

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

Рабочая программа дисциплины

Профессиональная этика

<i>Направление подготовки</i>	Бизнес-информатика
<i>Код</i>	38.03.05
<i>Направленность (профиль)</i>	Информационные системы и технологии в бизнесе
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2024

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. Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия УК-3.2. Умеет устанавливать и поддерживать взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе УК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Знает основные категории философии, историческое наследие, социокультурные традиции и основы межкультурной коммуникации. УК-5.2. Умеет взаимодействовать с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции УК-5.3. Владеет навыками оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах

3. Описание планируемых 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		
	Этические принципы и нормы социального взаимодействия и основные приемы, с помощью которых оно устанавливается	Эффективно устанавливать и поддерживать взаимодействие в коллективе, обеспечивающее его слаженную работу	Навыками, позволяющими обеспечить необходимый уровень взаимодействия в профессиональном коллективе для

			достижения поставленных задач
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>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.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Психология», «Тренинг делового общения», «Социология».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать компетенции в профессиональной деятельности.

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

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения
	очная форма
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	2/72
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	18
Занятия семинарского типа	18
Промежуточная аттестация: зачет	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	35,85

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. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)			
		Аудиторная работа			Самостоятельная работа
		ЛЗ	ПЗ	ЛабЗ	
1	Теоретические основы этики как науки о морали. Основные проблемы теории морали	2	1		4
2	Основы профессиональной этики	2	1		4
3	Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности	2	2		4
4	Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и специфика	2	4		4
5	Принципы и нормы профессиональной этики	2	2		4
6	Моральные и этические проблемы профессиональной этики	2	2		4
7	Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций и предприятий	2	2		3,85
8	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия	2	2		4
9	Деловой этикет	2	2		4
	Итого	18	18		35,85
	Промежуточная аттестация	0,15			

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Теоретические основы этики как науки о морали. Основные проблемы теории морали	Введение в дисциплину «Деловая этика». 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 и предприятий	Место и роль нравственных характеристик в профессиограмме делового человека. 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	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	<p>Научные основы, методология, цели и задачи изучения профессиональной этики.</p> <p>Мораль и право. Особенность и сущность моральной регуляции.</p> <p>Функции морали. Дилеммы морального поведения.</p> <p>Понятие моральной ценности.</p> <p>Мораль и нравы. Специфика национальных нравов и их роль в сфере управления.</p> <p>Виды этической теории. Утилитаристская и абсолютистская этика.</p> <p>Особенности гуманистической и авторитарной этики.</p> <p>Этическая теория Э. Фромма.</p> <p>Понятие индивидуальной и социальной этики.</p>
2.	Основы профессиональной этики	<p>Предмет профессиональной этики.</p> <p>Проблемы нравственного обоснования экономической деятельности.</p> <p>Идея первенства морали по отношению к экономике и ее разработка.</p> <p>Теоретическое обоснование аморализма в экономике.</p> <p>Вопрос о приоритете целей и средств как основной вопрос профессиональной этики.</p>
3.	Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности	<p>Протестантизм и возникновение этики бизнеса. Новое осмысление труда и богатства.</p> <p>Теория М. Фридмана как доминирующая установка на успех и прибыль.</p> <p>Национальный этический кодекс США «Принципы ведения бизнеса».</p> <p>Кризис 1929–1931 гг. и «Новый курс» Ф. Рузвельта</p> <p>Корпорация нового типа как новая модель отношений фирмы и общества.</p>
4.	Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и специфика	<p>Этика как основа культуры деловых отношений.</p> <p>Профессиональная и универсальная этика.</p> <p>Влияние этики на управление.</p> <p>Специфика корпоративной этики.</p> <p>Структура этики бизнеса.</p> <p>Этические проблемы деловой жизни.</p> <p>Способы повышения этического уровня организации.</p> <p>Проблема внедрения этических ценностей в деятельность государственного аппарата.</p> <p>Значение и функции этической культуры организации.</p>
5.	Принципы и нормы профессиональной этики	<p>Специфика этических принципов законности, справедливости и гуманизма в профессиональной сфере</p> <p>Принципы лояльности и открытости.</p> <p>Социальная ответственность бизнеса: современные подходы и требования.</p>
6.	Моральные и этические проблемы профессиональной этики	<p>Этика управления как специфическая отрасль профессиональной этики.</p> <p>Основные этические принципы предпринимательской деятельности.</p>

		<p>Правовое и моральное регулирование в управлении.</p> <p>Проблемы профессиональной этики на современном этапе.</p> <p>Современные способы и механизмы регулирования конфликта интересов.</p> <p>Особенности профессиональной этики в США и европейских странах.</p>
7.	<p>Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций и предприятий</p>	<p>Процесс трансформации этических ориентаций управленца в его деловые и личностные качества (типы отношений к обществу, к себе, к природе, к духовным ценностям).</p> <p>Отношение к делу. Цель жизни. Средства достижения цели. Отношение к закону.</p> <p>Правила поведения, устанавливаемые для себя.</p>
8.	<p>Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия</p>	<p>Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия.</p> <p>Недобросовестная конкуренция. Коррупция.</p> <p>Мошенничество. Воровство. Оскорбление. Конфликт интересов. Дискриминация. Фаворитизм. Моббинг.</p> <p>Харассмент.</p>
9.	<p>Деловой этикет</p>	<p>Этикет как элемент культуры: гармония внутреннего и внешнего.</p> <p>Нравственный смысл регуляции внешнего поведения человека в служебной ситуации.</p> <p>Виды современного этикета деловых отношений.</p> <p>Функции делового этикета. Дресс-код</p>

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Формы и тематика самостоятельной работы
1.	<p>Теоретические основы этики как науки о морали.</p> <p>Основные проблемы теории морали</p>	<p>Генезис и историческая эволюция понятий: «этика», «мораль», «нравственность», их различные смысловые значения в современном языке.</p> <p>Реферирование литературы</p> <p>Работа со справочными материалами</p> <p>Работа с Интернет-ресурсами</p> <p>Подготовка презентации</p>
2.	<p>Основы профессиональной этики</p>	<p>Проблемы функционирования профессиональной морали в современной России.</p> <p>Реферирование литературы</p> <p>Работа со справочными материалами</p> <p>Работа с Интернет-ресурсами</p> <p>Подготовка эссе</p>
3.	<p>Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности</p>	<p>Свобода как категория экономической этики</p> <p>Реферирование литературы</p> <p>Работа со справочными материалами</p> <p>Работа с Интернет-ресурсами</p> <p>Индивидуальные творческие задания</p>

4.	Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и специфика	Предпринимательская культура и деловая этика. Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка эссе
5.	Принципы и нормы профессиональной этики	Деловая культура и этика в процессе формирования менеджмента нового типа. Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Индивидуальные творческие задания
6.	Моральные и этические проблемы профессиональной этики	Хорошая компания – этически и социально ответственная компания. Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Индивидуальные творческие задания
7.	Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций и предприятий	Современные проблемы корпоративности и корпоративной этики. Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации
8.	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия	Этика и ответственность в сфере предпринимательства. Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Подготовка презентации
9.	Деловой этикет	Правовой и нравственный аспекты современного этикета. Реферирование литературы Работа со справочными материалами Работа с Интернет-ресурсами Использование ИКТ-технологий Индивидуальные творческие задания

7. Фонд оценочных средств для проведения текущей и 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	Вопросы к занятию, подготовка и защита информационного проекта (презентации), практические задания различной степени сложности
2	Основы профессиональной этики	Вопросы к занятию, подготовка и защита информационного проекта (презентации), подготовка эссе
3	Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности	Вопросы к занятию, подготовка и защита информационного проекта (презентации), практические задания различной степени сложности
4	Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и специфика	Вопросы к занятию, практические задания различной степени сложности
5	Принципы и нормы профессиональной этики	Вопросы к занятию, практические задания различной степени сложности
6	Моральные и этические проблемы профессиональной этики	Вопросы к занятию, практические задания различной степени сложности
7	Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций и предприятий	Вопросы к занятию, практические задания различной степени сложности
8	Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия	Вопросы к занятию, практические задания различной степени сложности
9	Деловой этикет	Вопросы к занятию, практические задания различной степени сложности

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

Тема 1. Теоретические основы этики как науки о морали. Основные проблемы теории морали

Вопросы к занятию

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 соотнести моральные ценности нормами и принципами морали?

6. Как соотносятся понятия «мораль» и «нравы»?

Практическое задание. 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.

Подготовка и защита информационного проекта (презентации): представить сообщение по теме: «Сильные и слабые стороны личности с точки зрения нравственности» в форме презентации.

Тема 2. Основы профессиональной этики

Вопросы к занятию

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

Практическое задание: Сравнительный анализ в форме диспута на тему: «Какими качествами должен обладать успешный руководитель?».

Условия выполнения: группа делится на две подгруппы. Одна подгруппа определяет качества, необходимые для успешного руководителя, другая – качества, которых не должно быть у успешного руководителя. Затем осуществляется критический анализ выдвинутых характеристик.

Подготовка и защита информационного проекта (презентации): представить сообщение по теме: «Этика бизнеса и ее специфика» в форме презентации.

Подготовка эссе. Тема: «Проблемы функционирования профессиональной морали в современной России».

Тема 3. Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности

Вопросы к занятию

1. Предмет и сфера действия экономической этики.
2. Экономика и этика: этические предпосылки хозяйствования
3. Государство и бизнес: этика отношений

Практическое задание. 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 улавливают 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 "совета лица" и моральное преимущество.

Подготовка и защита информационного проекта (презентации): представить сообщение по теме: «Этика и экономическая теория: связь и значение» в форме презентации.

Тема 4. Профессиональная этика как регулятор взаимоотношения в деловой среде: предмет и специфика

Вопросы к занятию

1. Этика как основа культуры деловых отношений.
2. Профессиональная и универсальная этика.
3. Влияние этики на управление.
4. Специфика корпоративной этики.
5. Структура этики бизнеса.
6. Этические проблемы деловой жизни.
7. Способы повышения этического уровня организации.
8. Проблема внедрения этических ценностей в деятельность государственного аппарата.
9. Значение и функции этической культуры организации.

Практическое 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.

Практическое 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.

Тема 5. Принципы и нормы профессиональной этики

Вопросы к занятию

1. Специфика этических принципов законности, справедливости и гуманизма в профессиональной сфере
2. Принципы лояльности и открытости.
3. Социальная ответственность бизнеса: современные подходы и требования.

Практическое задание: Сравнительный анализ в форме диспута.

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?

Тема 6. Моральные и этические проблемы профессиональной этики

Вопросы к занятию

1. Этика управления как специфическая отрасль профессиональной этики.
2. Основные этические принципы предпринимательской деятельности.
3. Правовое и моральное регулирование в управлении.
4. Проблемы профессиональной этики на современном этапе.
5. Современные способы и механизмы регулирования конфликта интересов.
6. Особенности профессиональной этики в США и европейских странах.

Практическое задание: Анализ принципов и норм деловых отношений в организации.

Ход работы: прочитайте текст и перечислите:

- принципы и нормы деловых отношений, которые присутствуют в данной организации;
- принципы и нормы, несоблюдение которых привело к подобной ситуации.

Рабочий день на одном из петербургских промышленных предприятий для большинства сотрудников начинается с неперемного чаепития. Чаепитие плавно перетекает в перекур. Обед начинается рано — практически сразу же за перекуром. Специалисты планового отдела, бухгалтерии, даже молодые маркетинговые аналитики начинают бегать с пирожками на тарелочках из кабинета в кабинет. Не завод, а клуб по интересам. Для них основная цель пребывания на работе — общение.

Если у кого-нибудь из сотрудников случается день рождения, то работа отдела останавливается. Тут уже не до общения с клиентами, с трех часов дня все занимаются исключительно нарезкой салатов и поздравлениями именинника.

Выращивание кактусов — хобби руководителя отдела труда и заработной платы. В этом отделе кактусы стоят на всех столах. Создается впечатление, что все сотрудники отдела посвящают себя полностью цветоводству. В отделе кадров цветов меньше — это связано с тем, что все пространство здесь занимают стеллажи картотеки. Компьютеры здесь не прижились, они стоят в углу, аккуратно накрытые от пыли салфетками.

Все это происходит на нижних этажах, где размещены различные отделы и бюро заводоуправления. В кабинетах старые, местами отваливающиеся обои, в коридорах темно и пыльно, на стенах висят доски политинформации с новостями 80-х годов. Месторасположение туалетов можно с точностью определить по запаху хлорки.

У начальников производственных цехов свой, особый, микроклимат — в кабинетах у них до сих пор висят портреты Ленина и Орджоникидзе, на совещаниях дымно и не обходится без крепкого словца. Здесь мыслят исключительно в категориях тонн и единиц выпускаемой продукции, искренне полагая, что все остальные подразделения компании существуют для того, чтобы загружать их производственные мощности. (Преднамеренно не описывается рабочий день рабочих на производстве, так как это тема для отдельной статьи).

На верхних этажах заводоуправления находится дирекция. Там светлые коридоры, ковровые дорожки, евроремонт. В приемных сидят обученные на западный манер секретари. В кабинете коммерческого директора флажки, «перпетуум-мобиле» и другие атрибуты, подчеркивающие статус владельца кабинета. Коммерческий директор говорит об управлении по целям, о всеобщем качестве и запуске проекта по внедрению автоматизированной системы управления. Все это выдает в нем выпускника программы MBA. По его мнению, компания пережила кризис и начала развиваться!

Только при подведении очередных годовых итогов выяснилось, что компания не принесла владельцам ни копейки прибыли. По всем направлениям деятельности — одни убытки, а рынок, который всегда принадлежал этой компании, занят другими производителями.

Подведение итогов. Обсудите ситуацию по поставленным вопросам, сделайте выводы о последствиях несоблюдения этических принципов и норм.

Тема 7. Этические требования к руководителю и проблемы внедрения этических ценностей в деятельность организаций и предприятий

Вопросы к занятию

1. Процесс трансформации этических ориентаций управленца в его деловые и личностные качества.
2. Отношение к делу. Цель жизни. Средства достижения цели. Отношение к закону.
3. Правила поведения, устанавливаемые для себя.

Практическое задание: «Этические нормы поведения» — выявление своих сильных и слабых сторон с точки зрения нравственности.

Ход работы: во-первых, перечислите свои сильные и слабые стороны с позиции этических норм поведения; во-вторых, попросите трех своих близких знакомых также перечислить ваши сильные и слабые стороны с позиции стороннего наблюдателя. Проанализируйте результаты самооценки и оценки со стороны, в случае необходимости, представьте рекомендации по самосовершенствованию.

Подведение итогов. Представьте свои выводы по следующей схеме:

Мое мнение	1-й знакомый	2-й знакомый	3-й знакомый
Мои сильные качества			
Мои слабые стороны			

Совпала ли ваша самооценка с оценкой ваших качеств другими людьми?

Сделайте выводы и, если есть необходимость, предложите пути корректировки вашего поведения.

Практическое задание 2: Ролевая игра «Управленческая этика».

Цель игры: формирование навыков применения управленческой этики в конкретной ситуации.

Ход работы: в подгруппах по пять-шесть человек проанализируйте по две из предложенных ситуаций (по назначению преподавателя) и проиграйте каждую из них.

Ситуация 1. В приемной директора три посетителя пожилого возраста уже достаточно долго ждут разрешения войти. На часах 18.00. Директор очень занят, постоянно приходит и уходит. Еще через 20 минут приезжает руководитель другого производственного объединения и заходит в кабинет. Через 30 минут директор выходит объясниться с посетителями. Самый пожилой указывает на табличку «Прием по личным вопросам с 17.3 до 18.30».

Как вы поступите на месте директора?

Ситуация 2. На участке допущен брак. Никто не признавался в его совершении. Мастер заявил, что если к концу смены не будет установлен виновник, то весь участок лишится премии. Перед окончанием смены один из рабочих признал свою вину и был наказан соответствующим распоряжением.

Однако через два дня к мастеру пришел другой рабочий и заявил, что брак допустил в тот день именно он.

Какие действия вы предприняли бы на месте мастера?

Ситуация 3. Инженер Лапин с интересом ознакомился с оказавшейся у него памяткой «Правила организации взаимоотношений руководителя с подчиненными». Он был уверен, что это будет полезно прочесть и иметь под рукой главному инженеру треста, и попросил его секретаря Нину П. положить памятку под стекло на стол главному инженеру. Каково же было удивление и возмущение Лапина, когда он узнал, что главный инженер демонстративно выбросил эту памятку, сделав замечание секретарше, и резко высказался по отношению к Лапину: «Молод еще учить меня».

Как вы поступите на месте Лапина?

Ситуация 4. Вы принимаете работников по личному вопросу. К вам стал часто приходить сотрудник, который подробно и долго излагает свое недовольство обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, обращением вахтера. С каждым его приходом вы убеждаетесь, что человек повторяется, не беспокоясь о том, что отнимает у вас время, задерживает других посетителей.

Что бы вы предприняли на месте руководителя?

Тема 8. Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия

Вопросы к занятию

1. Нарушения этики бизнеса и их социальные последствия.
2. Недобросовестная конкуренция. Коррупция. Мошенничество. Воровство. Оскорбление.
3. Конфликт интересов. Дискриминация. Фаворитизм. Моббинг. Харассмент.

Практическое задание: 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?

Тема 9. Деловой этикет

Вопросы к занятию

1. Этикет как элемент культуры: гармония внутреннего и внешнего.
2. Нравственный смысл регуляции внешнего поведения человека в служебной ситуации.
3. Виды современного этикета деловых отношений.
4. Функции делового этикета. Дресс-код.

Практическое задание: Дискуссия на актуальную тему (модель дебатов К. Поппера).

Цель дискуссии: развитие навыков ведения этичной деловой дискуссии.

Ход работы: разделитесь на три подгруппы, представляющие:

- 1) позицию «ЗА»;
- 2) позицию «ПРОТИВ»;
- 3) судей (экспертов).

Для дискуссии необходимо выбрать тему, актуальную для обсуждения. Например, отмена смертной казни, введение многоженства в России, переход на биотопливо и т. п. Важно, чтобы тема действительно была спорной, а также чтобы аудитория была в ней компетентна.

Дискуссия проводится в два-три раунда на усмотрение бригады экспертов. Каждый раунд состоит из высказывания аргументов «ЗА» (5–7 минут), затем подкрепления позиции «ПРОТИВ» (5–7 минут) и общения этих групп в режиме «вопрос — ответ» (3 минуты). После проведения назначенных раундов команды «ЗА» и «ПРОТИВ» подводят итоги спора.

Подведение итогов. Группа экспертов должна высказывать свое мнение об услышанном, а также ответить на вопросы:

- Чья позиция кажется наиболее убедительной. Почему?
- Какие приемы аргументации и контраргументации использовали стороны в дискуссии?
- Допускали ли стороны неэтичную аргументацию? Если да, то какие приемы использовались для противодействия?
- К какому виду спора можно отнести получившийся диалог?

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 (экзамена). 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.

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.

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. Профессиональная этика : учебник для высших учебных заведений / М. Н. Росенко, А. В. Бабаева, М. В. Чигирь [и др.] ; под редакцией М. Н. Росенко. — Санкт-Петербург : Петрополис, 2006. — 200 с. — ISBN 5-9676-54-X. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/20338.html>

2. Картушина, И. Г. Профессиональная этика и этикет : учебно-методическое пособие / И. Г. Картушина. — Калининград : Балтийский федеральный университет им. Иммануила Канта, 2010. — 178 с. — ISBN 978-5-9971-0078-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/23874.html>

3. Денисов, А. А. Профессиональная этика и этикет : учебное пособие / А. А. Денисов. — Омск : Омский государственный институт сервиса, Омский государственный технический университет, 2014. — 210 с. — ISBN 978-5-93252-337-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/32795.html>

8.2. Дополнительная учебная литература:

Сибирякова, Т. Б. Основы профессионального развития менеджера (введение в направление подготовки) : учебное пособие / Т. Б. Сибирякова. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 170 с. — ISBN 978-5-4487-0320-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/77579.html>

2. Минервин, И. Г. Культура и этика в экономике : социокультурные факторы экономического роста / И. Г. Минервин. — Москва : Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2011. — 244 с. — ISBN 978-5-248-00576-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/22487.html>

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

1. Федеральный портал «Российское образование». <http://www.edu.ru/>
2. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS <https://www.iprbookshop.ru/>

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

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

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 и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (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 с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение различных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии.

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

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене (зачете) высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

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

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 образовательной 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, КонсультантПлюс, 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, КонсультантПлюс, 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.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

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

На учебных занятиях используются технические средства обучения – проектор, ноутбук, проекционный экран, колонки для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

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

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа с учебной литературой;
- подготовка и обсуждение презентаций.

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:

- *творческие задания;*
- *анализ конкретных ситуаций;*
- *анализ проблемных ситуаций;*
- *ролевая игра;*
- *диспут;*
- *дискуссия.*

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**

Профессиональная этика

<i>Направление подготовки</i>	Бизнес-информатика
<i>Код</i>	38.03.05
<i>Направленность (профиль)</i>	Информационные системы и технологии в бизнесе
<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. Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия УК-3.2. Умеет устанавливать и поддерживать взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе УК-3.3. Владеет навыками социального взаимодействия
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Знает основные категории философии, историческое наследие, социокультурные традиции и основы межкультурной коммуникации. УК-5.2. Умеет взаимодействовать с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции УК-5.3. Владеет навыками оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах

3. Описание планируемых 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		
	Этические принципы и нормы социального взаимодействия и	Эффективно устанавливать и поддерживать	Навыками, позволяющими обеспечить

	основные приемы, с помощью которых оно устанавливается	взаимодействие в коллективе, обеспечивающее его слаженную работу	необходимый уровень взаимодействия в профессиональном коллективе для достижения поставленных задач
Код компетенции	УК-5		
	- основные категории философии, позволяющие воспринимать межкультурное разнообразие общества в философском контексте; - историческое наследие, социокультурные традиции, позволяющие воспринимать межкультурное разнообразие общества в историческом и этическом контексте; - основы межкультурной коммуникации	взаимодействовать с членами коллектива в целях обеспечения должного уровня социальной интеграции и успешного выполнения профессиональных задач.	навыками объективной и субъективной оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- 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:	- 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/ЗАЧТЕНО	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/ЗАЧТЕНО	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

		<ul style="list-style-type: none"> - 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/ НЕЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - 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 этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

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 долженствования, 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 конфликтам 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 смысложизненных 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. Стиль 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 выразить 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.

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.

Выполнение практических заданий

Практическое 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.

Практическое 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.

Решение ситуационных задач

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.

2. В приемной директора три посетителя пожилого возраста уже достаточно долго ждут разрешения войти. На часах 18.00. Директор очень занят, постоянно приходит и уходит. Еще через 20 минут приезжает руководитель другого производственного объединения и заходит в кабинет. Через 30 минут директор выходит объясниться с посетителями. Самый пожилой указывает на табличку «Прием по личным вопросам с 17.3 до 18.30».

Как вы поступите на месте директора?

3. На участке допущен брак. Никто не признавался в его совершении. Мастер заявил, что если к концу смены не будет установлен виновник, то весь участок лишится премии. Перед окончанием смены один из рабочих признал свою вину и был наказан соответствующим распоряжением.

Однако через два дня к мастеру пришел другой рабочий и заявил, что брак допустил в тот день именно он.

Какие действия вы предприняли бы на месте мастера?

4. Инженер Лапин с интересом ознакомился с оказавшейся у него памяткой «Правила организации взаимоотношений руководителя с подчиненными». Он был уверен, что это будет полезно прочесть и иметь под рукой главному инженеру треста, и попросил его секретаря Нину П. положить памятку под стекло на стол главному инженеру. Каково же было удивление и возмущение Лапина, когда он узнал, что главный инженер демонстративно выбросил эту памятку, сделав замечание секретарше, и резко высказался по отношению к Лапину: «Молод еще учить меня».

Как вы поступите на месте Лапина?

5. Вы принимаете работников по личному вопросу. К вам стал часто приходиться сотрудник, который подробно и долго излагает свое недовольство обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, обращением вахтера. С каждым его приходом вы убеждаетесь, что человек повторяется, не беспокоясь о том, что отнимает у вас время, задерживает других посетителей.

Что бы вы предприняли на месте руководителя?

Комплексное проблемно-аналитическое задание 1.

Анализ принципов и норм деловых отношений в организации.

Ход работы: прочитайте текст и перечислите:

- принципы и нормы деловых отношений, которые присутствуют в данной организации;
- принципы и нормы, несоблюдение которых привело к подобной ситуации.

Рабочий день на одном из петербургских промышленных предприятий для большинства сотрудников начинается с неперемного чаепития. Чаепитие плавно перетекает в перекур. Обед начинается рано — практически сразу же за перекуром. Специалисты планового отдела, бухгалтерии, даже молодые маркетинговые аналитики начинают бегать с пирожками на тарелочках из кабинета в кабинет. Не завод, а клуб по интересам. Для них основная цель пребывания на работе — общение.

Если у кого-нибудь из сотрудников случается день рождения, то работа отдела останавливается. Тут уже не до общения с клиентами, с трех часов дня все занимаются исключительно нарезкой салатов и поздравлениями именинника.

Выращивание кактусов — хобби руководителя отдела труда и заработной платы. В этом отделе кактусы стоят на всех столах. Создается впечатление, что все сотрудники отдела посвящают себя полностью цветоводству. В отделе кадров цветов меньше — это связано с тем, что все пространство здесь занимают стеллажи картотеки. Компьютеры здесь не прижились, они стоят в углу, аккуратно накрытые от пыли салфетками.

Все это происходит на нижних этажах, где размещены различные отделы и бюро заводоуправления. В кабинетах старые, местами отваливающиеся обои, в коридорах темно и пыльно, на стенах висят доски политинформации с новостями 80-х годов. Месторасположение туалетов можно с точностью определить по запаху хлорки.

У начальников производственных цехов свой, особый, микроклимат — в кабинетах у них до сих пор висят портреты Ленина и Орджоникидзе, на совещаниях дымно и не обходится без крепкого словца. Здесь мыслят исключительно в категориях тонн и единиц выпускаемой продукции, искренне полагая, что все остальные подразделения компании существуют для того, чтобы загружать их производственные мощности. (Преднамеренно не описывается рабочий день рабочих на производстве, так как это тема для отдельной статьи).

На верхних этажах заводоуправления находится дирекция. Там светлые коридоры, ковровые дорожки, евроремонт. В приемных сидят обученные на западный манер секретари. В кабинете коммерческого директора флажки, «перпетуум-мобиле» и другие атрибуты, подчеркивающие статус владельца кабинета. Коммерческий директор говорит об управлении по целям, о всеобщем качестве и запуске проекта по внедрению автоматизированной системы управления. Все это выдает в нем выпускника программы MBA. По его мнению, компания пережила кризис и начала развиваться!

Только при подведении очередных годовых итогов выяснилось, что компания не принесла владельцам ни копейки прибыли. По всем направлениям деятельности — одни убытки, а рынок, который всегда принадлежал этой компании, занят другими производителями.

Подведение итогов. Обсудите ситуацию по поставленным вопросам, сделайте выводы о последствиях несоблюдения этических принципов и норм.

Комплексное проблемно-аналитическое задание 2.

«Этические нормы поведения» — выявление своих сильных и слабых сторон с точки зрения нравственности.

Ход работы: во-первых, перечислите свои сильные и слабые стороны с позиции этических норм поведения; во-вторых, попросите трех своих близких знакомых также перечислить ваши сильные и слабые стороны с позиции стороннего наблюдателя. Проанализируйте результаты самооценки и оценки со стороны, в случае необходимости, представьте рекомендации по самосовершенствованию.

Подведение итогов. Представьте свои выводы по следующей схеме:

Мое мнение	1-й знакомый	2-й знакомый	3-й знакомый
------------	--------------	--------------	--------------

Мои сильные качества			
Мои слабые стороны			

Совпала ли ваша самооценка с оценкой ваших качеств другими людьми?

Сделайте выводы и, если есть необходимость, предложите пути корректировки вашего поведения.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

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 стандартизированной 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 непременно 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.