

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Этика деловых отношений и культура управления

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2025

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Универсальные	Межкультурное взаимодействие	УК-5

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 умеет устанавливать и поддерживать взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе УК-3.2 устанавливает и поддерживает взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе УК-3.3 владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 демонстрирует толерантное восприятие социальных, религиозных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям. УК-5.2 находит и использует необходимую для взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп УК-5.4 использует философские знания для формирования мировоззренческой позиции, предполагающей принятие нравственных обязательств по отношению к природе, обществу, другим людям и к самому себе

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-3		
	<p>– этические принципы и нормы социального взаимодействия и основные приемы, с помощью которых оно устанавливается;</p> <p>– правила и нормы делового общения, публичного выступления, ведения переговоров, совещаний;</p> <p>– особенности делового общения с применением средств электронных коммуникаций</p>	<p>– эффективно устанавливать и поддерживать взаимодействие в коллективе, обеспечивающее его слаженную работу;</p> <p>– осуществлять деловое общение и публичные выступления,</p> <p>– вести переговоры, совещания;</p> <p>– осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;</p> <p>– осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>– навыками, позволяющими обеспечить необходимый уровень взаимодействия в профессиональном коллективе для достижения поставленных задач;</p> <p>– навыками использовать знания деловой этики для эффективного делового общения,</p> <p>– навыками применения вербальных и невербальных средств общения в публичном выступлении, проведении совещаний, переговоров;</p> <p>– навыками использования средств электронной коммуникации в профессиональной деятельности;</p> <p>– навыками взаимодействия и реализации своей роли в команде</p>
Код компетенции	УК-5		

	<p>– основные категории философии, позволяющие воспринимать межкультурное разнообразие общества в философском контексте;</p> <p>– историческое наследие, социокультурные традиции, позволяющие воспринимать межкультурное разнообразие общества в историческом и этическом контексте;</p> <p>– основы межкультурной коммуникации</p>	<p>– воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;</p> <p>– взаимодействовать с членами коллектива в целях обеспечения должного уровня социальной интеграции и успешного выполнения профессиональных задач.</p>	<p>навыками объективной и субъективной оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p>
--	--	--	---

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: Психология, Основы проектной деятельности, Тайм-менеджмент, Основы самообразования.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>
	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы:	3/108
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	2
Занятия семинарского типа	8
Промежуточная аттестация: Зачет с оценкой	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	97,9

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с

указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1 Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Теоретические основы этики как науки о морали. Основные проблемы теории морали			1				10
2.	Основы профессиональной этики	1		1				10
3.	Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности			1				10
4.	Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и специфика			1				10
5.	Принципы и нормы профессиональной этики	1		1				10
6.	Моральные и этические проблемы профессиональной этики			1				10
7.	Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций и предприятий			1				10
8.	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия			1				10

9.	Деловой этикет							17,9
Итого		2		8				97,9
Промежуточная аттестация		0,1						

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Теоретические основы этики как науки о морали. Основные проблемы теории морали	Мораль и право. Особенность и сущность моральной регуляции. Функции морали. Дилеммы морального поведения. Понятие о моральной ценности. Мораль и нравы. Специфика национальных нравов и их роль в сфере управления. Виды этической теории. Утилитаристская и абсолютистская этика. Особенности гуманитарной и авторитарной этики. Этическая теория Э. Фрома. Понятие индивидуальной и социальной этики.
2.	Основы профессиональной этики	Политика и мораль. Проблема обоснования профессиональной этики. Этика конфликта и базовые ценности современного демократического общества. Этика переговорного процесса. Проблема предупреждения конфликтов интересов. Справедливость как социальная и политическая добродетель.
3.	Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности	Обоснование предмета и сферы действия экономической этики. Государство и бизнес: этика отношений (мировой и российский опыт).
4.	Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и специфика	Сущность и особенности профессиональной этики. Предмет, задачи и структура профессиональной этики. Особенности современного этапа в развитии этики в деловой среде: подходы и решения.
5.	Принципы и нормы профессиональной этики	Специфика этических принципов законности, справедливости и гуманизма в сфере экономики. Принципы лояльности и открытости. Социальная ответственность бизнеса: современные подходы и требования.
6.	Моральные и этические проблемы профессиональной этики	Морально-нравственные аспекты бюрократизма в профессиональной этике. Коррупция как социальная и этическая проблема. Конфликты интересов в деловой среде и механизм их урегулирования. Этика оказания влияния и проблема регулирования лоббистской деятельности
7.	Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций	Место и роль нравственных характеристик в профиограмме делового человека. Современные требования к моральному облику предпринимателя. Мотивация этического поведения и способы повышения нравственного уровня предпринимателей. Разработка

	и предприятий	этических кодексов делового человека.
8.	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия. Недобросовестная конкуренция. Коррупция. Мошенничество. Воровство. Оскорбление. Конфликт интересов. Дискриминация. Фаворитизм. Моббинг. Харассмент.
9.	Деловой этикет	Этикет как элемент культуры: гармония внутреннего и внешнего. Нравственный смысл регуляции внешнего поведения человека в служебной ситуации. Виды современного этикета деловых отношений. Функции делового этикета. Дресс-код

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Теоретические основы этики как науки о морали. Основные проблемы теории морали	Научные основы, методология, цели и задачи изучения профессиональной этики. Мораль и право. Особенность и сущность моральной регуляции. Функции морали. Дилеммы морального поведения. Понятие моральной ценности. Мораль и нравы. Специфика национальных нравов и их роль в сфере управления. Виды этической теории. Утилитаристская и абсолютистская этика. Особенности гуманистической и авторитарной этики. Этическая теория Э. Фромма. Понятие индивидуальной и социальной этики.
2.	Основы профессиональной этики	Предмет профессиональной этики. Проблемы нравственного обоснования экономической деятельности. Идея первенства морали по отношению к экономике и ее разработка. Теоретическое обоснование аморализма в экономике. Вопрос о приоритете целей и средств как основной вопрос профессиональной этики.
3.	Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности	Протестантизм и возникновение этики бизнеса. Новое осмысление труда и богатства. Теория М. Фридмана как доминирующая установка на успех и прибыль. Национальный этический кодекс США «Принципы ведения бизнеса». Кризис 1929–1931 гг. и «Новый курс» Ф. Рузвельта Корпорация нового типа как новая модель отношений фирмы и общества.
4.	Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и	Этика как основа культуры деловых отношений. Профессиональная и универсальная этика. Влияние этики на управление. Специфика корпоративной этики.

	специфика	Структура этики бизнеса. Этические проблемы деловой жизни. Способы повышения этического уровня организации. Проблема внедрения этических ценностей в деятельность государственного аппарата. Значение и функции этической культуры организации.
5.	Принципы и нормы профессиональной этики	Специфика этических принципов законности, справедливости и гуманизма в профессиональной сфере Принципы лояльности и открытости. Социальная ответственность бизнеса: современные подходы и требования.
6.	Моральные и этические проблемы профессиональной этики	Этика управления как специфическая отрасль профессиональной этики. Основные этические принципы предпринимательской деятельности. Правовое и моральное регулирование в управлении. Проблемы профессиональной этики на современном этапе. Современные способы и механизмы регулирования конфликта интересов. Особенности профессиональной этики в США и европейских странах.
7.	Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций и предприятий	Процесс трансформации этических ориентаций управленца в его деловые и личностные качества (типы отношений к обществу, к себе, к природе, к духовным ценностям). Отношение к делу. Цель жизни. Средства достижения цели. Отношение к закону. Правила поведения, устанавливаемые для себя.
8.	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия. Недобросовестная конкуренция. Коррупция. Мошенничество. Воровство. Оскорбление. Конфликт интересов. Дискриминация. Фаворитизм. Моббинг. Харассмент.
9.	Деловой этикет	Этикет как элемент культуры: гармония внутреннего и внешнего. Нравственный смысл регуляции внешнего поведения человека в служебной ситуации. Виды современного этикета деловых отношений. Функции делового этикета. Дресс-код

4.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Теоретические основы этики как науки о морали. Основные проблемы теории морали	Генезис и историческая эволюция понятий: «этика», «мораль», «нравственность», их различные смысловые значения в современном языке. Специфика национальных нравов и их роль в сфере управления. Виды этической теории. Утилитаристская и абсолютистская этика. Особенности гуманитарной и авторитарной этики.

		Этическая теория Э. Фрома. Понятие индивидуальной и социальной этики
2.	Основы профессиональной этики	Проблемы функционирования профессиональной морали в современной России. Проблема обоснования профессиональной этики. Этика конфликта и базовые ценности современного демократического общества. Этика переговорного процесса. Проблема предупреждения конфликтов интересов
3.	Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности	Государство и бизнес: этика отношений (мировой и российский опыт). Свобода как категория экономической этики
4.	Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и специфика	Предпринимательская культура и деловая этика. Особенности современного этапа в развитии этики в деловой среде: подходы и решения
5.	Принципы и нормы профессиональной этики	Деловая культура и этика в процессе формирования менеджмента нового типа. Специфика этических принципов законности, справедливости и гуманизма в сфере экономики. Принципы лояльности и открытости. Социальная ответственность бизнеса: современные подходы и требования
6.	Моральные и этические проблемы профессиональной этики	Хорошая компания – этически и социально ответственная компания. Конфликты интересов в деловой среде и механизм их урегулирования. Этика оказания влияния и проблема регулирования лоббистской деятельности
7.	Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций и предприятий	Современные проблемы корпоративности и корпоративной этики. Современные требования к моральному облику предпринимателя. Мотивация этического поведения и способы повышения нравственного уровня предпринимателей. Разработка этических кодексов делового человека
8	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия	Этика и ответственность в сфере предпринимательства. Недобросовестная конкуренция. Коррупция. Мошенничество. Воровство. Оскорбление. Конфликт интересов. Дискриминация. Фаворитизм. Моббинг. Харассмент.
9	Деловой этикет	Правовой и нравственный аспекты современного этикета. Виды современного этикета деловых отношений. Функции делового этикета. Дресс-код

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

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Теоретические основы этики как науки о морали. Основные проблемы теории морали	Опрос, интерактивные задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Основы профессиональной этики	Опрос, ситуационные, проблемные задачи Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности	Опрос, творческие задания, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
4.	Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и специфика	Опрос, информационный проект, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Принципы и нормы профессиональной этики	Опрос, комплексное проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
6.	Моральные и этические проблемы профессиональной этики	Опрос, ситуационные, проблемные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций и предприятий	Опрос, комплексное проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
8.	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия	Опрос, интерактивные задания, творческие задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
9.	Деловой этикет	Опрос, комплексное проблемно-аналитическое задание, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Возникновение профессиональной этики
2. Понятие, сущность и принципы профессиональной этики
3. Категории профессиональной этики
4. Особенности профессиональной этики руководителя
5. Профессионально-этические основы деятельности руководителя
6. Этика как основа культуры деловых отношений.
7. Профессиональная и универсальная этика.
8. Влияние этики на управление.
9. Специфика корпоративной этики.
10. Структура этики бизнеса.
11. Этические проблемы деловой жизни.
12. Способы повышения этического уровня организации.
13. Проблема внедрения этических ценностей в деятельность государственного аппарата.
14. Значение и функции этической культуры организации.

Ситуационные, проблемные задачи

Задание 1. Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите один из способов действия в данной ситуации. Обоснуйте Ваш выбор.

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной.

Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнять начатую работу .

Задание 2. Сравните два высказывания: Древнегреческий философ Пиррон: «Нельзя достичь всеобщего согласия в том, что хорошо, в том, что желательно, что нежелательно. И нашим правилом должно быть воздержаться от всякого суждения и оценки.» Н.Г. Чернышевский: «Кто гладит по шерсти всех и вся, тот, кроме себя, не любит никого и ничего; кем довольны все, тот не делает ничего доброго. Потому что добро невозможно без оскорбления зла. Кто никого не ненавидит, тому никто ничем не обязан».

Кто, по-вашему, прав?

К чему может привести позиция быть нейтральным по отношению к добру и злу?

Из чего исходит человек в одобрении добра или осуждении зла?

Решить ситуационную задачу «Перебежчик»

Руководство крупной компании, переманивая высококвалифицированных специалистов уровня среднего звена менеджеров, при приеме кандидата на высокооплачиваемую должность начальника отдела полностью соглашается на его условия.

По истечении испытательного срока сотрудника переводят на более низкую должность с понижением зарплаты, мотивируя это решение некомпетентностью работника.

Ответьте на вопросы и сделайте вывод:

1. Оцените ситуацию с позиции права и этики. Какие нарушения совершило руководство компании?

2. Дайте этическую оценку поведения кандидата.

3. К чему может привести дальнейшее развитие событий (для компании и сотрудника)?

4. Какие нормы этики были нарушены руководством данной компании?

5. Какие принципы управления А. Файоля были нарушены данным решением?

Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 1: Оценка морально-психологического климата в группе. Каждому студенту необходимо провести оценку морально-психологического климата в своей группе, используя методику оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера, в основе которой лежит метод семантического дифференциала. Ниже представлен бланк методики. Ответ по каждому из 10 пунктов шкалы оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак *, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего.

Пример заполнения бланка методики

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие		*							Враждебность
2. Согласие			*						Несогласие
3. Удовлетворенность			*						Неудовлетворенность
4. Продуктивность		*							Непродуктивность
5. Теплота			*						Холодность
6. Сотрудничество				*					Несогласованность
7. Взаимоподдержка				*					Недоброжелательность
8. Увлеченность					*				Равнодушие
9. Занимательность				*					Скука
10. Успешность			*						Безуспешность

Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

Задание 2: Деловая игра «Проектирование этического кодекса менеджера организации».

Цель игры, создание проекта Этического кодекса менеджера организации.

Ход работы в рабочих подгруппах по шесть-восемь человек создайте проект (часть проекта) этического кодекса менеджера организации. В качестве базы для предложений можете использовать кодекс поведения менеджера известных Вам организаций.

1. В первую очередь определитесь со структурой кодекса: будут ли в нем части, разделы, статьи? Какое название будет у документа? Каков будет его правовой статус?

2. Разработайте свой кодекс (часть кодекса). Время на разработку 35-40 минут. Свой проект кратко распишите на доске.

3. Сделайте презентацию своих проектов в течение 5-7 минут. После презентации проекта своей подгруппы ответьте на вопросы или замечания других участников. В каждом представленном материале выделите пункты, которые войдут в итоговый проект.

Подведение итогов. После презентаций создайте единый проект этического кодекса менеджера организации, представленный в виде выделенных положений в списках, предложенных подгруппами.

Темы информационных проектов и творческих заданий

Темы информационных проектов:

1. Этика бизнеса и ее специфика
2. Сильные и слабые стороны личности с точки зрения нравственности
3. Этика и экономическая теория: связь и значение
4. Проблемы функционирования профессиональной морали в современной России

5. Роль делового этикета в культуре современного человека: практика, проблемы, стандарты.

Темы творческих заданий

1. Этикет как элемент культуры: гармония внутреннего и внешнего.
2. Нравственный смысл регуляции внешнего поведения человека в служебной ситуации.
3. Проблемы профессиональной этики на современном этапе.
4. Современные способы и механизмы регулирования конфликта интересов.
5. Особенности профессиональной этики в США и европейских странах.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Деловая игра «Проектирование этического кодекса менеджера организации».

Цель игры, создание проекта Этического кодекса менеджера организации.

Ход работы в рабочих подгруппах по шесть-восемь человек создайте проект (часть проекта) этического кодекса менеджера организации. В качестве базы для предложений можете использовать кодекс поведения менеджера известных Вам организаций.

1. В первую очередь определитесь со структурой кодекса: будут ли в нем части, разделы, статьи? Какое название будет у документа? Каков будет его правовой статус?

2. Разработайте свой кодекс (часть кодекса). Время на разработку 35-40 минут. Свой проект кратко распишите на доске.

3. Сделайте презентацию своих проектов в течение 5-7 минут. После презентации проекта своей подгруппы ответьте на вопросы или замечания других участников. В каждом представленном материале выделите пункты, которые войдут в итоговый проект.

Подведение итогов. После презентаций создайте единый проект этического кодекса менеджера организации, представленный в виде выделенных положений в списках, предложенных подгруппами.

Деловая игра «Поглощение».

Обеспечение выживания в конкурентной среде может осуществляться различными способами: обеспечение безопасности внутренними ресурсами до момента их истощения; второй способ - осуществление агрессивной политики поглощения ресурсов конкурентов; третий способ - достижения уровня «интегративной конкурентности» - возможен только при условии, когда совокупный объем ресурсов достаточен для удовлетворения потребностей всех, а уровень социального мышления участников взаимодействия помогает им эффективно решать проблемы группового эгоизма: взаимный страх, недоверие, запрет на информацию и т.п.

Структура игровой модели. *Первая фаза эксперимента "Построение социометрической модели" будущего взаимодействия.* Каждая группа определяет рейтинг всех групп-участниц (4 - 6 групп) включая себя. Критерии определяются самостоятельно с ориентацией на возможные преимущества той или иной команды в конкурентной борьбе в переговорных процессах.

Во второй фазе группы выписывают акции друг другу в соответствии с тем местом, которые они заняли в рейтинге: например, (при 5 командах) 4 акции - 1 место, 3 - второе место, 2 - 3-е и 1- 4-е. К примеру, в случае, если группа себя поставила в рейтинге на 2-е место, то, следовательно, она 3 акции выписывает себе. Существенный момент при переходе к третьей фазе - переговорам и обмену - группа не знает, сколько акций вообще на нее выписано, это предстоит выяснять по ходу игры.

Третья фаза эксперимента - обмен акциями. Конечная цель игры - поглотить другие группы, последовательно собирая контрольные пакеты их акций (51% от общего количества выписанных акций на данную группу). К примеру, если на какую-то группы выписано всего 10 акций, то для того, чтобы сыграть на поглощение, необходимо собрать в раундах обмена не менее 6 акций и затем предложить ведущему рассмотреть их заявку. Процедура происходит

следующим образом: ведущий получив информацию о планах группы на поглощение ею другой, просит предъявить соответствующие акции. Проверив количество и соответствие акций, он обращается к лидеру группы, оказавшейся в зоне риска, с просьбой предъявить их собственные акции своей группы. Если их количество меньше того, что предъявлено группой, идущей на поглощение, то ведущий обращается к другим группам с просьбой предъявить акции "группы риска", которые имеются в их распоряжении. В случае, если группа "поглощения" действительно набрала контрольный пакет акций, то группа-жертва: 1) прекращает свое существование; 2) передает все имеющиеся у нее акции группе "поглощения"; 3) в случае согласия последней, вливается в ее состав, а все акции поглощенной группы переписываются на имя группы-поглотителя. Если выясняется, что контрольный пакет акций не набран, то игра дальше продолжается без последствий, за исключением того, что теперь всем известно о планах и возможностях некоторых групп. Процедура раундов является наиболее существенным моментом эксперимента. В каждом раунде группа, после подготовки, выставляет одного участника, который располагается за игровым столом, имея в руках не менее двух акций, которые он и предложит другим группам на обмен. По сигналу ведущего участники за игровым столом вступают в переговоры и обмены акциями в свободном порядке (ограничение - участникам после предъявления акций не разрешается далее брать их в руки, сам процесс обмена осуществляет ведущий - посредник в порядке, установленной двумя участниками; в противном случае просто невозможно контролировать процесс и обеспечивать порядок). Запрещено обменивать акции, выписанные на одну группу в связи с бессмысленностью этого действия (если на игровом столе остаются только такие акции, то они изымаются ведущим и раунд объявляется завершенным). Если по истечении срока, установленного ведущим на один раунд, какие-то карточки оказались не обмененными, то они отбираются ведущим, как бумаги не представляющие никакой ценности - их никто не хочет брать. Обмененные акции передаются в группу и в данном раунде больше не используются.

Диагностические параметры эксперимента. Участники быстро устанавливают сходство модели игры с деятельностью биржи, брокерских контор и т.п., но дальнейший анализ показывает, что в эксперименте моделируются наиболее общие схемы взаимодействия социальных групп - субъектов общественных, политических и экономических процессов.

Важное качество для осуществления эффективного социального действия - умение определять соотношение позитивных и негативных факторов ситуации как исходного условия ее возможного изменения. Социальная ситуация взаимодействия - это системное образование и она имеет два ведущих для своей характеристики фактора: особенности структуры коммуникационных связей и их ядро, обеспечивающее общую согласованность и целостность. "Аналитическая оперативность" участников должна вовремя вычислить наиболее опасное сочетание компонентов отношений и наметить пути их преодоления и профилактики. В данном эксперименте ведущим параметром является соотношение и движение акций, как тенденция к изменению статусных "весов" групп-участниц. Стратегическое мышление сильных лидеров проявляется в первую очередь в организации получения информации о возможностях и намерениях конкурентов, исходя из которой определяется основная стратегия игры под данную ситуацию. Стратегий может быть две: игра на выживание и игра на поглощение. Игра на выживание ведется группой в случае, если она опасается угрозы поглощения и в раундах стремится набирать только свои собственные акции. Длительная реализация этой стратегии приводит в конечном итоге к тому, что группа собирает почти все свои акции, обеспечивает себе относительную стабильность, но также теряет шансы на поглощение других групп, а в очередных раундах ей приходится выставлять на обмен уже только свои акции, что снова может привести к ситуации риска быть поглощенной. Игра на поглощение - это риск, поскольку одновременно обезопасить себя и набрать контрольный пакет акций другой группы - достаточно редкая возможность. Чаще всего она появляется тогда, когда остальные участники явно проявляют робость и

нерешительность и даже потенциальная возможность поглощения "не обнаруживается" кем-то долгое время. Более менее, надежна стратегия ситуативного действия, при которой лидер, распределяя роли в команде, стремится держать под контролем все доступные существенные параметры происходящих событий. Основными центрами игры для команды определяются действия группы, которая представляет опасность (собирает ее акции), и группа, которая выбрана в качестве наиболее потенциальной жертвы. За остальными лидер может установить отстраненное наблюдение. Дополнительные резервы представляет возможность "теневых" переговоров в перерывах между раундами, когда можно согласовать совместные действия во временном альянсе с одним или несколькими конкурентами. Предельная слабость в социально-ориентационных процессах - медленное осмысление особенностей данного типа взаимодействия. При этом особенность "осмысления" здесь проявляется в необходимости осуществлять понимание с одновременным оперативным изучением. Речь идет о способности к прогнозированию будущих вариантов развития данной социальной модели взаимодействия и соответствующего изменения внутреннего плана действия. Гибкость, мобильность при переходе от построения внутреннего плана действия к его реализации во внешнем поведении обеспечивает реальный успех и снижает роль случайности. Типичное поведение "будущего победителя" - легкость в отказе от неэффективных действий и оперативность в выработке нового плана. Игра сама "помогает" осознать несущественность промежуточных итогов. Первый из них, например - начальный рейтинг групп (его можно также назвать статистическим рейтингом). Он представляет из себя отношение между ожиданиями и опасениями других команд, которое выводится из опыта предыдущих ситуаций взаимодействия. Более реальным оказывается динамический рейтинг группы - ее способность к наращиванию преимуществ в результате оперативного изучения и соответствующей корректировки своих действий. Различие между статистическим и динамическим рейтингами одной группы проявляется в разнице между количеством акций, выписанной на нее в первых фазах эксперимента и игровым результатом в общей цепи поглощений. Часто группа, получившая минимальный статистический рейтинг, оказывается победителем игры, последовательно поглотив все группы. Психологическое напряжение игры наиболее остро проявляется в последних раундах, когда остается две команды и простая арифметика соотношения их акций предопределяет конечный результат. Но именно этот сценарий часто игнорируется командой, которая "должна" победить. Возможные причины подобной ситуативной "слепоты" иррациональны: потеря контроля за наличием акций у конкурента, внутренние межличностные конфликты в борьбе за лидерство, ошибки участника в раунде за игровым столом. Важный показатель дееспособности группы - устойчивость, реализация стратегии длительного выживания. Вариативное использование различных стратегий и тактик, лавирование во временных "союзах" может обеспечить группе с низкими потенциалами на поглощение возможность достаточно долго самим избегать "зоны риска". К примеру, одна команда, определив, что в оставшихся трех группах они будут поглощены первыми, тут же просто договорилась с будущими поглотителями о союзе против третьей, достаточно сильном сопернике, претендовавшем на окончательную победу. А далее проявила находчивость: выйдя в последний тур противоборства, не имея шансов на победу, заранее договорилась с победителем об объявлении добровольного слияния двух "корпораций", чем сохранила "сова лицо" и моральное преимущество.

Типовые тесты

1. Какая задача в плане развития этического знания стояла перед мыслителями Нового времени?

- а) подвергнуть мораль серьезному научному анализу;
- б) поддерживать взгляды церкви на мораль и нравственность;
- в) заняться поиском новых добродетелей.

2. Какие нижеперечисленные категории не относятся к сфере морали?

- а) добро;
- б) воспитание;
- в) справедливость;
- г) честь.

3. Скрытое внедрение в психику делового партнера установок, намерений, желаний, которые ему внутренне не присущи характерно для

- а) убеждающего делового общения
- б) манипулятивного делового общения
- в) информационного делового общения

4. Какими нравственными качествами выражается порядочность по отношению к партнеру по общению?

- а) вежливостью, деликатностью, тактичностью, учтивостью;
- б) обязательностью, точностью, ответственностью, верностью своему слову;
- в) выполнять не только то, что он должен, но еще и сверх того, что он может;
- г) сдержанностью, предусмотрительностью и приличием;

5. Нормативно-ценностный образец должного в его наиболее совершенной форме называется ...

- а) нравственный эталон
- б) нравственное совершенство
- в) нравственный идеал

6. Нравственный принцип - это более обобщенное выражение нравственного должноствоания, которое относится к ...

- а) отдельным ситуациям
- б) отдельным поступкам
- в) самой направленности деятельности человека

7. В основе классификации делового общения не лежит

- а) его содержательная направленность
- б) его целевая ориентация
- в) его функциональное значение

8. К барьерам в общении не относится:

- а) отношений
- б) социокультурные различия
- в) материальный достаток

9. Что свойственно немецкой деловой культуре?

- а) традиционность;
- б) соблюдение всех деталей договоренности;
- в) пунктуальность;
- г) педантичность.

10. Что свойственно английской деловой культуре?

- а) многословность;
- б) категоричные утверждения;
- в) пунктуальность;
- г) подготовка к переговорам.

11. Что не свойственно французской деловой культуре?

- а) галантность;
- б) не любят много предложений при переговорах;
- в) открытость;
- г) многоречивость.

12. Что не свойственно североамериканской деловой культуре?

- а) индивидуализм;
- б) коллективизм;
- в) стойкость;
- г) неуверенность в себе.

13. Не относятся к внутренним конфликты между:

- а) моральными чувствами и интеллектом;
- б) долгом и желаниями;
- в) возможностями и стремлениями;
- г) родителями и детьми;

14. Какие качества социологи считают основными в деморализации служебного коллектива?

- а) высокомерие, грубость, бездушное отношение руководителей к своим подчиненным;
- б) бескультурье в речи, злоупотребление жаргоном криминального мира, использование нецензурных выражений;
- в) использование незаконных методов в борьбе с преступностью;
- г) пренебрежение нормами морали, потеря смысла жизненных ориентаций;

15. Выделите принцип, на котором не может быть основано деловое общение:

- а) эгоизм;
- б) порядочность;
- в) доброжелательность;
- г) уважительность.

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

- а) честности;
- б) равенстве;
- в) справедливости;
- г) воспитанности.

17. Что не относится к фундаментальным принципам административной этики:

- а) гуманизм
- б) законность
- в) справедливость
- г) бюрократизм

18. Составляющие этики и культуры управления как комплексной науки:

- а) Социология
- б) логика
- в) философия
- г) психология

19. Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми

- а) харизма
- б) авторитет
- в) внушение
- г) руководство

20. Контрольно-императивные категории этики

- а) честь и достоинство
- б) смысл жизни и счастье
- в) долг и совесть
- г) добро и зло

21. Стилль общения, позволяющий обоим участникам общения чувствовать себя личностью:

- а) либеральный;
- б) индивидуальный;
- в) демократический;
- г) авторитарный.

22. По содержанию общение может быть разделено на следующие виды:

- а) материальное, моральное, мотивационное, светское, деятельностное;
- б) кондиционное, социальное, духовное, манипулятивное, материальное;
- в) прямое, косвенное, деловое, мотивационное, деятельностное;
- г) материальное, мотивационное, кондиционное, когнитивное, деятельностное.

23. Общение по правилу «Соблюдай интересы другого, не порицай другого, избегай возражений, будь доброжелательным и приветливым» называется:

- а) личностным;
- б) светским;
- в) примитивным
- г) деловым.

24. Признак, лежащий в основе классификации общения на «биологическое» и «социальное»:

- а) средства;
- б) цели;
- в) содержание;
- г) результаты.

25. Уровень общения, в процессе которого один из партнеров подавляет другого, называется:

- а) манипулятивным;
- б) высшим;
- в) примитивным;
- г) деловым.

26. Исследованиями Мехрабяна и Бердвистелла установлено, что в процессе общения лучше всего сообщение усваивается через:

- а) текстовую форму;
- б) слова;

- в) интонацию;
- г) мимику и жесты.

27. В каком функциональном значении Цицерон рассматривал общение, когда говорил, что «красноречие есть нечто такое, что дается труднее, чем это кажется, и рождается из очень многих знаний и стараний»?

- а) как культуру речи;
- б) как взаимодействие людей;
- в) как профессиональную деятельность;
- г) как развитие и самореализацию.

28. Умение и желание выражать свою точку зрения и готовность учитывать позиции других характеризует:

- а) открытую стратегию общения;
- б) ролевую стратегию общения;
- в) диалогическую стратегию общения;
- г) личностную стратегию общения.

29. Слово «коммуникация» в переводе с латыни означает:

- а) частное, не разделяемое ни с кем;
- б) общее, разделяемое со всеми;
- в) целое, не делимое на части;
- г) особенное, не похожее на других.

30. Стилистический барьер общения возникает:

- а) из-за непонятной или неправильной логики рассуждений;
- б) из-за невнятной речи;
- в) из-за несоответствия стиля речи и ситуации общения;
- г) из-за неприязни или недоверия к коммуникатору.

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1.Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных

вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно

правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют

понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов

исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно,

но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для

освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Троянская, А. И. Деловая этика: учебное пособие / А. И. Троянская. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-4486-0617-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

2. Психология и этика делового общения: учебник для студентов вузов / В. Ю. Дорошенко, Л. И. Зотова, В. Н. Лавриненко [и др.]; под редакцией В. Н. Лавриненко. — 5-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 419 с. — ISBN 978-5-238-01050-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81834.html>

3. Кораблина, Е. П. Профессиональная этика и служебный этикет: учебно-методический комплекс по изучению дисциплины / Е. П. Кораблина, С. Б. Пашкин. — Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2019. — 212 с. — ISBN 978-5-8064-2741-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/98611.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Основы современного этикета: учебное пособие / составители И. Б. Братникова. — Новороссийск: Институт водного транспорта имени Г.Я. Седова – филиал «Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, 2016. — 114 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/57353.html>

2. Даниленко, В. П. Введение в этику: учебник / В. П. Даниленко. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 393 с. — ISBN 978-5-4486-0266-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73604.html> Издание под запрос

8.3 Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления
<http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика
<http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент
<http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- Федеральный портал «Российское образование» - <http://www.edu.ru/>
- Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» - <http://school-collection.edu.ru/>
- Генеральный директор: персональный журнал руководителя - <http://www.gendir.ru>
- Корпоративный менеджмент – <http://www.cfin.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачетам непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до зачета.
3. Время непосредственно перед зачетом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

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

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным

кодом;

4. Информационно-справочная система: Система Консультант Плюс (Консультант Плюс);

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, Консультант Плюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, Консультант Плюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1,

Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);

- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Этика деловых отношений и культура управления

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Универсальные	Межкультурное взаимодействие	УК-5

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 умеет устанавливать и поддерживать взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе УК-3.3 владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально - историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 демонстрирует толерантное восприятие социальных, религиозных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям. УК-5.2 находит и использует необходимую для взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп УК-5.4 использует философские знания для формирования мировоззренческой позиции, предполагающей принятие нравственных обязательств по отношению к природе, обществу, другим людям и к самому себе

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-3		
	<p>– этические принципы и нормы социального взаимодействия и основные приемы, с помощью которых оно устанавливается;</p> <p>– правила и нормы делового общения, публичного выступления, ведения переговоров, совещаний;</p> <p>– особенности делового общения с применением средств электронных коммуникаций</p>	<p>– эффективно устанавливать и поддерживать взаимодействие в коллективе, обеспечивающее его слаженную работу;</p> <p>– осуществлять деловое общение и публичные выступления,</p> <p>– вести переговоры, совещания;</p> <p>– осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;</p> <p>– осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>– навыками, позволяющими обеспечить необходимый уровень взаимодействия в профессиональном коллективе для достижения поставленных задач;</p> <p>– навыками использовать знания деловой этики для эффективного делового общения,</p> <p>– навыками применения вербальных и невербальных средств общения в публичном выступлении, проведении совещаний, переговоров;</p> <p>– навыками использования средств электронной коммуникации в профессиональной деятельности;</p> <p>– навыками взаимодействия и реализации своей роли в команде</p>
Код компетенции	УК-5		

	<p>– основные категории философии, позволяющие воспринимать межкультурное разнообразие общества в философском контексте;</p> <p>– историческое наследие, социокультурные традиции, позволяющие воспринимать межкультурное разнообразие общества в историческом и этическом контексте;</p> <p>– основы межкультурной коммуникации</p>	<p>– воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;</p> <p>– взаимодействовать с членами коллектива в целях обеспечения должного уровня социальной интеграции и успешного выполнения профессиональных задач.</p>	<p>навыками объективной и субъективной оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p>
--	--	--	---

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений,

		процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов:

Типовые тесты

Вопрос 1. Автор концепции «свобода как познанная необходимость»:

1. Аристотель;
2. Гегель;
3. Кант;
4. Сартр.

Вопрос 2. В рамках западной европейской культуры первостепенное внимание уделяется следующим этическим нормам:

1. польза, выгода, трудолюбие;
2. справедливость, добро, благо;
3. честь, свобода, вера.

Вопрос 3. Виды барьеров общения (четыре правильных ответа):

1. межъязыковые;
2. мировоззренческие;
3. психологические;
4. соматические;
5. социальные;
6. технические;

Вопрос 4. Выделите принцип, на котором не может быть основано деловое общение:

1. порядочность;
2. тактичность;
3. уважительность;
4. эгоизм

Вопрос 5. Интерактивная сторона общения – это ...

1. обмен информации между людьми;
2. организация взаимодействия между людьми;
3. процесс восприятия друг друга партнерами

Вопрос 6. Главной христианской добродетелью является:

1. вера;
2. любовь;
3. сила;
4. **смирение**

Вопрос 7. Деловая беседа предполагает:

1. использование лести;
2. использование литературного языка;
3. **комплиментарное воздействие;**
4. чрезмерное использование иностранных слов и профессионального жаргона

Вопрос 8. К невербальным средствам делового общения относятся:

1. деловая переписка;
2. **мимика; жесты;**
3. профессиональный жаргон;
4. речевые конструкции;

Вопрос 9. К принципам международного бизнеса не относятся:

1. бережное отношение к окружающей среде;
2. **поддержка односторонних торговых отношений;**
3. уважение правовых норм

Вопрос 10. К способу регулирования межличностных отношений не относится:

1. проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений;
2. **регулирование межгрупповых отношений;**
3. учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах;
4. целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного взаимоотношения

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

1. бестактность;
2. порядочность;
3. **тактичность;**
4. уважение

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

1. долг;
2. достоинство;
3. ответственность;
4. **справедливость;**

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

1. благо;

2. долг;
3. счастье;
4. честь

Вопрос 14. Какие компоненты включает в себя культура делового общения?

1. все ответы верны;
2. психологию делового общения;
3. служебный этикет;
4. технику делового общения;

Вопрос 15. Каноничные правила представления (два правильных ответа):

1. женщина первая представляется мужчине;
2. лица с более высоким статусом представляются людям со статусом более низким;
3. младшие по возрасту представляются старшим;
4. мужчина первым представляется женщине

Вопрос 16. Литературный язык не используется:

1. в научной речи;
2. в невербальном общении;
3. в официально-деловой речи;
4. в письменной речи;

Вопрос 17. Моральный принцип, предписывающий желание помочь другим:

1. альтруизм;
2. толерантность;
3. честолюбие;
4. эмпатия

Вопрос 18. На какой нравственной ценности основана в деловой этике недопустимость вмешательства в дела конкурентов, ущемление их интересов?

1. равенстве;
2. свободе;
3. справедливости;
4. честности

Вопрос 19. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:

1. должностные обязанности;
2. кодекс чести;
3. корпоративная культура;
4. правила внутреннего распорядка

Вопрос 20. Наука о всеобщих законах развития природы, общества, человека и мышления:

1. диалектика
2. культурология;
3. логика;
4. этика

Вопрос 21. Нравственные отношения предполагают рассмотрение другого человека в качестве

1. объекта, на который направлено мое действие;
2. **равного мне человека, имеющего право на уважение его достоинства;**
3. личности, способной к активной нравственной деятельности;
4. субъекта нравственной деятельности.

Вопрос 22. Ответственность – это:

1. категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающаяся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях;
2. категория этики, опирающаяся на принцип равенства всех людей в моральном отношении;
3. **категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу;**
4. категория этики, характеризующая моральную ценность личности в связи с его статусом, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами;

Вопрос 23. По оценке специалистов, субъект этики деловых отношений в рамках постсоветской России появляется к:

1. **1992 году;**
2. 1995 году;
3. 1998 году

Вопрос 24. Подсистема этикета, определяющая пространственную организацию общения:

1. вербальный этикет;
2. мимика и жесты;
3. этикетная атрибутика;
4. **этикетная проксемика**

Вопрос 25. Предмет этики -

1. культура;
2. **мораль;**
3. прекрасное;
4. социальные отношения

Вопрос 26. Принцип, выражающий любовь к Родине:

1. гуманизм;
2. оптимизм;
3. **патриотизм;**
4. справедливость

Вопрос 27. Самосовершенствование человека в буддизме происходит через:

1. самовоспитание;
2. самообразование;
3. **самоотречение;**
4. самопожертвование

Вопрос 28. Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, называется:

1. авторитет;
2. имидж;
3. **популярность;**

4. репутация

Вопрос 29. Тактичность - это:

1. внутренний голос человека;
2. **способность и привычка человека вести себя, уважая достоинство другого человека;**
3. способность человека осуществлять внутренний нравственный самоконтроль;
4. эмоции, заставляющие человека страдать по поводу расхождений между тем, что он сделал, и что хотел сделать;

Вопрос 30. Укажите основные категории этики

1. добро и зло;
2. пространство и время;
3. свобода;
4. совесть

Вопрос 31. Укажите фамилию русского писателя и мыслителя, считавшего, что «признание необходимости противления злу насилем есть не что иное, как оправдание людьми своих привычных излюбленных пороков: мести, корысти, зависти, злости, властолюбия».

1. **Л.Н.Толстой;**
2. Н.А.Бердяев;
3. С.Н.Булгаков;
4. Ф.М.Достоевский

Вопрос 32. Фундаментальные принципы административной этики (три правильных ответа):

1. **безусловная исполнительность;**
2. **гуманизм;**
3. **законность;**
4. **справедливость**

Вопрос 33. Целеполагающие категории этики:

1. добро и зло;
2. долг и совесть;
3. **смысл жизни и счастье;**
4. честь и достоинство

Вопрос 34. Честь и достоинство – это ...

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

Вопрос 35. Что должно лежать в основе служебных контактов?

1. взаимный интерес;
2. **интересы дела;**
3. личная выгода;
4. социальные и политические проблемы

Вопрос 36. Что изучает наука этика?

1. мораль, нравственность;
2. поведение каждого конкретного человека в обществе;
3. социальные проблемы общества;
4. традиции, обычаи, народное творчество

Вопрос 37. Что такое калокагатия?

1. гармония внешнего и внутреннего;
2. подражание;
3. представление;
4. расхождение между внешним и внутренним

Вопрос 38. Экономические теории, опирающиеся исключительно на рациональные факторы поведения человека – это теории с ... подходом.

1. инженерным (технократическим);
2. материальным;
3. моральным;
4. этическим;

Вопрос 39. Эмоции, заставляющие человека страдать по поводу расхождений между тем, что он сделал, и что хотел сделать - это:

1. долг;
2. совесть
3. справедливость;
4. честь;

Вопрос 40. Этика бизнеса как наука возникает в ...

1. конце XIX века;
2. конце XX века
3. период формирования буржуазных отношений;
4. середине XX века

Вопрос 41. Учение, центральной проблемой которого является добро и зло называется:

1. этикой;
2. моралью;
3. нравственностью
4. деловой этикой

Вопрос 42. Какие элементы входят в структуру этики?

1. нравы – обычаи - мораль;
2. история этики – теория морали - прикладная этика;
3. моральное сознание – моральное поведение – моральные нормы
4. нравы – обычаи – мораль - моральное поведение

Вопрос 43. В рамках западной европейской культуры первостепенное внимание уделяется следующим этическим нормам:

1. польза, выгода, трудолюбие;
2. справедливость, добро, благо;
3. честь, свобода, вера
4. польза, выгода, трудолюбие, вера

Вопрос 44. Этика – это ...

1. **наука, предметом которой является мораль;**
2. наука, предметом которой является общество;
3. наука, предметом которой является мировоззрение
4. наука, предметом которой является поведение человека в обществе

Вопрос 45. Деловая этика относится к ...

1. теории морали;
2. нормативной этике;
3. **прикладной этике**
4. гуманистической этике

Вопрос 46. Гуманистическая этика ...

1. включает внешнее влияние на человека с позиции власти и силы;
2. считает, что человек не имеет своей ценности;
3. **рассматривает человека в телесно-духовной целостности**
4. исходит из понимания человека как части общества

Вопрос 47. Авторитарная этика ...

1. считает, что человек не имеет своей ценности;
2. рассматривает человека в телесно-духовной целостности;
3. **считает, что цель человека – быть самим собой**
4. исходит из понимания человека как части общества

Вопрос 48. Прикладная этика включает ...

1. **теорию морали;**
2. этику делового общения;
3. нормативную этику
4. этикет

Вопрос 49. Деловое общение основывается на знаниях:

1. социологии;
2. **психологии;**
3. менеджмента;
4. логики;

Вопрос 50. К вербальным средствам общения относятся:

1. **устная речь;**
2. письменная речь
3. устная и письменная речь;
4. интонации голоса.

Вопрос 51. Какие из перечисленных средств общения относятся к невербальным?

1. жесты;
2. позы;
3. мимика;
4. **все перечисленные;**

Вопрос 52. Чье восприятие образа другого человека более объективно?

1. человека с положительной самооценкой, адаптированного к внешней среде;

2. эмоциональной женщины;
3. человека авторитарного типа;
4. конформной (склонной к приспособленчеству) личности;

Вопрос 53. Для результативного проведения деловых встреч, бесед, переговоров:

1. необходимо контролировать свои движения и мимику;
2. стараться интерпретировать реакции партнера;
3. понимать язык невербальных компонентов общения;
4. **пользоваться всеми выше перечисленными пунктами.**

Вопрос 54. Конфликт – это:

1. борьба мнений;
2. спор, дискуссия по острой проблеме;
3. противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
4. **столкновение противоположных позиций.**

Вопрос 55. Противоборство – это:

1. открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;
2. столкновение интересов;
3. борьба мнений;
4. **соперничество по поводу какого-либо предмета.**

Вопрос 56. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

1. наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
2. наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
3. **наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;**
4. наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;

Вопрос 57. Конфликтная ситуация – это:

1. случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
2. **накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;**
3. процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
4. причина конфликта;

Вопрос 58. Причина конфликта – это:

1. противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
2. стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
3. **явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;**
4. накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;

Вопрос 59. То, из-за чего возникает конфликт, – это:

1. мотивы конфликта;
2. позиции конфликтующих сторон;
- 3. предмет конфликта;**
4. стороны конфликта

Вопрос 60. Образ конфликтной ситуации – это:

1. то, из-за чего возникает конфликт;
2. субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия предмета конфликта;
3. истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту;
- 4. субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия целей конфликта.**

Вопрос 61. Инцидент – это:

- 1. стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;**
2. истинная причина конфликта;
3. накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
4. то, из-за чего возникает конфликт;

Вопрос 62. Стороны конфликта – это:

- 1. субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;**
2. только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
3. конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;
4. субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор)

Вопрос 63. К какому виду относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, в основе его лежат объективные противоречия и он способствует развитию соответствующей социальной системы?

1. межличностному бурному и быстротекущему;
- 2. межличностному, конструктивному;**
3. межличностному, экономическому;
4. острому и длительному;

Вопрос 64. Деловое общение – это сложный многоплановый процесс развития контактов между людьми в...

- 1. служебной сфере**
2. сфере общения
3. процесс взаимодействия
4. личном плане

Вопрос 65. Специфической особенностью делового общения является...

1. неограниченность во времени
- 2. регламентированность**
3. отсутствие норм и правил
4. разговор по душам

Вопрос 66. Понятия морального сознания, в которых предъявляемые к людям

нравственные требования выражаются в виде образа нравственно совершенной личности, представления о человеке, воплотившем в себе наиболее высокие моральные качества, — это ...

1. моральные стремления
2. моральные законы
- 3. моральные идеалы**
4. моральные догмы

Вопрос 67. Поступок как первичный элемент нравственной деятельности включает в себя:

- 1. моральные нормы**
2. последствие поступка
3. причинно-следственную связь
4. намерение

Вопрос 68. Взгляды, убеждения, идеи о добре и зле, о достойном и недостойном поведении — это ...

1. этикет
2. этика
3. право
- 4. нравственное сознание**

Вопрос 69. Моральные принципы охватывают

1. только юристов
2. только тех людей, которые согласны с такими принципами
3. только духовенство
- 4. всех людей**

Вопрос 70. Предпочтение собственных интересов интересам других – это ...

- 1. эгоизм**
2. идеализм
3. материализм
4. формализм

Вопрос 71. Социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу и к себе, — это ...

- 1. моральные нормы**
2. корпоративные нормы
3. коллизионные нормы
4. правовые нормы

Вопрос 72. Мораль определяется уровнем

- 1. общественного и индивидуального сознания**
2. технического развития
3. благосостояния населения
4. материальных потребностей населения

Вопрос 73. Профессиональная этика имеет значение, прежде всего для профессий, объектом которых является ...

1. право
2. государство
- 3. человек**

4. культура

Вопрос 74. Категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности, — это ...

1. честь
2. справедливость
- 3. ответственность**
4. достоинство

Вопрос 75. Кто является автором концепции «свобода как познанная необходимость»?

1. Аристотель;
- 2. Гегель;**
3. Кант;
4. Сартр.

Вопрос 76. Каким этическим нормам уделяется основное внимание в рамках западной европейской культуры?

1. польза, выгода, трудолюбие;
- 2. справедливость, добро, благо;**
3. честь, свобода, вера
4. справедливость, добро, благо, вера.

Вопрос 77. Какие существуют виды барьеров общения? 2 правильных ответа.

- 1. межъязыковые;**
2. мировоззренческие;
- 3. психологические;**
4. соматические;

Вопрос 78. На каком из данных принципов не может быть основано деловое общение?

- 1. эгоцентризм;**
2. альтруизм;
3. тактичность;
4. уважительность;

Вопрос 79. Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей:

1. добро;
2. счастье;
- 3. долг;**
4. честь

Вопрос 80. Какие компоненты включает в себя культура делового общения:

1. психологию делового общения;
2. служебный этикет;
3. технику делового общения;
- 4. все ответы верны**

Вопрос 81. Манипулятивная стратегия в деловом общении реализуется как:

1. Совокупность поведенческих действий адресата манипуляции
2. Система совместных поведенческих действий деловых партнеров, имеющая целью компромиссное решение деловой проблемы

3. Система психотехнических приемов и действий, отражающая долговременные цели манипулятора

4. Все варианты правильные

Вопрос 82. Единственный допустимый вид контакта в ситуациях делового общения - это:

1. Рукопожатие

2. Похлопывание

3. Поцелуй

4. Все ответы неверны

Вопрос 83. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:

1. Определенного темпа речи

2. Информационных технологий

3. Устной речи

4. Все ответы неверны

Вопрос 84. Деловой стиль взаимодействия партнеров включает:

1. Признание ценности и значимости поведенческих действий друг друга

2. Ослабление контроля за социально-статусными и этикетными нормами

3. Рациональное использование партнерами поддерживающих техник

4. Все ответы верны

Вопрос 85. К средствам невербальной коммуникации относятся:

1. Такетика

2. Проксемика, кинесика

3. оба варианта правильные

4. оба варианта неверные

Вопрос 86. Кинесическими средствами невербального общения выступают:

1. Поза, мимика

2. Рукопожатие

3. Покашливание

4. темп речи

Вопрос 87. Логико-смысловое манипулирование информацией в деловом общении предлагает:

1. Соккрытие важных смысловых дискурсов информации

2. Утаивание информации

3. Дозирование информации

4. Передача неверной информации

Вопрос 88. Основным средством согласованного принятия решений в процессе общения заинтересованных сторон является(-ются):

1. Деловые переговоры

2. Совещание

3. Деловая переписка

4. Все ответы верные

Вопрос 89. Если в кабинет входит сотрудница, руководитель:

1. Должен встать

2. Должен встать и подать руку

3. Может не вставать

4. Нет верного ответа

Вопрос 90. Общие принципы профессиональной этики, базирующиеся на общечеловеческих нормах морали, предполагают:

1. Особое понимание долга и чести
2. Особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом деятельности
3. Профессиональную солидарность (иногда перерождающуюся в корпоративность)
4. **Все ответы верны**

Вопрос 91. Этикетом в письмах следует назвать:

1. **Формальности, установленные обычаем**
2. Технику делового общения
3. Оба ответа верные
4. Оба ответа неверные

Вопрос 92. Этикет оформляется и приобретает собственный «облик» в:

1. Первобытном обществе
2. **Классовом обществе**
3. 18 веке
4. 20м веке

Вопрос 93. Продолжите предложение. Умение вести себя в обществе, основой которого является уважение к другому человеку, чувство меры, подсказывающее наиболее деликатную линию поведения – это:

1. Обходительность
2. Уважительность
3. Воспитанность
4. **Тактичность**

Вопрос 94. К элементарным правилам общения по телефону относятся:

1. Деловитость
2. Краткость
3. Точность
4. **Все ответы верные**

Вопрос 95. Реализация стратегии общения в конкретной ситуации – это:

1. Модель поведения
2. **Тактика общения**
3. Техника общения
4. Нет правильного ответа

Вопрос 96. Этикет – это:

1. Содержательная сторона этики общения
2. Система моральных принципов
3. **Совокупность правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к другим людям**
4. Все ответы неверны

Вопрос 97. Что из ниже перечисленного не относится к стилям руководства?

1. **Политический**
2. Либеральный

3. Демократический
4. Авторитарный

Вопрос 98. Если на собрании коллектива появился новый член, то его представляют:

1. Сначала высшему руководству
2. Сначала руководителям подразделений
3. Сначала работникам кадровой службы
4. **Всем сразу**

Вопрос 99. Если зазвонил служебный телефон, то сотрудник предприятия (учреждения), сняв трубку, обязан:

1. Представиться
2. Попросить позвонившего представиться
3. **Назвать имя и фамилию, занимаемую должность и название фирмы**
4. Нет правильного ответа

Вопрос 100. Умение соблюдать этикет предполагает:

1. Умение вести себя в соответствии с своими представлениями
2. Знание определенных правил поведения в обществе
3. **Выработку способности практически применить этикетные нормы и правила в повседневном общении**
4. Все ответы правильные

Примерный список вопросов к промежуточной аттестации

1. Как соотносятся и что выражают понятия «этика», «мораль», «нравственность»?
2. Поясните, в чем специфика моральной регуляции, в чем ее отличие от регулятивного воздействия права на поведение и деятельность людей?
3. Назовите основные функции морали. В чем они заключаются?
4. Из каких компонентов состоит система моральной регуляции?
5. В чем состоит специфика моральных ценностей? Как соотносить моральные ценности нормами и принципами морали?
6. Как соотносятся понятия «мораль» и «нравы»?
7. Возникновение профессиональной этики
8. **Понятие, сущность и принципы профессиональной этики**
9. Категории профессиональной этики
10. Особенности профессиональной этики руководителя
11. Профессионально-этические основы деятельности руководителя
12. Какое значение имеет знание специфики национальных нравов в профессиональной сфере?
13. Какие возражения, начиная с античности, вызывали установки сторонников гедонизма? Какие аргументы и примеры из личной жизни вы можете привести в поддержку критиков гедонистических концепций морали?
14. Согласны ли вы с мнением некоторых современных ученых о том, что стремление к удовольствию не может быть отнесено к разряду этических категорий? Почему? Приведите примеры.
15. В чем заключается положительное значение принципа и теории утилитаризма для современного человека? В каком смысле принцип утилитаризма может быть использован для оценки морального поведения?
16. Предмет и сфера действия экономической этики.
17. Экономика и этика: этические предпосылки хозяйствования
18. Государство и бизнес: этика отношений.

19. Этика как основа культуры деловых отношений.
20. Профессиональная и универсальная этика.
21. Влияние этики на управление.
22. Специфика корпоративной этики.
23. Структура этики бизнеса.
24. Этические проблемы деловой жизни.
25. Способы повышения этического уровня организации.
26. Проблема внедрения этических ценностей в деятельность государственного аппарата.
27. Значение и функции этической культуры организации.
28. Специфика этических принципов законности, справедливости и гуманизма в профессиональной сфере
29. Принципы лояльности и открытости.
30. Социальная ответственность бизнеса: современные подходы и требования.
31. Этика управления как специфическая отрасль профессиональной этики.
32. Основные этические принципы предпринимательской деятельности.
33. Правовое и моральное регулирование в управлении.
34. Проблемы профессиональной этики на современном этапе.
35. Современные способы и механизмы регулирования конфликта интересов.
36. Особенности профессиональной этики в США и европейских странах.
37. Процесс трансформации этических ориентаций управленца в его деловые и личностные качества.
38. Отношение к делу. Цель жизни. Средства достижения цели. Отношение к закону.
39. Правила поведения, устанавливаемые для себя.
40. Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия.
41. Недобросовестная конкуренция. Коррупция. Мошенничество. Воровство. Оскорбление.
42. Конфликт интересов. Дискриминация. Фаворитизм. Моббинг. Харассмент.
43. Манипуляция: понятие и особенности. Перечислите основные виды манипуляций. Назовите основные группы лиц, подверженных манипулятивному воздействию.
44. Правила нейтрализации манипуляций.
45. Личное обаяние: понятие, критерии.
46. Что такое конструктивная критика? Перечислите основные правила конструктивной критики
47. Этикет как элемент культуры: гармония внутреннего и внешнего.
48. Нравственный смысл регуляции внешнего поведения человека в служебной ситуации.
49. Виды современного этикета деловых отношений.
50. Функции делового этикета. Дресс-код.

Задания для проверки умений и навыков применения студентами теоретических знаний при решении широкого круга проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач, типовых задач:

Ситуационные, проблемные задачи

Задание 1. Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите один из способов действия в данной ситуации. Обоснуйте Ваш выбор.

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупреджу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания,

поручаемые ему без согласования со мной.

Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнять начатую работу.

Задание 2. Сравните два высказывания: Древнегреческий философ Пиррон: «Нельзя достичь всеобщего согласия в том, что хорошо, в том, что желательно, что нежелательно. И нашим правилом должно быть воздержаться от всякого суждения и оценки.» Н.Г. Чернышевский: «Кто гладит по шерсти всех и вся, тот, кроме себя, не любит никого и ничего; кем довольны все, тот не делает ничего доброго. Потому что добро невозможно без оскорбления зла. Кто никого не ненавидит, тому никто ничем не обязан.»

Кто, по-вашему, прав?

К чему может привести позиция быть нейтральным по отношению к добру и злу?

Из чего исходит человек в одобрении добра или осуждении зла?

Решить ситуационную задачу «Перебежчик»

Руководство крупной компании, переманивая высококвалифицированных специалистов уровня среднего звена менеджеров, при приеме кандидата на высокооплачиваемую должность начальника отдела полностью соглашается на его условия.

По истечении испытательного срока сотрудника переводят на более низкую должность с понижением зарплаты, мотивируя это решение некомпетентностью работника.

Ответьте на вопросы и сделайте вывод:

1. Оцените ситуацию с позиции права и этики. Какие нарушения совершило руководство компании?
2. Дайте этическую оценку поведения кандидата.
3. К чему может привести дальнейшее развитие событий (для компании и сотрудника)?
4. Какие нормы этики были нарушены руководством данной компании?
5. Какие принципы управления А. Файоля были нарушены данным решением?

Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 1: Оценка морально-психологического климата в группе. Каждому студенту необходимо провести оценку морально-психологического климата в своей группе, используя методику оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера, в основе которой лежит метод семантического дифференциала. Ниже представлен бланк методики. Ответ по каждому из 10 пунктов шкалы оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак *, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего.

Пример заполнения бланка методики

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие		*							Враждебность
2. Согласие			*						Несогласие
3. Удовлетворенность			*						Неудовлетворенность
4. Продуктивность		*							Непродуктивность
5. Теплота			*						Холодность
6. Сотрудничество				*					Несогласованность
7. Взаимоподдержка				*					Недоброжелательность
8. Увлеченность					*				Равнодушие
9. Занимательность				*					Скука
10. Успешность			*						Безуспешность

Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

Задание 2: Деловая игра «Проектирование этического кодекса менеджера организации».

Цель игры, создание проекта Этического кодекса менеджера организации.

Ход работы в рабочих подгруппах по шесть-восемь человек создайте проект (часть проекта) этического кодекса менеджера организации. В качестве базы для предложений можете использовать кодекс поведения менеджера известных Вам организаций.

1. В первую очередь определитесь со структурой кодекса: будут ли в нем части, разделы, статьи? Какое название будет у документа? Каков будет его правовой статус?
2. Разработайте свой кодекс (часть кодекса). Время на разработку 35-40 минут. Свой проект кратко распишите на доске.
3. Сделайте презентацию своих проектов в течение 5-7 минут. После презентации проекта своей подгруппы ответьте на вопросы или замечания других участников. В каждом представленном материале выделите пункты, которые войдут в итоговый проект.

Подведение итогов. После презентаций создайте единый проект этического кодекса менеджера организации, представленный в виде выделенных положений в списках, предложенных подгруппами.

Темы информационных проектов и творческих заданий

Темы информационных проектов:

1. Этика бизнеса и ее специфика
 2. Сильные и слабые стороны личности с точки зрения нравственности
 3. Этика и экономическая теория: связь и значение
 4. Проблемы функционирования профессиональной морали в современной России
 5. Роль делового этикета в культуре современного человека: практика, проблемы, стандарты.
-
6. *Темы творческих заданий*
 7. Этикет как элемент культуры: гармония внутреннего и внешнего.
 8. Нравственный смысл регуляции внешнего поведения человека в служебной ситуации.
 9. Проблемы профессиональной этики на современном этапе.
 10. Современные способы и механизмы регулирования конфликта интересов.
 11. Особенности профессиональной этики в США и европейских странах.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Деловая игра «Проектирование этического кодекса менеджера организации».

Цель игры, создание проекта Этического кодекса менеджера организации.

Ход работы в рабочих подгруппах по шесть-восемь человек создайте проект (часть проекта) этического кодекса менеджера организации. В качестве базы для предложений можете использовать кодекс поведения менеджера известных Вам организаций.

1. В первую очередь определитесь со структурой кодекса: будут ли в нем части, разделы, статьи? Какое название будет у документа? Каков будет его правовой статус?
2. Разработайте свой кодекс (часть кодекса). Время на разработку 35-40 минут. Свой проект кратко распишите на доске.
3. Сделайте презентацию своих проектов в течение 5-7 минут. После презентации проекта своей подгруппы ответьте на вопросы или замечания других участников. В каждом представленном материале выделите пункты, которые войдут в итоговый проект.

Подведение итогов. После презентаций создайте единый проект этического кодекса

менеджера организации, представленный в виде выделенных положений в списках, предложенных подгруппами.

Деловая игра «Поглощение».

Обеспечение выживания в конкурентной среде может осуществляться различными способами: обеспечение безопасности внутренними ресурсами до момента их истощения; второй способ - осуществление агрессивной политики поглощения ресурсов конкурентов; третий способ - достижения уровня «интегративной конкурентности» - возможен только при условии, когда совокупный объем ресурсов достаточен для удовлетворения потребностей всех, а уровень социального мышления участников взаимодействия помогает им эффективно решать проблемы группового эгоизма: взаимный страх, недоверие, запрет на информацию и т.п.

Структура игровой модели. *Первая фаза эксперимента "Построение социометрической модели"* будущего взаимодействия. Каждая группа определяет рейтинг всех групп-участниц (4 - 6 групп) включая себя. Критерии определяются самостоятельно с ориентацией на возможные преимущества той или иной команды в конкурентной борьбе в переговорных процессах.

Во второй фазе группы выписывают акции друг другу в соответствии с тем местом, которые они заняли в рейтинге: например, (при 5 командах) 4 акции - 1 место, 3 - второе место, 2 - 3-е и 1 - 4-е. К примеру, в случае, если группа себя поставила в рейтинге на 2-е место, то, следовательно, она 3 акции выписывает себе. Существенный момент при переходе к третьей фазе - переговорам и обмену - группа не знает, сколько акций вообще на нее выписано, это предстоит выяснять по ходу игры.

Третья фаза эксперимента - обмен акциями. Конечная цель игры - поглотить другие группы, последовательно собирая контрольные пакеты их акций (51% от общего количества выписанных акций на данную группу). К примеру, если на какую-то группы выписано всего 10 акций, то для того, чтобы сыграть на поглощение, необходимо собрать в раундах обмена не менее 6 акций и затем предложить ведущему рассмотреть их заявку. Процедура происходит следующим образом: ведущий получив информацию о планах группы на поглощение ею другой, просит предъявить соответствующие акции. Проверив количество и соответствие акций, он обращается к лидеру группы, оказавшейся в зоне риска, с просьбой предъявить их собственные акции своей группы. Если их количество меньше того, что предъявлено группой, идущей на поглощение, то ведущий обращается к другим группам с просьбой предъявить акции "группы риска", которые имеются в их распоряжении. В случае, если группа "поглощения" действительно набрала контрольный пакет акций, то группа-жертва: 1) прекращает свое существование; 2) передает все имеющиеся у ней акции группе "поглощения"; 3) в случае согласия последней, вливается в ее состав, а все акции поглощенной группы переписываются на имя группы-поглотителя. Если выясняется, что контрольный пакет акций не набран, то игра дальше продолжается без последствий, за исключением того, что теперь всем известно о планах и возможностях некоторых групп. Процедура раундов является наиболее существенным моментом эксперимента. В каждом раунде группа, после подготовки, выставляет одного участника, который располагается за игровым столом, имея в руках не менее двух акций, которые он и предложит другим группам на обмен. По сигналу ведущего участники за игровым столом вступают в переговоры и обмены акциями в свободном порядке (ограничение - участникам после предъявления акций не разрешается далее брать их в руки, сам процесс обмена осуществляет ведущий - посредник в порядке, установленной двумя участниками; в противном случае просто невозможно контролировать процесс и обеспечивать порядок). Запрещено обменивать акции, выписанные на одну группу в связи с бессмысленностью этого действия (если на игровом столе остаются только такие акции, то они изымаются ведущим и раунд объявляется завершенным). Если по истечении срока, установленного ведущим на один раунд, какие-то карточки оказались не

обменными, то они отбираются ведущим, как бумаги не представляющие никакой ценности - их никто не хочет брать. Обменные акции передаются в группу и в данном раунде больше не используются.

Диагностические параметры эксперимента. Участники быстро устанавливают сходство модели игры с деятельностью биржи, брокерских контор и т.п., но дальнейший анализ показывает, что в эксперименте моделируются наиболее общие схемы взаимодействия социальных групп - субъектов общественных, политических и экономических процессов.

Важное качество для осуществления эффективного социального действия - умение определять соотношение позитивных и негативных факторов ситуации как исходного условия ее возможного изменения. Социальная ситуация взаимодействия - это системное образование и она имеет два ведущих для своей характеристики фактора: особенности структуры коммуникационных связей и их ядро, обеспечивающее общую согласованность и целостность. "Аналитическая оперативность" участников должна вовремя вычислить наиболее опасное сочетание компонентов отношений и наметить пути их преодоления и профилактики. В данном эксперименте ведущим параметром является соотношение и движение акций, как тенденция к изменению статусных "весов" групп-участниц. Стратегическое мышление сильных лидеров проявляется в первую очередь в организации получения информации о возможностях и намерениях конкурентов, исходя из которой определяется основная стратегия игры под данную ситуацию. Стратегий может быть две: игра на выживание и игра на поглощение. Игра на выживание ведется группой в случае, если она опасается угрозы поглощения и в раундах стремится набирать только свои собственные акции. Длительная реализация этой стратегии приводит в конечном итоге к тому, что группа собирает почти все свои акции, обеспечивает себе относительную стабильность, но также теряет шансы на поглощение других групп, а в очередных раундах ей приходится выставлять на обмен уже только свои акции, что снова может привести к ситуации риска быть поглощенной. Игра на поглощение - это риск, поскольку одновременно обезопасить себя и набрать контрольный пакет акций другой группы - достаточно редкая возможность. Чаще всего она появляется тогда, когда остальные участники явно проявляют робость и нерешительность и даже потенциальная возможность поглощения "не обнаруживается" кем-то долгое время. Более менее, надежна стратегия ситуативного действия, при которой лидер, распределяя роли в команде, стремится держать под контролем все доступные существенные параметры происходящих событий. Основными центрами игры для команды определяются действия группы, которая представляет опасность (собирает ее акции), и группа, которая выбрана в качестве наиболее потенциальной жертвы. За остальными лидер может установить отстраненное наблюдение. Дополнительные резервы представляет возможность "теневых" переговоров в перерывах между раундами, когда можно согласовать совместные действия во временном альянсе с одним или несколькими конкурентами. Предельная слабость в социально-ориентационных процессах - медленное осмысление особенностей данного типа взаимодействия. При этом особенность "осмысления" здесь проявляется в необходимости осуществлять понимание с одновременным оперативным изучением. Речь идет о способности к прогнозированию будущих вариантов развития данной социальной модели взаимодействия и соответствующего изменения внутреннего плана действия. Гибкость, мобильность при переходе от построения внутреннего плана действия к его реализации во внешнем поведении обеспечивает реальный успех и снижает роль случайности. Типичное поведение "будущего победителя" - легкость в отказе от неэффективных действий и оперативность в выработке нового плана. Игра сама "помогает" осознать несущественность промежуточных итогов. Первый из них, например - начальный рейтинг групп (его можно также назвать статистическим рейтингом). Он представляет из себя отношение между ожиданиями и опасениями других команд, которое выводится из опыта предыдущих ситуаций взаимодействия. Более реальным оказывается динамический рейтинг группы - ее способность к наращиванию преимуществ в результате оперативного изучения и соответствующей

корректировки своих действий. Различие между статистическим и динамическим рейтингами одной группы проявляется в разнице между количеством акций, выпущенной на нее в первых фазах эксперимента и игровым результатом в общей цепи поглощений. Часто группа, получившая минимальный статистический рейтинг, оказывается победителем игры, последовательно поглотив все группы. Психологическое напряжение игры наиболее остро проявляется в последних раундах, когда остается две команды и простая арифметика соотношения их акций предопределяет конечный результат. Но именно этот сценарий часто игнорируется командой, которая "должна" победить. Возможные причины подобной ситуативной "слепоты" иррациональны: потеря контроля за наличием акций у конкурента, внутренние межличностные конфликты в борьбе за лидерство, ошибки участника в раунде за игровым столом. Важный показатель дееспособности группы - устойчивость, реализация стратегии длительного выживания. Вариативное использование различных стратегий и тактик, лавирование во временных "союзах" может обеспечить группе с низкими потенциалами на поглощение возможность достаточно долго самим избегать "зоны риска". К примеру, одна команда, определив, что в оставшихся трех группах они будут поглощены первыми, тут же просто договорилась с будущими поглотителями о союзе против третьей, достаточно сильном сопернике, претендовавшем на окончательную победу. А далее проявила находчивость: выйдя в последний тур противоборства, не имея шансов на победу, заранее договорилась с победителем об объявлении добровольного слияния двух "корпораций", чем сохранила "сое лицо" и моральное преимущество.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций (знаний, умений, владений)

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить

параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.