция корпоративной социальной ответственности 1.2. Концепция устойчивого развития. 1.3. Конфликт интересов в экологической этике и культура массового потребления.	22	8	4	4	14	20	20	20
1	1	<b>Раздел 2. Этика бизнеса.</b> 2.1. Сравнительный анализ содержания понятий «этика» и «этикет». 2.2. Объекты исследования этики бизнеса 2.3. Основные направления в исследованиях этики бизнеса 2.4. Доминирование утилитаристского анализа в исследованиях этики бизнеса 2.5. Проблема этического релятивизма.	16	4	2	2	12	16	16	16
1	1	<b>Раздел 3. Основные инструменты управления поведением стейкхолдеров.</b> 3.1. Корпоративные этические кодексы 3.2. Этическая дилемма в контексте реализации требований корпоративного этического кодекса 3.3. Власть и сила в контексте управления социальными группами. 3.3. Управление групповым поведением. Групповые эффекты. 3.4. Корпоративный имидж. Компоненты структуры имиджа организации.	16	4	2	2	12	16	16	16
1	1	<b>Раздел 4. Формирование организационной культуры.</b> 4.1. Модель воспроизводства организационной культуры В.Сате. 4.2. Ценностный аспект в моделях организационной культуры Т.Парсонса и Р.Квина-Дж.Рорбаха. 4.3. Типы организационных культур.	20	8	4	4	12	16	16	16
1	1	<b>Раздел 5. Управление конфликтами в организации.</b> 5.1. Модель организационного конфликта Л. Понди. 5.2. Роль руководителя в управлении конфликтом. 5.3. Источники конфликтов. 5.4. Акцентуации характера как причина возникновения однотипных конфликтов. 5.5. Стратегии разрешения конфликтов. 5.6. Влияние конфликта на показатели организационной эффективности.	18	6	3	3	12	16	16	16
1	1	<b>Раздел 6. Проблемы межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях.</b> 6.1. Организационное поведение в транснациональных корпорациях 6.2. Стереотипы и предрассудки в межкультурной коммуникации. Культурный шок: причины, пути преодоления. 6.3. Менталитет. Модели сравнительного анализа национальных культур (Г.Хофстеде и др.).	16	4	2	2	12	16	16	16
<b>Всего за 1 семестр</b>			108	34	17	17	74	100	100	100
<b>Всего по дисциплине</b>			108	34	17	17	74	100	100	100

#### 3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Экологический, социальный и экономический эффекты внедрения идеологии корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление.	«Миссия организации и этические принципы бизнеса в контексте организационной культуры транснациональных корпораций». Анализ ценностей транснациональных компаний, представленных в их миссиях и этических кодексах.	2
2		«Пути решения конфликта интересов в экологической этике» - анализ содержания документа конференции ООН «Повестка дня на XXI век». Вывод о динамике изменений за 30 лет.	2
3	Раздел 2. Этика бизнеса.	Решение кейса «Этическая дилемма на рабочем месте»	2
4	Раздел 3. Основные инструменты управления поведением стейкхолдеров.	Диагностика имиджа организации по выбору студента	2
5	Раздел 4. Формирование организационной культуры.	Деловая игра: Создание собственного малого предприятия и его организационной символики: название, логотип, девиз (слоган), миссия, герой(и), артефакт(ы), фирменные цвета.	4

6	Раздел 5. Управление конфликтами в организации.	Решение кейсов и задач по управлению конфликтами в организации	3
7	Раздел 6. Проблемы межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях.	«Коммуникативные аспекты практической реализации международного проекта в (стране по выбору студента)»	2
<b>Всего за 1 семестр</b>			<b>17</b>

### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Экологический, социальный и экономический эффекты внедрения идеологий корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление.	Экологический, социальный и экономический эффекты внедрения идеологий корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление	14
2	Раздел 2. Этика бизнеса.	Этика бизнеса	12
3	Раздел 3. Основные инструменты управления поведением стейкхолдеров.	Основные инструменты управления поведением стейкхолдеров	12
4	Раздел 4. Формирование организационной культуры.	Формирование организационной культуры	12
5	Раздел 5. Управление конфликтами в организации.	Управление конфликтами в организации	12
6	Раздел 6. Проблемы межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях.	Проблемы межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях	12
<b>Всего за 1 семестр</b>			<b>74</b>

## 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<b>1</b>					Задан	ДР				ДР	Задан				Задан	ДР	Вопр. Зач, зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Задан – задание;
- Вопр. Зач – вопросы к зачету;
- зач. – зачет.

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- задание;
- вопросы к зачету.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- зачет.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. А. В. Колесников. . Корпоративная культура. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
2. А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. . Конфликтология. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
3. В. В. Касьянов. . Социология массовой коммуникации. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
4. В. Г. Антонов, В. К. Крылов, А. Ю. Кузьмичёв. . Корпоративное управление. М.: Форум, 2010, 7 экз.
5. В. Н. Мангасарян. . Природа - общество - культура: основания коэволюции (Философско-методологический анализ). СПб.: Изд-во РХГА, 2011, 7 экз.
6. Г. Л. Тульчинский. . Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
7. Г. Морган. . Имиджи организации. Восемь моделей организационного развития. М.: Вершина, 2006, 48 экз.
8. И. П. Фаминский. . Глобализация - новое качество мировой экономики. М.: Магистр, 2010, 32 экз.
9. М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013, 102 экз.
10. М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. . Управление межкультурными коммуникациями. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2021, 29 экз.
11. М. Н. Миловзорова, Т. Д. Иванова, Е. Н. Щёголев. . Корпоративная социальная ответственность. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2014, эл. рес.
12. М. Н. Миловзорова, Т. Д. Иванова, Е. Н. Щёголев. . Корпоративная социальная ответственность. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2014, 47 экз.
13. Н. Ю. Родыгина. . Этика деловых отношений. Москва: Юрайт, 2019, эл. рес.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

1. В. П. Шестаков. . США: псевдокультура или завтрашний день Европы?. М.: ЛКИ, 2010, 2 экз.
2. М. Н. Миловзорова. . Аксиологические основания безопасного развития социальных систем в условиях глобализации. СПб.: Астерион, 2021, 1 экз.

### 5.3. Периодические издания:

1. Качество и жизнь.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/bcode/489994> Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / Е. Б. Завьялова, Ю. К. Зайцев, Н. В. Студеникин;
2. <https://urait.ru/bcode/489297> Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой;
3. <https://urait.ru/bcode/490181> Основы природопользования и природообустройства : учебник для вузов / Л. М. Кузнецов, А. Ю. Шмыков ; под редакцией В. Е. Курочкина;
4. <https://e.lanbook.com/book/196895> Большаков, Б. Е. Научная экспертиза проектов устойчивого развития сложных систем : учебное пособие / Б. Е. Большаков, Е. Ф. Шамаева. — Дубна : Государственный университет «Дубна», 2018. — 210 с..

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;  
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;



3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

1. Microsoft Office.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Лекционные занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.2. Практические занятия:**

1. Проектор;
2. Microsoft Office.

### **6.3. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению **38.03.02 Менеджмент**. Дисциплина реализуется на факультете **Р** Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

УК-3 способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;  
ОПК-1 способность решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;  
ОПК-3 способность разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с выявлением экологического, социального и экономического эффектов внедрения идеологий корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление, с объектами и основными направлениями исследования этики бизнеса, с путями преодоления проблемы этического релятивизма в бизнесе, с типами организационной культуры и механизмами ее формирования, с основными инструментами управления поведением стейкхолдеров, с методами управления индивидуальным и групповым поведением в организации; с методами управления организационными конфликтами, с возможностями разрешения проблем межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- задание;
- вопросы к зачету.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч**. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**17 ч.**), практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**74 ч**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 34 ч. аудиторных занятий, и 74 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
<b>Раздел 1. Экологический, социальный и экономический эффекты внедрения идеологий корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление.</b>		
Экологический, социальный и экономический эффекты внедрения идеологий корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление	В. Н. Мангасарян. . Природа - общество - культура: основания коэволюции (Философско-методологический анализ): СПб.: Изд-во РХГА, 2011 (1-3) В. Г. Антонов, В. К. Крылов, А. Ю. Кузьмичёв. . Корпоративное управление: М.: Форум, 2010 (1-3) М. Н. Миловзорова, Т. Д. Иванова, Е. Н. Щёголев. . Корпоративная социальная ответственность: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2014 (1) М. Н. Миловзорова. . Аксиологические основания безопасного развития социальных систем в условиях глобализации: СПб.: Астерион, 2021 (1-4) Г. Л. Тульчинский. . Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности: Москва: Юрайт, 2022 (1-3) И. П. Фаминский. . Глобализация - новое качество мировой экономики: М.: Магистр, 2010 (1-2)	14
Итого по разделу 1		14
<b>Раздел 2. Этика бизнеса.</b>		
Этика бизнеса	Н. Ю. Родыгина. . Этика деловых отношений: Москва: Юрайт, 2019 (1-2) М. Н. Миловзорова, Т. Д. Иванова, Е. Н. Щёголев. . Корпоративная социальная ответственность: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2014 (2)	12
Итого по разделу 2		12
<b>Раздел 3. Основные инструменты управления поведением стейкхолдеров.</b>		
Основные инструменты управления поведением стейкхолдеров	В. В. Касьянов. . Социология массовой коммуникации: Москва: Юрайт, 2020 (2) М. Н. Миловзорова, Т. Д. Иванова, Е. Н. Щёголев. . Корпоративная социальная ответственность: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2014 (3) М. Н. Миловзорова. . Теория организации	12

	и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (6)	
Итого по разделу 3		12
<b>Раздел 4. Формирование организационной культуры.</b>		
Формирование организационной культуры	В. П. Шестаков. . США: псевдокультура или завтрашний день Европы?: М.: ЛКИ, 2010 (1-3) А. В. Колесников. . Корпоративная культура: Москва: Юрайт, 2020 (1-2) Г. Морган. . Имиджи организации. Восемь моделей организационного развития: М.: Вершина, 2006 (1-4) М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (7)	12
Итого по разделу 4		12
<b>Раздел 5. Управление конфликтами в организации.</b>		
Управление конфликтами в организации	А. В. Лопарев, Д. Ю. Знаменский. . Конфликтология: Москва: Юрайт, 2020 (1-3) М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (8)	12
Итого по разделу 5		12
<b>Раздел 6. Проблемы межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях.</b>		
Проблемы межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях	М. Н. Миловзорова, Е. Н. Щёголев. . Управление межкультурными коммуникациями: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2021 (1-4)	12
Итого по разделу 6		12

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- задание;
- вопросы к зачету;
- зачет.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Задание

1) «Миссия организации и этические принципы бизнеса в контексте организационной культуры транснациональных корпораций». Анализ ценностей транснациональных компаний, представленных в их миссиях и этических кодексах.

2) Занятие «Пути решения конфликта интересов в экологической этике» - анализ содержания документа конференции ООН «Повестка дня на XXI век». Вывод о динамике изменений за 30 лет.

3) Деловая игра: Создание собственного малого предприятия и его организационной символики: название, логотип, девиз (слоган), миссия, герой(и), артефакт(ы), фирменные цвета.

Критерии оценивания заданий:

СДАНО (5-10 баллов)- обучающийся выполнил задание полностью.

НЕ СДАНО (0-4 балла)- обучающийся не выполнил задание или выполнил не полностью.

#### Вопросы к зачету

1. Значение идеологии корпоративной социальной ответственности в управлении транснациональными корпорациями.

2. Основные направления корпоративной социальной ответственности.

3. Отличительные черты транснациональных корпораций.

4. Экономическая, социальная и экологическая составляющие концепции устойчивого развития.

5. Компоненты имиджа организации.

6. Преимущества формирования позитивного имиджа предприятия.

7. Конфликт интересов в экологической этике.

8. Назовите основных стейкхолдеров организации.

9. Преимущества формирования позитивного имиджа предприятия.

10. Классификация организационных культур.

11. Оперативные цели и официальные цели (=миссия) в стратегическом планировании.

12. Ценностный аспект в модели «функциональная сетка AGIL» Т.Парсонса

13. Ценностный аспект в матрице «конкурирующие ценности организационной эффективности» Р.Квина-Дж.Рорбаха

14. Значение организационной символики в управлении сознанием и поведением стейкхолдеров.

15. Основные направления в исследованиях этики бизнеса.

16. Значение теорий массовой коммуникации в управлении поведением человека

17. Значение модели сравнительного анализа национальных культур Г.Хофстеде

18. Проблемы межкультурной коммуникации в транснациональных корпорациях

19. Управление конфликтами в организации

#### Зачет

Максимальная общая сумма за семестр 100 баллов (включая баллы за посещаемость, за участие в научной работе и Диагностические работы).

Для получения оценки "зачтено" необходимо набрать не менее 51 балла.

Оценочные требования к зачету:

--- ЗАЧТЕНО – студент корректно ориентируется в основных направлениях корпоративной социальной ответственности, способен назвать отличительные черты транснациональных корпораций, выявить

экологический, социальный и экономический эффекты внедрения идеологий корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление, знаком с основными инструментами управления поведением стейкхолдеров, с методами управления организационными конфликтами, с возможностями разрешения проблем межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях.

--- НЕ ЗАЧТЕНО – студент не ориентируется в основных направлениях корпоративной социальной ответственности, не способен назвать отличительные черты транснациональных корпораций, не имеет представления об экологическом, социальном и экономическом эффектах внедрения идеологий корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление, не знаком с основными инструментами управления поведением стейкхолдеров, с методами управления организационными конфликтами, с возможностями разрешения проблем межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %			НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-3	ОПК-1	ОПК-3	
1	1	Раздел 1. Экологический, социальный и экономический эффекты внедрения идеологий корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в управление.	22	8	4	4	14	20	20	20	Вопросы к зачету, Задание
1	1	Раздел 2. Этика бизнеса.	16	4	2	2	12	16	16	16	Вопросы к зачету
1	1	Раздел 3. Основные инструменты управления поведением стейкхолдеров.	16	4	2	2	12	16	16	16	Вопросы к зачету
1	1	Раздел 4. Формирование организационной культуры.	20	8	4	4	12	16	16	16	Вопросы к зачету, Задание
1	1	Раздел 5. Управление конфликтами в организации.	18	6	3	3	12	16	16	16	Вопросы к зачету
1	1	Раздел 6. Проблемы межкультурных коммуникаций в транснациональных корпорациях.	16	4	2	2	12	16	16	16	Вопросы к зачету, Задание
Всего за 1 семестр			108	34	17	17	74	100	100	100	
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	100	100	



## Критерии оценивания

### УК-3

#### *Вопросы открытого типа:*

- № 1 Определите значение идеологии корпоративной социальной ответственности в управлении транснациональными корпорациями
- № 2 Перечислите основные направления корпоративной социальной ответственности
- № 3 Какие отличительные черты транснациональных корпораций Вам известны?
- № 4 Назовите основных стейкхолдеров организации
- № 5 Есть ли различия в понятиях «этика» и «этикет»? Если есть, то какие они?
- № 6 Если бы Вы были руководителем, то как бы Вы побуждали коллектив действовать этично?
- № 7 Назовите источники конфликтов
- № 8 Как Вы понимаете социально-ответственное лидерство?
- № 9 Почему в процессе межкультурного взаимодействия необходимо заботиться о формировании своего персонального имиджа?
- № 10 Как цифровизация влияет на взаимодействие в межкультурной среде?

#### *Вопросы закрытого типа:*

- № 1 Концепция корпоративной социальной ответственности в настоящее время:
- А) в России не внедрена
- Б) носит рекомендательный характер
- В) обязательна для внедрения по всех организациях
- Г) обязательна для внедрения только в корпорациях
- № 2 Какое направление в исследованиях этики бизнеса доминирует в настоящее время?
- А) религиозная этика
- Б) деонтическая этика
- В) этика утилитаризма
- Г) этика справедливости
- № 3 Социальные группы, имеющие какие-либо ожидания относительно корпорации и оказывающие на неё определенное влияние, называются :
- А) медиаторами
- Б) экспертами
- В) стейкхолдерами
- Г) спичрайторами
- № 4 Корпоративный этический кодекс - это :
- А) регламент работы корпорации
- Б) алгоритм норм, правил правильного (допустимого)/неправильного(недопустимого) поведения в определенной профессиональной или корпоративной среде
- В) должностные обязанности работников
- Г) правила делового общения
- № 5 Умение управлять конфликтом для руководителя является :
- А) дополнительным навыком, не входящим в профессиональное поле руководителя

- Б) тестом на профессиональную компетентность руководителя, обязательным навыком
- В) желательным, но необязательным навыком
- Г) сверхъестественной способностью
- № 6 Субъективные факторы формирования социальной ответственности внутри корпорации включают в себя:
- А) качественные характеристики персонала (лояльность, сплоченность, инициативность и др.)
- Б) зрелость системы социального партнерства
- В) ожидания потребителей
- Г) интересы акционеров
- № 7 Корпоративная миссия - это:
- А) защита доли рынка
- Б) максимизация прибыли
- В) социально приемлемая концепция бизнеса фирмы
- Г) победа в конкурентной борьбе
- № 8 Социальная группа, с которой человек соотносит себя как с эталоном в своем поведении, называется:
- А) цензорная группа
- Б) референтная группа
- В) малая группа
- Г) квазигруппа
- № 9 Принадлежность индивида к какой-либо культуре или культурной группе, формирующая ценностное отношение человека к самому себе, другим людям, обществу и миру в целом называется :
- А) культурная идентичность
- Б) имитация
- В) этноцентризм
- Г) толерантность
- № 10 Корпоративная социальная ответственность – это :
- А) правила делового поведения
- Б) закон, обязательный для исполнения
- В) идеология управления корпорацией
- Г) высокий уровень самосознания акционеров корпорации

#### **ОПК-1**

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Назовите преимущества формирования позитивного имиджа предприятия
- № 2 Перечислите основные инструменты управления смыслами работы корпорации (организационные символы)
- № 3 Что такое «культурный шок»?
- № 4 Какие способы формирования обезличенности Вы можете назвать?
- № 5 Возможно ли бесконфликтное межкультурное взаимодействие людей? Обоснуйте

- свой ответ.
- № 6 Каким образом субъект управления оказывает влияние на поведение объекта управления?
- № 7 Как Вы можете определить понятие «менталитет»?
- № 8 Для чего социальной системе нужна способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде?
- № 9 Как цифровизация влияет на взаимодействие людей?
- № 10 Назовите культурные особенности, отличительные черты менталитета граждан России
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Предназначение корпоративной социальной ответственности выражается в
- А) эффективном использовании ресурсов
- Б) максимизации прибыли
- В) достижении баланса между экономическими интересами корпораций, интересами социальных групп (стейкхолдеров) и экологическими требованиями
- Г) эффективном привлечении ресурсов
- № 2 Основной акцент в идеологии корпоративной социальной ответственности направлен:
- А) на создание товаров/услуг, максимально удовлетворяющих потребности клиентов
- Б) на PR-составляющую формирования сильного корпоративного имиджа
- В) на помощь малоимущим
- Г) на развитие работников
- № 3 В базовом уровне («культурном ядре») организационной культуры находятся:
- А) привычки работников
- Б) система ценностей
- В) правила коммуникации
- Г) дресс-коды
- № 4 Информация об объекте (предприятие, отрасль, деловой человек), которая оценивается целевой аудиторией, называется:
- А) резюме
- Б) досье
- В) жизненный цикл
- Г) имидж
- № 5 Какая теория обосновывает, что единственная ответственность бизнеса – это увеличение прибыли для своих акционеров?
- А) корпоративного альтруизма
- Б) социальной ответственности
- В) корпоративного развития
- Г) корпоративного эгоизма
- № 6 К внешним факторам, определяющим границы корпоративной социальной ответственности, относятся:

- А) институциональные условия и ограничения (законодательство, общественные инициативы и др.)
- Б) ожидания ключевых стейкхолдеров
- В) конкурентные преимущества
- Г) научно-технический прогресс
- № 7 Назовите фактор, наиболее сильно влияющий на эффективность осуществления международных бизнес-проектов:
- А) географический ландшафт
- Б) управление межкультурными коммуникациями
- В) климатические условия
- Г) технологические условия
- № 8 Что является ключевым препятствием для осуществления эффективного межкультурного взаимодействия?:
- А) особенности менталитета
- Б) конкурентные (конфликтные) межличностные отношения
- В) различия в привычках
- Г) языковой барьер
- № 9 Чем регулируется межкультурное взаимодействие бизнес-партнеров?
- А) этноцентризмом
- Б) нормами делового этикета
- В) социальным статусом участников
- Г) географическим положением страны
- № 10 Имидж – это:
- А) техника продвижения товара
- Б) модель поведения
- В) информация об объекте, которая оценивается
- Г) условная вежливость

### **ОПК-3**

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Что, по мнению автора теории смещения власти Э.Тоффлера, называют высшим уровнем труда в XXI веке?
- № 2 Приведите пример коррупционного поведения первых лиц государств во взаимодействии с транснациональными корпорациями
- № 3 Охарактеризуйте «человека потребляющего»
- № 4 Могут ли транснациональные корпорации оказывать влияние на политическую ситуацию в тех государствах, в которых они размещают производственные и сбытовые базы?
- № 5 Как взаимосвязаны процессы культурной глобализации и экономической глобализации?
- № 6 В чем суть теории пределов роста?
- № 7 Назовите самые главные цели работы корпораций
- № 8 Что такое транснационализация?
- № 9 Какими, на Ваш взгляд, должны быть базовые принципы работы транснациональных корпораций в XXI веке?
- № 10 Обязан ли бизнес действовать в рамках моральных обязательств и почему?

- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Форма финансовой помощи, выделяемая компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества, называется:
- А) социальными инвестициями
  - Б) спонсорством
  - В) грантами
  - Г) рекламным фондом
- № 2 Понятия «экология» и «экономика» – однокоренные. Какое из этих понятий должно учитываться приоритетно при принятии управленческих решений?
- А) приоритетности быть не должно
  - Б) приоритетными должны быть нормы международного права
  - В) экономика
  - Г) экология
- № 3 Социальное партнерство - это:
- А) кооперация и специализация управленческого труда
  - Б) отношения, основанные на купле-продаже, равновесии интересов продавца и покупателя
  - В) отношения власти – подчинения в организации
  - Г) отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов экономических процессов путём согласования их интересов
- № 4 Что НЕ ВХОДИТ в треугольник конфликта интересов в экологической этике?:
- А) биосфера
  - Б) человек потребляющий (Homo Consumers)
  - В) человек, охраняющий биосферу
  - Г) целеполагание максимизации прибыли предприятий
- № 5 Организация, созданная для защиты интересов ее участников и образующая самостоятельное юридическое лицо, называется:
- А) конгломератом
  - Б) корпорацией
  - В) концерном
  - Г) альянсом
- № 6 Главной движущей силой процесса глобализации экономики являются :
- А) Организация Объединённых Наций
  - Б) государства
  - В) транснациональные корпорации
  - Г) гражданское общество
- № 7 Какой компонент ОТСУТСТВУЕТ в западной концепции устойчивого развития (sustainable development)?:
- А) ноосфера

- Б) интересы социальных систем (человек – общество)
- В) экологические императивы
- Г) экономические интересы предприятий
- № 8 Найдите ценность, которая НЕ ВХОДИТ в систему ценностей человека потребляющего (Homo Consumers):
- А) эгоизм
- Б) гедонизм
- В) забота о биосфере
- Г) нарциссизм
- № 9 Что имеет отношение к проблеме истощаемости природных ресурсов современного мирового хозяйства?:
- А) культурная унификация
- Б) технологический отрыв стран-лидеров от всего остального мира
- В) нехватка питьевой пресной воды
- Г) рост угрозы мирового терроризма
- № 10 Лоббизм – это:
- А) процесс регулирования рынка государственными структурами
- Б) процесс влияния коммерческих интересов бизнес-структур на принятие политических решений законодательной властью
- В) прогнозирование развития политической ситуации
- Г) взаимная поддержка депутатов путём обмена голосами при принятии законодательных решений