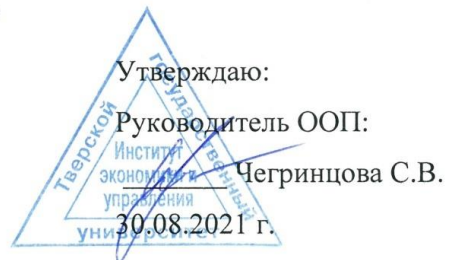


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 29.09.2022 11:05:09
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Этика деловых отношений и организационная культура

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль подготовки
Управление трудовой деятельностью в организации

Для студентов 1 курса очной формы обучения
2 курса заочной формы обучения

Составитель: ст. преподаватель Бородин Д.Ю.

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины (или модуля) в соответствии с учебным планом

Этика деловых отношений и организационная культура

2. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины (модуля) является: получение студентами теоретических знаний о системы ценностей человека и закономерностях межличностных отношений, а также формирование качественных коммуникативных навыков в деловой сфере.

Задачами освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучить теоретических основ этики деловых отношений, включая этику деятельности организаций и руководителя;
- изучить категории «общение» как инструмента этики деловых отношений;
- изучить закономерностей делового общения и освоение навыков управления им;
- освоить навыков вербального и невербального общения;
- освоить навыков дистанционного общения с учетом этических норм телефонного разговора и культуры делового письма;
- освоить правил деловых отношений, включая правила публичного выступления, деловой беседы, собеседования, служебных совещаний.
- освоить этикета деловых отношений (в общественных местах, деловых приемов)

3. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Этика деловых отношений и организационная культура» относится к Модулю 5. «Дисциплины по дополнительному виду профессиональной деятельности: "Социально-психологическая деятельность"» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль подготовки «Управление трудовой деятельностью в организации».

Требования к начальной подготовке, необходимые для успешного усвоения дисциплины - базовые теоретические знания, которые даются в рамках курсов: «Конфликтология», «Деловой имидж руководителя».

Освоение дисциплины необходимо для изучения следующих прикладных курсов: «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление социальным развитием персонала», «Социология и психология управления».

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических час., в том числе контактная работа: лекции 38 час., практические занятия 38 час., самостоятельная работа: 32 час.

5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (или

модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (или модулю)
<p>ПК-31 - способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Начальный уровень Владеть: - методиками оценки уровня взаимоотношений и морально-психологического климата в коллективе</p>
	<p>Уметь: - оценивать трудовой коллектив с точки зрения взаимоотношений; выявлять социально-психологические проблемы</p>
	<p>Знать: - понятие и сущность слаженного трудового коллектива; - понятие и показатели социально-психологического климата, морально-психологического климата</p>
	<p>Промежуточный уровень Владеть: - методиками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</p>
	<p>Уметь: - разрабатывать рекомендации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива - применять инструменты прикладной социологии в формировании, воспитании и развитии трудового коллектива</p>
	<p>Знать: - направления повышения уровня сплоченности трудового коллектива, улучшения морально-психологического климата</p>
<p>ПК-32 - владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>Начальный уровень Владеть: - способами диагностики организационной культуры</p>
	<p>Уметь: - анализировать организационную культуру</p>
	<p>Знать: - сущность, виды организационной культуры - методы диагностики организационной культуры - основные этические нормы взаимоотношений в организации</p>
	<p>Промежуточный уровень</p>

	Владеть: - способами обеспечения соблюдения этических норм взаимоотношений в организации
	Уметь: - создавать условия для обеспечения соблюдения этических норм взаимоотношений в организации
	Знать: - способы и принципы воздействия на работников с целью обеспечения соблюдения этических норм взаимоотношений в организации

6. Форма промежуточного контроля – зачет

7. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины (или модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

1. Для студентов очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические работы	
1. Природа и сущность этики деловых отношений	11	4	4	3
2. Этика деятельности организаций	11	4	4	3
3. Этика деятельности руководителя	11	4	4	3
4. Деловое общение и управление им.	11	4	4	3
5. Вербальное общение	12	4	4	4
6. Невербальное общение	12	4	4	4
7. Публичное выступление	6	2	2	2
8. Правила деловых отношений	10	4	4	2
9. Формирование и развитие трудового коллектива	12	4	4	4
10. Диагностика организационной культуры компании	12	4	4	4
ИТОГО	108	38	38	32

2. Для студентов заочной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции	Практические (лабораторные) работы	
1. Природа и сущность этики деловых отношений	9,8	0,4	0,4	9

2. Этика деятельности организаций	9,8	0,4	0,4	9
3. Этика деятельности руководителя	10,3	0,4	0,9	9
4. Деловое общение и управление им.	10,3	0,4	0,9	9
5. Вербальное общение	9,8	0,4	0,4	9
6. Невербальное общение	9,8	0,4	0,4	9
7. Публичное выступление	10,3	0,4	0,9	9
8. Правила деловых отношений	9,8	0,4	0,4	9
9. Формирование и развитие трудового коллектива	9,8	0,4	0,4	9
10. Диагностика организационной культуры компании	14,3	0,4	0,9	13
КОНТРОЛЬ	4			
ИТОГО	108	4	6	94

Учебная программа дисциплины

Тема 1. Природа и сущность этики деловых отношений.

Формирование и история этики. Сущность этики деловых отношений. Взаимосвязь этики с другими дисциплинами. Элементы деловой этики.

Разновидности этики. Взаимосвязь этики и деловой этики.

Основные принципы и закономерности деловых отношений. Десять принципов Л. Хосмера. Декларация Ко – «Принципы бизнеса». Главные принципы международного бизнеса.

Этические проблемы деловых отношений. Деловые отношения между организациями и субъектами внешней среды (государством, потребителями, владельцами (инвесторами), местным сообществом).

Тема 2. Этика деятельности организации

Понятие социальной ответственности организаций. Ключевые группы стейкхолдеров и их интересы. Этика и социальная ответственность организаций. Виды социальной ответственности организации.

Подходы к пониманию сущности социальной ответственности организации. Традиционный подход (М. Фридман). Этический подход (П. Друкер). Социально-этичный подход.

Аргументы «за» и «против» широкой социальной ответственности.

Показатели оценки социальной эффективности деятельности организации.

Принципы современной этики бизнеса. Деловая этика и ее виды: этика бизнеса - сообщества в целом; этика как ответственность бизнеса перед обществом; этика как отношения между работником и работодателем. Причины неэтичной деловой практики.

Повышение показателей этичности поведения организации.

Тема 3. Этика деятельности руководителя

Этические нормы организации и этика руководителя. Определение этических норм. Стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный, смешанный

Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе. Конформизм.

Нормы этичного поведения руководителя. Культура профессионального поведения руководителя. Этика взаимоотношений с “трудным” руководителем.

Понятие и причины делового конфликта. Методы преодоления конфликтов. Нормы в решении конфликтных ситуациях (нравственные, религиозные, нормы права, политические нормы).

Тема 4. Деловое общение и управление им

Общение как социально-психологическая категория. Сущность общения. Коммуникативная культура в деловом общении. Нравственные требования к общению. Показатели культуры речи.

Виды делового общения, его сущность. Три основных стиля общения. Основные формы реализации делового общения: деловая беседа, деловые переговоры, спор, деловое совещание, публичное выступление, деловая переписка. Методы воздействия в деловом общении: поощрение, критика, наказание.

Специфика делового общения в разных отраслях экономики.

Управление деловым общением и его методы. Факторы, определяющие стиль общения. Виды делового общения. Принципы делового общения.

Тема 5. Вербальное общение

Основы деловой риторики как искусства красноречия. Принципы речевого этикета. Инструменты риторики. Культура речи в деловом общении.

Этика использования средств выразительности деловой речи. Стилистические формы средств выразительности деловой речи. Культура дискуссии.

Понятие «дискуссия». Виды дискуссий. Понятие «спор». Спор как фаза негативного развития дискуссии. Принципы дискуссии. Основные правила эффективного восприятия словесных сообщений. Виды вопросов в ходе дискуссии.

Особенности речевого поведения. Характеристики речевого поведения.

Тема 6. Невербальное общение.

Понятие невербального общения. Системы невербальных коммуникаций: визуальная, акустическая, тактильная, ольфакторная. Визуальная система. Акустическая система: паралингвистическая система, экстралингвистическая система. Тактильная система. Ольфакторная система.

Невербальные знаки и их виды: интенциональные и неинтенциональные.

Кинесические особенности невербального общения. Классификация невербальных средств общения. Кинесические средства – экспрессивно-

выразительные движения и визуальный контакт. Понятие «жесты». Такесические средства. Проксемические средства.

Визуальный контакт.

Проксемические особенности невербального общения. Дистанции и их зоны.

Тема 7. Публичное выступление

Правила подготовки публичного выступления. Предварительная отработка навыков риторики. Предварительный анализ выступления. Общие рекомендации по подготовке текста выступления. Элементы подготовки к выступлению.

Структура выступления. Расчет времени на подготовку выступления. Расчет времени выступления. Технология публичного выступления. Правила изучения навыков поведения во время выступления. Предложения, с которых нельзя начинать выступление.

Этапы подготовки презентации: определение цели, анализ аудитории, разработка плана для презентации своих точек зрения. Выбор места презентации. Планирование речи на презентации. Сценарий презентации. Стоимость мероприятия.

Культура деловой дискуссии. Базовые принципы проведения деловой дискуссии.

Тема 8. Правила деловых отношений

Деловая беседа как процесс общения. Соотношение понятий «деловая беседа» и «переговоры». Функции деловой беседы. Подходы к структуре деловой беседы. Роли поведения и тактика ведения беседы. Способы прекращения разговора. Ошибки деловых бесед.

Понятие служебное совещание. Виды совещаний. Подготовка совещания, основные этапы. Проведение делового совещания. Этические требования, предъявляемые к совещаниям. Контроль исполнения решений совещаний. Ошибки, которые могут испортить совещание. Рекомендации ведущему совещанию. Рекомендации для приглашенных участников на совещание.

Понятие «переговоры» и «деловые переговоры». Три фазы ведения переговоров. Техника ведения переговоров. Методы ведения переговоров. Выбор конкретных приемов ведения переговоров. Основные рекомендации по ведению переговоров. Подходы к ведению переговоров и их характеристика. Возможные схемы рассадки на переговорах.

Тема 9. Формирование и развитие трудового коллектива

Понятие «трудовой коллектив». Классификация трудовых коллективов. Характеристики и функции трудового коллектива.

Формирование трудового коллектива. Основные этапы и методы. Формирование морально-психологического климата в коллективе.

Применение инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива организации.

Развитие трудового коллектива. Основные направления и мероприятия.

Тема 10. Организационная культура компании и ее диагностика

Понятие «организационная культура» компании, ее функции. Подходы к классификации организационных культур. Подходы к структуре организационной культуры; ее элементы. Уровни организационной культуры.

Процесс диагностики организационной культуры. Методы и методики диагностики организационной культуры компании. Инструменты прямой диагностики: количественные и качественные методы исследования. Инструменты косвенной диагностики

III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (или модулю)

Методические указания по проведению практических занятий

Цель практических занятий – углубление и закрепление теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин учебного плана.

На практическом занятии преподаватель излагает материал согласно сформированным темам, выбирает форму его проведения, обучающиеся получают задание от преподавателя, выполняют его. Преподаватель проводит проверку правильности его выполнения. Следует отметить, что студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя или студентов, которые связаны с темой задания. Перед проведением практического занятия должен быть подготовлен необходимый материал или выбран объект, которым обучающиеся будут оперировать, используя полученную теоретическую базу. Практические занятия по курсу дисциплины помогут обучающимся приобрести навыки применения полученных знаний в практической деятельности, а также навыки выработки своих собственных суждений и осуществления определенных конкретных действий. В случае необходимости обучающийся может получить консультацию по выполнению задания у преподавателя или в порядке взаимного консультирования студентов. После окончания выполнения задания студент должен довести полученный результат до преподавателя, при необходимости оформить его в установленном порядке, и получить оценку в рамках рейтинговой системы оценки знаний.

Раздел дисциплины (модуля)	Тематическое содержание раздела дисциплины	Ф о р м
-------------------------------	---	------------------

№ п.п.	Наименование	(модуля)	
Тема 1	Природа и сущность этики деловых отношений	Понятие и сущность этики. Виды этики. Структура деловой этики. Этика и деловая этика: соотношение понятий.	Р Т
Тема 2	Этика деятельности организаций	Социальная ответственность организации: основные подходы к сущности понятия. Виды социальной ответственности. Повышение показателей этичности поведения организации.	О Р
Тема 3	Этика деятельности руководителя	Этические нормы деятельности руководителя. Структура этики менеджера. Стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный, смешанный.	КР
Тема 4	Деловое общение и управление им.	Сущность общения. Нравственные требования к общению. Виды делового общения. Управление деловым общением и его методы.	КР Э
Тема 5	Вербальное общение	Деловая риторика: понятие и сущность. Инструменты риторики. Этика использования средств выразительности деловой речи.	КР Р
Тема 6	Невербальное общение	Системы невербальных коммуникаций: визуальная, акустическая, тактильная, ольфакторная.	КР Э
Тема 7	Публичное выступление	Правила подготовки публичного выступления. Структура выступления. Этапы подготовки презентации.	КР
Тема 8	Правила деловых отношений	Деловая беседа и подходы к ее структуре. Три фазы ведения переговоров. Техника ведения переговоров. Подготовка совещания, основные этапы	КР Э
Тема 9	Формирование и развитие трудового коллектива	Классификация трудовых коллективов. Характеристики и функции трудового коллектива.	О Р
Тема 10	Диагностика организационной культуры компании	Подходы к классификации организационных культур. Подходы к структуре организационной культуры; ее элементы. Процесс диагностики организационной культуры. Инструменты прямой диагностики: количественные и качественные методы исследования. Инструменты косвенной диагностики	О Р

*формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), решение задачи (З), защита проекта (ЗП) и др.

Методические указания для обучающихся в данном разделе раскрывают рекомендуемый режим и характер различных видов учебной работы по:

- изучению теоретических положений по дисциплине;
- выполнению рефератов;
- подготовки презентаций;
- составлению кроссвордов;
- решению ситуаций и заданий;
- выполнению эссе;
- подготовки к выступлениям и устным ответам;
- организации самостоятельной работы обучающихся;
- использованию информационных технологий и др.

Виды самостоятельной работы обучающихся:

1/ работа обучающихся, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия вне аудиторных занятий;

2/ индивидуальная и коллективная деятельность, направленная на усвоение теоретического материала, формирование и развитие различных умений и навыков в рамках учебных занятий и вне расписания;

3/ деятельность обучающихся, разделяющаяся на обязательную (подготовка к учебным занятиям) и дополнительную (самообразование), которая организуется в соответствии с их личными запросами и интересами, не контролируется и не направляется извне.

Характер самостоятельной работы студентов

1/ репродуктивный – самостоятельное прочтение, конспектирование учебной литературы и др.;

2/ познавательно-поисковый – подготовка презентаций, выступлений, выполнение различных видов работ в рамках учебного плана;

3/ творческий – подготовка эссе, выполнение творческих заданий, подготовка выпускной квалификационной работы и др.

Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы обучающихся

Преподавателю необходимо:

– овладеть технологией диагностики умений и навыков самостоятельной работы обучающихся в целях соблюдения преемственности в их совершенствовании;

– продумать процесс поэтапного усложнения заданий для самостоятельной работы обучающихся;

– обеспечить самостоятельную работу обучающихся учебно-методическими материалами, отвечающими современным требованиям управления указанным видом деятельности;

– разработать систему контрольно-измерительных материалов, призванных выявить уровень знаний.

Формы организации внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся может быть связана как с углублением понимания вопросов, изученных на учебных занятиях, так и изучением тем, не освещенных в ходе аудиторных занятий.

1-й уровень сложности (для обучающихся 1 курса):

- составление простого и развернутого плана выступления;
- составление словаря терминов, понятий и определений;
- выделение главных положений (тезисов) и соединение их логическими связями;
- написание репродуктивного реферата;
- постановка вопросов к тексту;
- ответы на вопросы к тексту и др.

2-й уровень сложности (для обучающихся 2 курса):

- составление конспекта в виде таблицы, рисунка;
- написание аналитических рефератов по одному или нескольким источникам информации в рамках одной темы;
- решение задач, анализ проблемных ситуаций, решение кейсов.
- выполнение эссе; разработка проекта; интервью; электронная презентация и др.

Современные педагогические подходы ориентируют преподавателя на сокращение удельного веса фронтальных заданий и комбинирование коллективных, парных, групповых (3-5 чел.) и индивидуальных форм организации студентов для выполнения самостоятельных заданий.

При планировании самостоятельной работы обучающихся необходимо учитывать трудозатраты на выполнение отдельных заданий для избежание физических перегрузок обучающихся.

Методика расчета трудозатрат студентов по выполнению самостоятельной работы обучающихся

Форма выполнения задания	Трудозатраты в расчете час/лист А4		
	Уровень сложности задания		
	1	2	3
Конспект	0,2	0,3	0,4
Аналитический реферат, доклад	1	1,5	2
Разработка презентации	1	2	4
Эссе, решение проблемных ситуаций, кейсов	1	1,5	2
Разработка проекта	2	2	4
Составление кроссворда	2	2	4

Методические рекомендации по выполнению творческих работ (эссе)

Эссе – самостоятельная, авторская письменная работа обучающихся, выражающая индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Цель эссе - развитие навыков самостоятельного творческого мышления

и письменного изложения собственных мыслей.

Требования, предъявляемые к эссе

Объем эссе не должен превышать 1–2 страниц. Эссе должно содержать четкое и краткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Особенности эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса;
- личностный характер восприятия проблемы и её осмысления;
- небольшой объём;
- внутреннее смысловое единство.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов;
- мысль должна быть подкреплена доказательствами.

Вступление – суть и обоснование выбора темы, важно правильно сформулировать вопрос, на который необходимо найти ответ.

Основная часть - ответ на поставленный вопрос. Раздел содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

Оригинальность текста 50%.

Методические указания по выполнению рефератов

Реферат является одной из форм самостоятельной зачетной работы студентов. Реферат является научной работой, поскольку содержит в себе элементы научного исследования. Структура реферата:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложения.

Каждая структурная часть реферата начинается с новой страницы. Общий объем реферата не должен превышать 20 страниц.

Титульный лист реферата включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется.

Содержание включает порядковые номера, наименование разделов и подразделов с указанием номеров начальных страниц. Введению, заключению, библиографическому списку порядковые номера не присваиваются.

Содержание размещают с новой страницы после титульного листа. Слово «содержание» располагается посередине страницы с прописной буквы или прописными буквами, выделяется «жирным шрифтом». Содержание является второй страницей реферата, номер на странице проставляется в нижней части страницы посередине.

Введение должно содержать постановку проблемы в рамках выбранной темы, содержать цель и задачи выполнения работы.

В основной части должна быть раскрыта тема. В данном разделе, как правило, разделенном на главы, необходимо раскрыть все пункты составленного плана, связно изложить накопленный и проанализированный материал. Излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее, собственная позиция автора реферата. Важно добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных задач. Каждый раздел основной части должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

В заключении подводятся итоги, излагаются выводы, делаются обобщения (иногда с учетом различных точек зрения на изложенную проблему), отмечается то новое, что получено в результате работы над данной темой. Заключение по объему не должно превышать введение.

Библиографический список составляется и оформляется в соответствии с установленными требованиями.

В работе должны быть ссылки на источники информации. В ограниченном объеме допускается цитирование с обязательным указанием источников информации. Недопустимо использование в работе необработанных и неотредактированных текстов из Интернет-ресурсов.

Оригинальность текста 50%.

Кроссворд как форма контроля

Кроссворд – удобная форма активизации мышления студентов. В процессе подготовки кроссворда студенту необходимо тщательно прорабатывать теоретический и практический материал, обращаться не только к лекциям и учебникам, но и к дополнительной и справочной литературе. В ходе такой проработки и отбора материала студент, без сомнения, более глубоко усваивает уже полученный материал и приобретает дополнительную информацию, которая постепенно накапливается, формируя более высокий уровень знаний. В то же время нестандартная форма задания стимулирует нестандартный подход к выполнению данного задания, следовательно, активизируется не только познавательная деятельность, но и творческое начало будущих специалистов.

Целесообразно кроссворд использовать как форму рубежного или промежуточного контроля. Преимущества использования кроссвордов как формы контроля:

- повторение изученного материала с выходом на более глубокий уровень проработки;
- освоение студентами базовых понятий дисциплины;
- расширение активного словарного запаса;

- творческая и исследовательская работа;
- приобретение практических навыков правильного и точного формулирования вопросов и заданий;
- творческое отношение к заданию, способствующее развитию креативного мышления студентов, выработке ими нестандартного решения.

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Виды организации СРС*
№ п.п.	Наименование		
Тема 1	Природа и сущность этики деловых отношений	История этики. Нормы этики. Нормы деловой этики. Принципы и закономерности деловых отношений. Этические проблемы деловых отношений.	Конспектирование, составление тестов
Тема 2	Этика деятельности организаций	Традиционный подход (М. Фридман). Этический подход (П. Друкер). Социально-этичный подход. Ключевые группы стейкхолдеров и их интересы.	Конспектирование, реферат
Тема 3	Этика деятельности руководителя	Этика взаимоотношений с “трудным” руководителем. Методы преодоления конфликтов. Нормы в решении конфликтных ситуациях.	Конспектирование, реферат
Тема 4	Деловое общение и управление им.	Три основных стиля общения. Основные формы реализации делового общения. Методы воздействия в деловом общении. Принципы делового общения.	Конспектирование
Тема 5	Вербальное общение	Культура речи в деловом общении. Стилистические формы средств выразительности деловой речи. Спор как фаза негативного развития дискуссии.	Конспектирование, реферат
Тема 6	Невербальное общение	Визуальный контакт. Проксемические особенности невербального общения. Дистанции и их зоны.	Конспектирование, составление тестов
Тема 7	Публичное выступление	Расчет времени выступления. Технология публичного выступления. Правила изучения навыков поведения во время выступления. Культура деловой дискуссии.	Разработка проекта
Тема 8	Правила деловых отношений	Проведение делового совещания. Этические требования, предъявляемые к совещаниям. Три фазы ведения переговоров. Техника ведения переговоров. Методы ведения переговоров.	Разработка проекта
Тема 9	Формирование и развитие трудового коллектива	Формирование трудового коллектива: основные этапы и методы. Развитие трудового коллектива: основные направления и мероприятия.	Конспектирование, реферат
Тема 10	Диагностика организационной культуры	Уровни организационной культуры. Методы и методики диагностики организационной культуры компании.	Конспектирование, реферат

	компания	
--	----------	--

1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции ПК-31, ПК-32

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<p align="center">ПК-31 - способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>		
<p>Начальный владеть</p>	<p>В целях выявления сформированных владений методиками оценки уровня взаимоотношений и морально-психологического климата в коллективе выполнить задание 1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Задание полностью выполнено, без ошибок и погрешностей – 5 баллов. • Задание в целом выполнено, но есть незначительные ошибки и погрешности – 4 балла • Задание выполнено частично, есть значительные ошибки и погрешности – 3 балла. • Задание не выполнено, имеются существенные ошибки – 0 баллов
<p>Начальный уметь</p>	<p>Для выявления умений оценивать трудовой коллектив с точки зрения взаимоотношений; выявлять социально-психологические проблемы выполнить презентации на следующие темы: «Основные социально-психологические проблемы трудовых коллективов современной организации». «Современные методы диагностики взаимоотношений в трудовых коллективах»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лаконичность информации на слайдах. Приоритет визуальных средств (фото, графики, схемы, диаграммы). Кегль не менее 24. Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более 3-х дизайнерских средств – 5 баллов. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более 3-х дизайнерских средств – 4 балла. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств – 3 балла. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств. Ошибки в тексте и в содержании – 0 баллов.

<p>Начальный знать</p>	<p>Для определения уровня знаний о понятии и сущности слаженного трудового коллектива, а также о понятии и показателях социально-психологического климата, морально-психологического климата ответить на следующие вопросы:</p> <p>1.Что такое трудовой коллектив? 2.Что такое социально-психологический климат в коллективе? 3.Какие показатели характеризуют негативный социально-психологический климат в коллективе? 4. Какие показатели характеризуют положительный социально-психологический климата в коллективе? 5. Каковы основные причины ухудшения социально-психологического климата в коллективе? 6. Какие факторы оказывают влияние на состояние социально-психологического климата в коллективе?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
<p>Промежуточные владеть</p>	<p>В целях выявления сформированных владений методиками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива выполнить задание 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
<p>Промежуточные уметь</p>	<p>Для выявления умений разрабатывать рекомендации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива выполнить задание 3 (Кейс), Вопрос 1,2,3.</p> <p>Для выявления умений применять инструменты</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла

	<p>прикладной социологии в формировании, воспитании и развитии трудового коллектива выполнить задание 3 (Кейс), Вопрос 4.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
<p>Промежуточные знания</p>	<p>Для определения уровня знаний о направлениях повышения уровня сплоченности трудового коллектива, улучшения морально-психологического климата ответьте на следующие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опишите признаки социальной напряженности в коллективе 2. Охарактеризуйте следующие стратегии снижения напряженности социально-психологического климата: <ul style="list-style-type: none"> - оптимальный подбор и расстановка кадров - использование деловых игр - учет психологической совместимости при формировании рабочего коллектива 3. Охарактеризуйте мероприятия по предупреждению межличностных конфликтов в коллективе. 4. Охарактеризуйте арт-терапию как социально-психологический метод создания сплоченного трудового коллектива. 5. Что такое психологическая совместимость участников трудового коллектива? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
<p>ПК-32 - владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>		
<p>Начальный владеть</p>	<p>В целях выявления сформированных владений способами диагностики организационной культуры выполнить задание 4.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют

		<p>несущественные ошибки – 3 балла.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
Начальный уметь	<p>Для выявления умений анализировать организационную культуру выполнить задание 5.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
Начальный знать	<p>Для определения уровня знаний о сущности, видах организационной культуры; методах диагностики организационной культуры; основных этических нормах взаимоотношений в организации ответить на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Что такое организационная культура? Каковы ее основные функции? 2. Дайте основные подходы к классификации организационных культур. 3. Назовите основные методы диагностики организационной культуры компании. Назовите элементы организационной культуры, которые анализируются в рамках каждого из них. 4. Что такое этические нормы? 5. Приведите примеры этических норм взаимоотношений персонала в организации. 6.Назовите основные сферы деятельности в организации, которые регулируются этическими нормами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
Промежуточные владеть	<p>В целях выявления сформированных владений способами обеспечения соблюдения этических норм</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лаконичность информации на слайдах. Приоритет визуальных средств (фото, графики, схемы, диаграммы). Кегль не менее 24.

	<p>взаимоотношений в организации выполнить проект в форме презентации (задание 6).</p>	<p>Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более 3-х дизайнерских средств – 5 баллов.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более 3-х дизайнерских средств – 4 балла. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств – 3 балла. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств. Ошибки в тексте и в содержании – 0 баллов.
<p>Промежуточные умения</p>	<p>Для выявления умений создавать условия для обеспечения соблюдения этических норм взаимоотношений в организации выполнить задание 7 (Кейс).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
<p>Промежуточные знания</p>	<p>Для определения уровня знаний о способах и принципах воздействия на работников с целью обеспечения соблюдения этических норм взаимоотношений в организации ответить на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое этический кодекс организации? 2. Назовите функции этического кодекса организации. 3. Назовите основные разделы этического кодекса организации. 4. Что такое этические карты? 5. Что такое комитеты по этике? Каковы его функции? 6. Что такое социальные ревизии? 7. Что такое этические 	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов

	<p>экспертизы? С какой целью они проводятся?</p> <p>8. Что такое этическое консультирование?</p> <p>9. Каким образом личный пример руководителя позволяет повысить этический уровень организации?</p> <p>10. Что такое этические нормы? С какой целью они разрабатываются?</p>	
--	--	--

ЗАДАНИЯ

Задание 1.

Для оценки уровня взаимоотношений и морально-психологического климата в коллективе разработайте программу исследования (1 раздел) по следующей схеме:

1. Формулировка проблемы исследования.
2. Формулировка целей и задач
3. Формулировка объекта и предмета исследования
4. Интерпретация основных понятий
5. Формулировка гипотез исследования
6. Определение и обоснование метода исследования

Задание 2.

В целях выявления сформированных владений методиками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива выполнить следующие задания:

2.1. В компании происходит реорганизация, и вы получили приказ о сокращении персонала в подчиненном вам отделе. Проанализировав должностные инструкции, вы понимаете, что оптимальное решение заключается в отказе от услуг двух опытных сотрудников пенсионного возраста. Вы:

- а) никому ничего не скажете и определите увольняемых исключительно по результатам труда и стажу работы в компании;
- б) проведете встречу с двумя кандидатами на сокращение и поинтересуетесь их мнением относительно досрочной отставки;
- в) проведете собрание персонала, на котором попытаетесь выяснить, не собирается ли кто-либо из сотрудников покинуть компанию или выйти на пенсию;
- г) откажетесь от услуг двух «пенсионеров».

Необходимо обосновать свой ответ, привести аргументы.

2.2. Одна из ваших коллег недавно перенесла две трагедии в личной жизни: ее муж подал на развод, а мать умерла. Вам ее искренне жаль, но работать она стала хуже (отчет, составленный на основе подготовленных сотрудницей данных, подвергся жесткой критике руководства). Ваш менеджер

требует у вас объяснений. Вы:

- а) извинитесь за неточности и исправите ошибки;
- б) скажете менеджеру, что все дело в предоставленных вам данных;
- в) сообщите начальнику, что у вашей коллеги проблемы и что ей нужна поддержка;
- г) ответите, что вы слишком загружены и потому не успели проверить цифры в отчете.

Необходимо обосновать свой ответ, привести аргументы.

Задание 3. Кейс «Разделяй и работай»

Ситуация

В проектно-информационном отделе работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы.

Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии.

Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

Вопросы и задания

Разъясните позицию участников кейса. Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?

Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие?

Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему?

Предложите компании решение проблемы.

Задание 4.

Соотнесите и впишите в таблицу методики, которые позволяют провести диагностику той или иной характеристики организационной культуры компании.

1. «Инструмент оценки организационной культуры OCAI» (К. Камерон, Р. Куинн),
2. Опросник «Профиль организационных характеристик» (Р. Лайкерт),

3. «Организационные идеологии» (Р. Харрисон), «Анкета типов культур» (Ч. Ханди),
4. «Шкалы организационных парадигм» OPS (Л. Константин),
5. «Опросник организационной культуры» (Д. Дэнисон),
6. «Определение типов национальных культур» (Г. Хофштеде),
7. «Методика оценки национально-культурных различий» (Ф. Тромпенаарс, Ч. Хэмпден-Тернер)
8. «Вопросник организационных убеждений» (Organizational beliefs questionnaire) М. Сашкина,
9. «Анкета корпоративной культуры» (Corporate culture survey) Р. Гласера,
10. «Методика ценностных ориентаций» М. Рокича

№	Предмет диагностики ОК	Используемые методики диагностики ОК
1	Тип организационной культуры	
2	Существующие и декларируемые ценности	
3	Поведенческие нормы или ожидания в отношении поведения и взаимодействия членов организации	
4	Характеристики определенных черт культуры;	
5	Сила культуры («глубина», «разделяемость», «понимание»...);	
6	Субкультуры и контркультуры;	
7	Наиболее значимые носители корпоративной культуры;	
8	Степень готовности персонала к изменениям и	
9	прогнозирование направлений возможного сопротивления;	
10	отношение менеджмента к сложившейся культуре;	
11	степень контроля менеджмента над культурой предприятия	

Задание 5.

Соотнесите методы диагностики организационной культуры и виды информации, получаемой при их использовании:

№	Методы диагностики ОК	№	Информация по организационной культуре
1	Наблюдение	А	изучение образцов действующих нормативно-методических документов

2	Контент-анализ	Б	Отношение персонала к внедряемым инновациям в организации
3	Интервьюирование	В	Изучение устного фольклора
4	Анкетирование	Г	Изучение внутриорганизационной документации, отчетности, а также особенности языка этих документов

Задание 6.

Разработайте проект этического кодекса организации по следующей схеме:

1. Разработка содержания этического кодекса
2. Разработка краткого содержания каждого из разделов этического кодекса
3. Оформление этического кодекса
4. Оформление презентации

Задание 7. Кейс. Современная этика: дело Э. Ф. Хаттона

2 мая 1985 г. Уолл-Стрит впал в состояние шока, узнав, что пятая в США по величине брокерская фирма «Э.Ф. Хаттон энд Ко.» признана виновной в 2000 подделок почтовых и телеграфных отправлений. Фирма согласилась уплатить штраф в размере 2 млн. долл., возместить издержки в связи с государственным расследованием и возместить убытки банкам, ставшим жертвами мошенничества. Фирма призналась в систематическом завышении остатков на своих счетах в 400 банках и получении таким путем для краткосрочного использования 10 млрд. долл. без выплаты процентов. Фирма избежала продолжительного судебного процесса, признав себя виновной. Однако широко распространившаяся информация о случившемся повредила прекрасной до того времени репутации фирмы. Вскоре после признания своей вины она начала терять клиентов.

В дополнение к обвинениям в уголовном преступлении, гражданская жалоба была направлена и против процедур, которые, по мнению министерства юстиции, были незаконными и широко применяемыми другими компаниями тоже. Это стало ясным предупреждением министерства юстиции другим компаниям — недопустимо выписывать чеки на неинкассированные суммы.

Министерство юстиции в своих обвинительных материалах не назвало по имени ни одного виновного, хотя, по словам прокурора, в мошенничестве участвовали 25 работников фирмы. По сообщениям, государство решило не наказывать конкретных лиц, поскольку потребовался бы длительный судебный процесс и действовал скорее «корпоративный механизм», а не группа сговорившихся между собою преступников.

Фирма наняла бывшего министра Гриффина Белла для анализа своей практики контроля и регулирования денежных операций. Его отчет был, однако, раскритикован многими сторонними наблюдателями. Отчет, как показалось, дополнительно запутал ответ на вопрос, кто же конкретно в руководящем звене отвечает за злоупотребления. Высшее руководство фирмы

побуждало начальников отделений увеличивать доходы от системы контроля и регулирования денежных операций. Тех, кто добивался этого, хвалили. Однако в период расследования высшее руководство утверждало, что начальники отделений действовали так без ведома высшего звена. Внутренняя документация показала, что руководители высшего уровня, в том числе президент фирмы Джордж Болл, могли знать о крупных овердрафтах. Однако в отчете Белла утверждалось, что Болла нельзя считать за это ответственным, поскольку контроль и регулирование денежных операций не были в его ведении, а сам он не сделал ничего противозаконного. Ревизорская фирма «Артур Андерсен энд Ко.» ранее проанализировала систему контроля и регулирования денежных операций на фирме «Э. Ф. Хаттон» и запросила письменное мнение относительно легальности такой системы у поверенного фирмы. От имени компании тот отказал в ответе, но настаивал на законности указанных действий.

У многих возникли сомнения в правоте министерства юстиции, обвинившего фирму в целом, но не ее конкретных работников. Помощник генерального прокурора США Элберт Мюррей, выполнявший длительное расследование для министерства юстиции, сказал: «Оказалось исключительно трудно доказать, что люди из главной конторы знали о происходившем, поскольку руководители региональных и отраслевых отделений наделены значительной свободой в выборе способов ведения своих операций». Он указал также, что не хотел формирования ситуации, в которой «несколько человек понесли бы наказание за методы, ставшие результатом распространившейся в компании философии». Некоторые специалисты министерства считают, что сотрудников корпорации нельзя обвинять в преступлениях, если они не имеют личной выгоды от незаконных операций. Другие же полагают, что таким путем министерство юстиции хочет заключить сделку с теми, кто совершает серьезные корпоративные преступления. Профессор права Ллойд Уэйнреб из Гарвардского университета заявил: «Есть смысл в том, чтобы не судить такие дела слишком сурово, когда их проворачивают люди в тройках и дорогих галстуках».

Дело фирмы «Э.Ф. Хаттон» показывает, что общество обращает внимание и на этику, и на жесткое соблюдение законов, и потому руководителям корпораций следует придерживаться наивысших стандартов ответственности.

Вопросы:

1. Сотрудники министерства юстиции решили обвинить только фирму «Э.Ф. Хаттон», а не хотя бы одного из ее конкретных работников в преступлениях. Согласны вы с таким решением или считаете, что конкретные виновники должны отвечать за свои действия? Поясните свой ответ. Что фактически сообщает принятое решение работникам фирмы «Э.Ф. Хаттон» и других компаний?

2. Согласны ли вы с тем, что Болла нельзя считать ответственным, поскольку контроль и регулирование денежных операций находились вне его ведома и он не контролировал бухгалтерско-ревизорскую систему? Поясните

свой ответ.

3. Когда ревизорской фирме было отказано в ответе на запрос о законности установившейся системы, что она могла бы предпринять?

4. По словам Болла, отчет Белла показал, что он ничего не знал о противозаконных действиях. Означает ли это, что отсутствовали неэтичные действия? Какова разница между теми и другими?

5. Какие, хотя бы отдельные, добровольные действия могла бы предпринять фирма «Э.Ф. Хаттон», чтобы стать более социально ответственной организацией?

V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)

А) Основная литература

1. Грошев И. В. Организационная культура : учебник. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>

2. Згонник Л. В. Организационное поведение : учебник. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156>

3. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>

Б) Дополнительная литература:

4. Анцупов, А. Я. Конфликтология / А. Я. Анцупов. – СПб. : Питер, 2007. 496 с.

5. Бороздина, Г. В. Психология делового общения : учеб. для студентов вузов по эконом. спец / Г. В. Бороздина. – 2 изд. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 295 с.

6. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 544 с.

7. Гусейнов А. А. Этика : учеб. для студентов вузов. - Москва : Гардарики, 2006. (25 экз)

8. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалов В.Г. Этика деловых отношений: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – М.:ИНФРА-М, 2009.

9. Козырев, Г. И. Основы конфликтологии : учеб. / Г. И. Козырев. – 2-е изд., перераб.и доп. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2010. – 240 с.

10. Разин А. В. Этика : учеб. для студентов филос. специальностей Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - 3-е изд., перераб. - Москва : Академический

11. Шейнов, В. П. Управление конфликтами / В. П. Шейнов. – СПб. : Питер, 2014. – 576 с.

VI. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (или модуля)

1. Перечень доступных для ТвГУ информационных ресурсов:

- Доступ к Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU;

- Доступ к информационно-правовой системе ФСО России "Эталонный банк данных правовой информации "Законодательство России";
- Доступ к справочно - правовой системе "КонсультантПлюс";
- Коллекция электронных книг Оксфордско-Российского фонда;
- Доступ к Электронной библиотеке диссертаций РГБ;
- Доступ к базе данных ПОЛПРЕД;
- Доступ к ресурсам АРБИКОН (сводные каталоги российских библиотек и информационных центров);
- Доступ к базам данных Всемирного Банка (The World Bank): World Development Indicators (WDI), Global Development Finance (GDF), Africa Development Indicators (ADI), Global Economic Monitor (GEM).

2. Имеется доступ к системам:

- Вопросы государственного и муниципального управления <http://ecsocman.hse.ru/>
- «Архив научных журналов» (создана Некоммерческим партнерством «Национальный электронно-информационный консорциум» (НП НЭИКОН)) (<http://archive.neicon.ru/xmlui/>)

3. ТвГУ имеет подписку на коллекцию из 331 российских журналов в полнотекстовом электронном виде, в том числе:

- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Государство и право
- Деньги и кредит
- Известия Российской академии наук
- Теория и системы управления
- Маркетинг и маркетинговые исследования
- Мировая экономика и международные отношения
- Финансы и кредит.

4. В ТвГУ поступают журналы в бумажном виде:

- Вестник банка России 2011-2017
- Статистический бюллетень банка России 2010-2016
- Эффективное антикризисное управление 2010-2016.

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

- использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по выполнению заданий в ходе текущего и промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;
- ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям

и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой;

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы. В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. Самостоятельное изучение тем дисциплины. В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. Подготовка к занятиям. В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. Подготовка к промежуточной аттестации. При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.

Требования к рейтинг-контролю обучения в ТвГУ

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельной работы. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий вопросов тем и контрольных вопросов;
- участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины и оценка качества проведенной работы;
- сдача философского глоссария по итогам курса и беседа по конспекту выбранной для самостоятельного ознакомления книги философского плана.

Распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	60
Из них:	
- доклады на семинарах	25
- модульные работы	15
- тесты	20
- выполнение рефератов и др.	
Зачет	40
Итого:	100

Оценка знаний по 100-балльной шкале в соответствии с рейтинговой системой ТвГУ согласно «Положения о рейтинговой системе обучения студентов ТвГУ», утвержденного ученым советом ТвГУ 31.05.2017 г.

Тематика рефератов по дисциплине

1. Мораль и нравственность и их роль в современном обществе. Парадоксы морального поведения.
2. Этические нормы и их роль в современном бизнесе в России.
3. Виды этики.
4. Современные проблемы этики деловых отношений
5. История деловой этики
6. Документы деловой этики.
7. Этические проблемы бизнеса США
8. Этическая дилемма и подходы к ее решению.
9. «Социальная ответственность организации» и ее роль в современном обществе (бизнесе).
10. Формы и уровни социальной ответственности организации.
11. Благотворительность организаций в современном обществе: виды и факторы.
12. Мероприятия, направленные на повышение этического уровня организации.
13. Этика менеджера и ее структура
14. Профессиональная этика.
15. Этические нормы и принципы деятельности руководителя
16. Система регулирования поведения работников в организации
17. Понятие «манипуляция в общении». Виды манипуляций
18. Характеристика техник влияния.
19. Организационная культура: сущность, функции, свойства.
20. Подходы к структуре организационной культуры компании.
21. Типы организационной культуры (С. Хонди).
22. Типы организационной культуры (Д. Кроул).
23. Типы организационной культуры (Р. Харрисон).
24. Типы организационной культуры (М. Кета де Вире и Д. Миллер).
25. Типы организационной культуры (Оллипорт, Вернон, Линдзи).

26. Национальные аспекты организационной культуры: американская, французская, китайская модели.
27. Национальные аспекты культуры: модель исламских государств, японская модель, модель российского менталитета.
28. Проблемы формирования организационной культуры современной компании
29. Методы формирования и поддержания организационной культуры
30. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры.
31. Методы диагностики организационной культуры.
32. Основные этапы управления организационной культуры.
33. Принципы управления развитием организационной культуры.

Шкала оценки рефератов:

Оригинальность текста составляет свыше 50%.

- Привлечены наиболее известные работы по теме исследования – 5 баллов.
- Отражение ключевых аспектов темы, но отдельные вопросы не раскрыты – 4 балла.
- Реферат опирается на учебную литературу и/ или устаревшие издания – 3 балла.
- Фрагментарное отражение ключевых аспектов темы. Частичное соответствие содержания теме и плану реферата – 0 баллов.

Примеры тестов в рамках текущего контроля

1. Патриотизм – важное нравственное качество. Как вы думаете, быть патриотом – это:

- a) гордиться символикой своей страны;
- b) считать все своё лучшим, чем заграничное;
- c) вести счёт боевым победам своего государства;
- d) любить свой народ;
- e) «раньше думать о Родине, а потом о себе»

Обоснуйте свой ответ.

2. Если всё можно измерить деньгами, то какую, по-вашему сумму вы заплатили бы обиженному /или пожертвовали на благотворительность/, чтобы избавиться от чувства вины за:

- a) нарушенное обещание в бизнесе;
- b) ложь, приведшую к потере бизнеса другого человека;
- c) прежнее невнимание к матери, которая умерла;
- d) беспричинную грубость с зависящим от вас сотрудником.

Обоснуйте свой ответ.

3. На упадок нравственности сейчас жалуются очень сильно. В чем он, по-вашему, выражается в наибольшей степени:

- a) в озлобленности людей друг против друга;
- b) в разобщении по политическим и идейным мотивам в среде друзей, в семье, на работе;
- c) в эгоизме /”каждый сам за себя”/;

- d) в росте преступности;
- e) в утрате идеалов и ценностной дезориентации;
- f) в исчезновении элементарной культуры поведения;
- g) в том, что прервалась связь поколений;
- h) в распространении порнографии.

Обоснуйте свой ответ.

4. «Золотое правило нравственности» гласит: чего себе не желаешь, того другим не делай. Примените его в различных ситуациях:

- a) два предпринимателя спорят по поводу торговой сделки;
- b) старый человек нуждается в помощи молодого;
- c) вор крадёт имущество разбогатевшего нечестным путем;
- d) голодный крадёт кусок хлеба;
- e) подружки /друзья/ “перемывают косточки” знакомым;
- f) гражданин отказывается от несения воинской службы.

Универсально ли “золотое правило”? Достаточно ли одного правила на все случаи жизни?

5. Насилие безнравственно в этическом плане. Но на практике часто приходится его применять. Определите, в каком случае приходится его применять Вам, если потребуется:

- a) для обуздания преступности;
- b) для проведения полезных реформ;
- c) для завоевания и удержания власти;
- d) для отпора внешнему врагу;
- e) в целях воспитания;
- f) в целях бизнеса.

6. Примените единую нравственную норму “Уважай старших” в различных обстоятельствах:

- a) в пригородном автобусе, где у вас билет с местом, а у пожилого человека – без места;
- b) старший уважаемый сотрудник просит отказаться от выходного и помочь ему с отчетом;
- c) начальник в беседе высказывает заведомо неверное мнение;
- d) преподаватель обещал автоматический зачет, а теперь отказывается от своих слов;

Напишите свой вариант ответа.

7. Добро многообразно. Поищите разные варианты “доброго поведения” в таких ситуациях:

- a) ваш начальник несправедливо сердится;
- b) ваш приятель в компании беззастенчиво врет.

Напишите свои варианты поведения.

8. Записано: “Не убивай”. На кого, по вашему мнению, не распространяется эта норма:

- a) на комаров;
- b) на всех животных;
- c) на инопланетян;

- d) на врагов Отечества;
 - e) на моих личных убийц.
- Обоснуйте свой ответ.

9. Надеюсь, Вы поддерживаете принцип “не убивай”. Исходя из каких мотивов нельзя убивать:

- a) потому что попадешь в тюрьму;
- b) потому что в ответ могут убить меня;
- c) потому что жизнь человека священна;
- d) потому что никакое преступление не стоит жизни;
- e) потому что я никого не могу воскресить.

Дайте ответ на каждое утверждение.

10. Запрет на ложь – один из самых древних в истории культуры. Какую ложь Вы осудите в большей степени:

- a) утверждение обратного правде;
- b) рассказы, не связанные с действительностью;
- c) утаивание части правды;
- d) самообман;
- e) ложь во спасение;
- f) маленькая ложь для достижения большого блага;
- g) ложь для удовольствия лгать.

Обоснуйте свою точку зрения.

11. Условием моральной свободы является моральная вменяемость. Кого бы Вы сочли морально невменяемым субъектом:

- a) маленького ребенка;
- b) человека в сильном гневе;
- c) сумасшедшего;
- d) непроходимого дурака;
- e) человека, поставленного в безвыходное положение.

Обоснуйте свой ответ по каждому из предложенных вариантов.

12. Приведите примеры ситуаций из вашей жизни, где приведенные ниже конфликтогены вызвали конфликтную ситуацию.

- a) незаслуженные и унижительные упреки.
- b) негативные обобщения, «навешивание ярлыков».
- c) настойчивые советы, предписания по поводу того, как другому человеку следует себя вести.
- d) указания на факты, которые не имеют отношения к теме разговора или изменить которые собеседник не в состоянии.
- e) решительное установление границ разговора, «закрытие» определенных тем для обсуждения.
- f) неуместная ирония, сарказм.
- g) ругательства, проклятия, оскорбительные высказывания, имеющие целью «выпустить пар».

Шкала оценки выполнения тестов:

- 75% правильных ответов – 5 баллов.
- 65% правильных ответов – 4 балла.

- 55% правильных ответов – 3 балла.
- Менее 50% правильных ответов – 0 баллов.

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

Современный образовательный процесс предусматривает использование разнообразных образовательных технологий обучения в том числе, информационных и электронных технологий обучения, активных и интерактивных технологий, дистанционных, сетевых форм обучения и т.д.

Информационные и электронные технологии обучения – образовательные технологии, использующие специальные технические и электронные информационные средства (ПК, аудио, кино, видео, CD, DVD или flash-карты).

Образовательная технология – система, включающая в себя конкретное представление планируемых результатов обучения, формы обучения, порядка взаимодействия студента и преподавателя, методик и средств обучения, системы диагностики текущего состояния учебного процесса и степени обученности студента.

При чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На семинарских и практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы

Вид учебной работы	Образовательные технологии
Лекции	<ul style="list-style-type: none"> – классическая лекция, в том числе с использованием мультимедийных презентаций; – проблемная лекция – в ней моделируются противоречия реальной жизни через их выражение в теоретических концепциях; – лекция-визуализация, когда основное содержание лекции представлено в образной форме (в рисунках, графиках, схемах, презентациях и пр.); – лекция – консультация; – лекция-диалог, где содержание подается через серию вопросов, на которые слушатели должны отвечать непосредственно в ходе лекции; – лекция с применением дидактических методов (метод «мозговой штурм», метод конкретных ситуаций и т.д.), когда слушатели сами формируют проблему и сами пытаются ее решить и др.
Практические	1) компьютерные симуляции,

занятия	2) разбор конкретных практических ситуаций, решение ситуационных задач, 3) выполнение практических работ: <ul style="list-style-type: none"> – ознакомительных, – экспериментальные, – проблемно-поисковые и др.
---------	--

Использование информационных технологий и активных методов обучения

Под инновационными методами в высшем профессиональном образовании подразумеваются методы, основанные на использовании современных достижений науки и информационных технологий в образовании. Они должны быть направлены на повышение качества подготовки специалистов путем развития у студентов творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного и проективного обучения, исследовательские методы, тренингов формы, предусматривающие актуализацию творческого потенциала и самостоятельности студентов и др.).

Деятельные технологии включают в себя анализ производственных ситуаций, решение ситуационных задач, деловые игры, моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, контекстное обучение организации профессионально-ориентированной учебно-исследовательской работ. Ведущая цель таких технологий – подготовка профессионала-специалиста, способного квалифицированно решать профессиональные задачи. Ориентация при разработке технологий направлена на формирование системы профессиональных практических умений, по отношению с которым учебная информация выступает инструментом, обеспечивающим возможность качественно выполнять профессиональную деятельность.

Создание электронных образовательных ресурсов в рамках самостоятельной работы студентов. Такой подход позволяет решить следующие проблемы:

- повышение мотивации студентов к изучению специальных дисциплин, так как при создании ресурса студенты сталкиваются с необходимостью приобретения навыков работы с множеством прикладных программ;

- повышение качества изучения прикладных программ;
- расширение спектра самостоятельной учебной работы студентов;
- получение готового продукта;
- познавательное исследование предметной области в целом;
- воспитание полноправного члена информационного общества.

Создание студентами электронного обучающего мультимедийного ресурса значительно индивидуализируют учебный процесс, увеличивают скорость и качество усвоения учебного материала, существенно усиливают практическую направленность, в целом - повышают качество образования.

Метод инновационного обучения «один-одному». Данный метод является одним из методов индивидуализированного преподавания, для

которого характерно взаимоотношения обучаемого с преподавателями на основе не только непосредственного контакта, но и посредством электронной почты. Данный метод целесообразно применять в рамках организации самостоятельной работы студентов.

Метод инновационного обучения на основе коммуникаций «многие-многим». Для данного метода характерно активное взаимодействие между всеми участниками учебного процесса. Интерактивные взаимодействия между самими студентами, между преподавателем и студентами является важным источником получения знаний посредством проведения: ситуационный анализ, «мозговая атака», «круглый стол», дискуссия и др.

IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (или модулю)

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины (или модуля)

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины (или модуля)	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы	Обновление перечня литературы	№1 от 20.09.2017