

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета управления
профессор В.Г. Кудряков

17 мая 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
Этика и социальная среда бизнеса
(Адаптированная рабочая программа для лиц с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов, обучающихся по адаптированным основным
профессиональным образовательным программам высшего образования)

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Направленность
Менеджмент организации

Уровень высшего образования
Магистратура

Форма обучения
очная и заочная

Краснодар
2023

Рабочая программа дисциплины «Этика и социальная среда бизнеса» разработана на основе ФГОС ВО 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 952.

Автор:
канд. экон. наук



С.Ю. Бунтовский

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры государственного и муниципального управления от 10.05.2023 г., протокол № 34.

Заведующий кафедрой,
д.э.н. профессор



Е.Н. Белкина

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета управления от 16.05.2023 г., протокол № 5.

Председатель
методической комиссии,
канд. экон. наук, доцент



М.А. Нестеренко

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы,
д-р экон. наук, профессор



Е. И. Артемова

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Этика и социальная среда бизнеса» являются формирование у магистра глубоких и систематизированных знаний об этике бизнеса, как одной из современных областей науки, о деловом этикете и культуре общения и поведения в условиях современной деловой среды.

Задачи:

- формирование умений по организации системы стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации
- формирование умений
- выработка навыков применения комплекса инновационных, мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных.
- формирование умений планировать тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией
- формирование умений
- выработка навыков применения количественных и качественных методов при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации.

2 Перечень планируемых результатов по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ПК–1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

ПК-1.2 Применяет комплекс инновационных, мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных.

ПК-1.3 Умеет организовать систему стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации

ПК 4 – Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей:

ПК-4.2 Планирует тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

ПК-4.3 Применяет количественные и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

В результате изучения дисциплины Этика и социальная среда бизнеса обучающийся готовится к освоению трудовых функций и выполнению трудовых действий:

1. Профессиональный стандарт 08.037 «Бизнес-аналитик»

ОТФ: Управление бизнес-анализом

ОТФ : Аналитическое обеспечение разработки стратегии изменений организации

2. Профессиональный стандарт 07.007 «Специалист по процессному управлению»

ОТФ : Проектирование и внедрение системы процессного управления организации

3. Профессиональный стандарт 08.036 «Специалист по работе с инвестиционными проектами»

ОТФ : Реализация инвестиционного проекта

4. Профессиональный стандарт 40.033 «Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства»

ОТФ: Стратегическое управление процессами планирования и организации производства на уровне промышленной организации

ОТФ: Стратегическое управление проектами и программами по внедрению новых методов и моделей организации и планирования производства на уровне промышленной организации.

3 Место дисциплины в структуре ОП магистратуры

Этика и социальная среда бизнеса является дисциплиной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.04.02 Менеджмент, формируемой участниками образовательных отношений

4 Объем дисциплины(108часа, 3 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	35	11
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	34	10
— лекции	18	4

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
— практические	16	6
— внеаудиторная		
— зачет	1	1
— экзамен		
— защита курсовых работ (проектов)		
Самостоятельная работа	73	
— курсовая работа		
— прочие виды самостоятельной работы	73	97
Итого по дисциплине	108	108

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса обучающиеся сдают экзамен.

Дисциплина изучается на 1 курсе, в 2 семестре по учебному плану очной формы обучения, на 1 курсе, в 2 семестре по учебному плану заочной формы обучения.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки*	Самостоятельная работа
1	Этика бизнеса: предмет и специфика. Предмет этики бизнеса. Этические проблемы деловой жизни. Становление этики бизнеса как научной дисциплины. Структура этики бизнеса. Основные концепции в этике бизнеса. Этические проблемы в коммерческой деятельности.	ПК–1 ПК 4	2	2	2			11
2	Профессиональная этика: сущность, классификация,	ПК–1 ПК 4	2	2	2			11

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекц ии	Практ ическ ие заняти я	Лабора торные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самостоя тельная работа
	функции. 1. Профессионализм как объективная сторона деятельности человека в совершенствовании общества и повышению эффективности организации культуры труда. 2. Дилеммы профессиональной морали. 3. Нормы и принципы служебной этики: сущее и должное. 4. Этический кодекс.							
3	Корпоративная культура и этика. "Корпоративная культура": генезис, особенности, социальные последствия. Понятие "корпоративная этика". Пути преодоления корпоративности в этике служебных отношений.	ПК–1 ПК 4	2	2	2			11
4	Этика служебных взаимоотношений руководителя и подчиненного. Основные принципы и нормы взаимоотношения сотрудника с руководителем организации. Взаимоотношения сотрудника и руководителя на службе.	ПК–1 ПК 4	2	2	2			10
5	Становление этических норм в бизнесе в современных условиях. Отношение предпринимателей к правовым нормам, силовому давлению, деловым партнёрам. Предприниматели и благотворительность	ПК–1 ПК 4	2	2	2			10
6	Управленческая этика. Понятие управленческой этики. Этические принципы и нормы в деятельности менеджера. Основные стили и методы управления. Этические аспекты работы руководителя с коллективом. Требования к современному	ПК–1 ПК 4	2	4	2			10

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекц ии	Практ ическ ие заняти я	Лабора торные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самостоя тельная работа
	руководителю.							
7	Этика бизнеса и социальная ответственность. Понятие управленческой этики. Этические принципы и нормы в деятельности менеджера. Основные стили и методы управления. Этические аспекты работы руководителя с коллективом. Требования к современному руководителю.	ПК–1 ПК 4	2	4	4			10
Итого				18	16			73

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекц ии	Практ ическ ие заняти я	Лабора торные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самост оятельн ая работа
1	Этика бизнеса: предмет специфика. Предмет этики бизнеса. Этические проблемы деловой жизни. Становление этики бизнеса как научной дисциплины. Структура этики бизнеса. Основные концепции в этике бизнеса. Этические проблемы в коммерческой деятельности.	ПК–1 ПК 4	2	2	2			14
2	Профессиональная этика: сущность, классификация, функции. 5. Профессионализм как объективная сторона деятельности человека в	ПК–1 ПК 4	2					14

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекц ии	Практ ическ ие заняти я	Лабора торные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самост ятельн ая работа
	совершенствовании общества и повышению эффективности организации культуры труда. 6. Дилеммы профессиональной морали. 7. Нормы и принципы служебной этики: сущее и должное. 8. Этический кодекс в организации.							
3	Корпоративная культура и этика. "Корпоративная культура": генезис, особенности, социальные последствия. Понятие "корпоративная этика". Пути преодоления корпоративности в этике служебных отношений.	ПК–1 ПК 4	2	2	2			14
4	Этика служебных взаимоотношений руководителя и подчиненного,. 1. Основные принципы и нормы взаимоотношения сотрудника с руководителем организации. Взаимоотношения сотрудника и руководителя на службе.	ПК–1 ПК 4	2		2			14
5	Становление этических норм в бизнесе в современных условиях. Отношение предпринимателей к правовым нормам, силовому давлению, деловым партнёрам. Предприниматели и благотворительность	ПК–1 ПК 4	2					14
6	Управленческая этика. Понятие управленческой этики. Этические принципы и нормы в деятельности менеджера. Основные стили и методы управления. Этические аспекты работы руководителя с коллективом. Требования к современному руководителю.	ПК–1 ПК 4	2					15

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекц ии	Практ ическ ие заняти я	Лабора торные занятия	в том числе в форме практич еской подгото вки*	Самост оательн ая работа
7	Этика бизнеса исоциальная ответственность. Понятие управленческой этики. Этические принципы и нормы в деятельности менеджера. Основные стили и методы управления. Этические аспекты работы руководителя с коллективом. Требования к современному руководителю.	ПК–1 ПК 4	2					12
Итого				4	6			97

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

Методические указания (собственные разработки)

1. Этика и социальная среда бизнеса : метод. указания по выполнению контрольных работ для обучающихся факультета заочного обучения направления подготовки 38.04.02 Менеджмент / С. Ю. Бунтовский. – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 18 с.
<https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11582>

2. Этика и социальная среда бизнеса : метод. указания по выполнению самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент / С. Ю. Бунтовский. – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 33 с.
<https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11583>

3. Этика и социальная среда бизнеса : метод. указания по проведению семинарских занятий и самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент / С. Ю. Бунтовский. – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 17 с.
<https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11585>

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ПК-1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами	
2	Этика и социальная среда бизнеса
3	Теория организации и организационное поведение
3	Психология в управлении организацией
3	Психология межличностного взаимодействия
4	Производственный менеджмент
4	Кадровый менеджмент
4	Управление конфликтами в организации
4	Практика по профилю профессиональной деятельности
ПК 4 – Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей	

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
2	Методики планирования и прогнозирования в организации
2	Этика и социальная среда бизнеса
3	Стратегический маркетинг
3	Риск-менеджмент
3	Психология в управлении организацией
3	Психология межличностного взаимодействия
4	Кадровый менеджмент
4	Антикризисное управление организацией
4	Преддипломная практика

*Этап формирования компетенции соответствует номеру семестра

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций в рамках изучения данной дисциплины

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ПК–1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами					
ПК-1.2 Применяет комплекс инновационных, мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными	Реферат, Доклад, эссе, тестовые задания, вопросы для проведения зачета

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный не достигнут)	удовлетвори- тельно (минимальны й пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ПК-1.3 Умеет организовать систему стимулирова ния и мотивации деятельност и сотрудников организации в условиях трансформац ии экономическ их отношений с учетом знания психологиче ских аспектов деятельност и руководител я и организации	продемонстр ированы базовые навыки	навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	негрубыми ошибками, продемонстр ированы базовые навыки при решении стандартных задач	недочетами, Продемонст рованы навыки при решении нестандартн ых задач	
ПК 4 – Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей:					
ПК-4.2 Планирует тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией	Уровень знаний ниже минимальны х требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстр	Минимальн о допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонст рованы основные умения, решены	Уровень знаний в объеме, соответству ющем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонст рованы все	Уровень знаний в объеме, соответству ющем программе подготовки, без ошибок. Продемонст рованы все основные умения, решены все	Реферат, Доклад, Эссе, тестовые задания, вопросы для проведения зачета
ПК-4.3					

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный не достигнут)	удовлетвори- тельно (минимальны й пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
Применяет количественн ые и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес- процессов для разработки мер антикризисно го управления деятельность ю организации	основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстр ированы базовые навыки	типовые задачи. Имеется минимальны й набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстр ированы базовые навыки при решении стандартных задач	основные задачи с отдельными несуществен ными недочетами, Продемонст рированы навыки при решении нестандартн ых задач	

7.3 Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

7.3 Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

7.3.1 ПК–1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

ПК-1.2 Применяет комплекс инновационных, мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных.

7.3.1.1 Для текущего контроля

Темы рефератов

Мероприятия по поощрению этически корректного поведения у подчиненных.

Роль этического кодекса в работе организации.

Мониторинг этического поведения сотрудников.
Этические нормы в повседневной деятельности организации.
Этические принципы взаимодействия бизнеса и институтов гражданского общества.
Понятие, сущность и признаки профессиональной этики.
Права и обязанности рабочих и персонала фирм: их этический аспект.
Нравственные качества бизнесмена.
Этика менеджера.
Корпорации и нравственность.
Дискриминация и её этическая оценка.
Информационная технология, этика и бизнес.
Дилеммы профессиональной морали.
Нормы и принципы служебной этики.

Темы докладов

Сущность управленческой, профессиональной и нравственной культуры в бизнесе.
Этические требования в системе управления организацией.
Социальное управление: его возникновение и функции.
Принципы этики управления.
Сувениры и подарки в деловой сфере.
Стратегии взаимодействия: избегание, соперничество, уступка, компромисс, сотрудничество.
Основные функции морали. Мораль и право как регуляторы человеческого поведения.
Справедливость как моральная ценность. Различные виды справедливости, их анализ. Справедливость в экономике, её оценка.

Эссе

1. Этика управления. Основные этические теории и их реализация в управленческой деятельности
2. Этические требования к бизнесу: зарубежный и отечественный опыт.
3. Современные проблемы экономической этики.
4. Этика оказания влияния на партнеров.
5. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы.
6. Современные требования деловой этики.
7. Управленческая культура. Особенности национальной культуры управления.
8. Служебная этика руководителя: основные принципы и современные требования.
9. «Протестантская этика и дух капитализма» М. Вебера.

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения) ***Вариант 1***

1. Место этики и управления в культурном развитии человечества.
2. Понятие деловой этики, ее сущности и закономерности развития

Вариант 2

1. Социальное управление его возникновение и функции.
2. Понятие этики. Назначение и природа этики в истории культуры.

Вариант 3

- 1 Принципы этики управления.
2. Понятие, сущность и признаки профессиональной этики.

Вариант 4

- 1 Дилеммы профессиональной морали.
2. Нормы и принципы служебной этики.

Вариант 5

1. Этический кодекс.
2. Корпоративная культура: генезис, особенности, социальные последствия.

Вариант 6

1. Механизмы построения корпоративной культуры.
2. Корпоративная этика и ее основные характеристики.

Вариант 7

1. Взаимосвязь этики организации и этики деятельности руководителя
2. Развитие личных управленческих качеств.

Вариант 8

1. Этические нормы поведения руководителя.
2. Основные принципы и нормы взаимоотношения сотрудника с руководителем организации.

Вариант 9

1. История субординационных отношений в России.
- 2 Этика взаимоотношений руководителя и подчиненного на службе.

Вариант 10

1. Западная и Восточная деловые культуры, их основные различия.
2. Эгалитаризм и коллективизм.

Тестовые задания

1. Нравственная этика — это
учение о том, как должен поступать человек
учение о закономерностях развития общества
учение о законах бытия
учение о нравственной морали
2. Профессиональная этика имеет значение, прежде всего для
профессий, объектом которых является ...
право
государство
человек

культура

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

честь

справедливость

ответственность

достоинство

4. Юристы за свои действия и решения в профессиональной сфере ...

несут повышенную ответственность

несут такую же ответственность, как и все остальные

несут пониженную ответственность

не несут никакой ответственности

5. Основные понятия этической науки, отражающие наиболее существенные элементы морали. — это

словарь этики

тезаурус этики

категории этики

принципы этики

6. Противоположностью добродетели является

честь

благо

порок

несправедливость

7. Самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимно-личностных регуляторов поведения людей — это

добро

благо

совесть

справедливость

8. Совокупность правил поведения судей и других профессиональных участников уголовного, гражданского и административного судопроизводства, обеспечивающих нравственный характер их профессиональной деятельности и внеслужебного поведения — это

процессуальное законодательство

трудовая этика

профессиональная этика

судебная этика

9. нравственные нормы, которые регулируют взаимоотношение людей в трудовой деятельности и отношении человека к своим профессиональным обязанностям, долгу – это

- этика
- профессиональная этика
- трудовая этика
- этикет

10. Нормы, которых должны придерживаться члены профессий, определены

- в Конституции РФ
- в Федеральных законах
- в кодексах профессиональной этики
- нигде не определены

11. К общим нормам профессиональной этики относятся такие требования к работнику, как

- высшие моральные качества
- нравственность
- #профессиональная обязанность
- #профессиональный долг
- религиозную принадлежность

12. Управленческо-административная профессиональная этика требует от работников

- имитации исполнительности
- политической сознательности
- формализма и угодничества
- компетентности
- честности
- бюрократизма

13. Заповеди медицинской этики выражаются известной формулой

- «не убей»
- «не укради»
- «не навреди»
- «делай, что хочешь»

14. Базовым понятием профессиональной этики государственной и муниципальной службы является

- патриотизм
- бюрократизм
- гуманизм
- профессиональный долг

15. Вид профессиональной этики, связанный с проблемами государственного управления, спецификой бюрократических организаций – это

- трудовая этика
- административная этика
- юридическая этика
- бюрократическая этика

16. Совокупность действий, связанных с использованием государственными служащими (должностными лицами) своего служебного положения для извлечения личной выгоды - это

- коррупция
- мошенничество
- служебная деятельность
- должностные обязанности

17. Совокупность целесообразных правил поведения людей в трудовых коллективах – это

- этикет
- служебный этикет
- трудовой этикет
- культура поведения

18. Основы поведения федеральных государственных служащих и государственных гражданских служащих субъектов РФ, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей – это

- общие принципы служебного поведения работников
- общие принципы служебного поведения государственных служащих
- общие принципы служебного поведения муниципальных служащих
- общие принципы служебного поведения в трудовых коллективах

19. Общие принципы служебного поведения государственных служащих закреплены

- в Конституции РФ
- в Федеральном законе
- в Указе Президента РФ
- в этическом кодексе

20. Система государственной службы включает в себя:

- государственную гражданскую службу
- военную службу
- правоохранительную службу
- муниципальную службу

государственную службу иных видов

21. Вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ – это

- государственная гражданская служба
- военная служба
- правоохранительная служба
- муниципальная служба

22. Государственное управление это право и реальная способность населения осуществлять через государственные органы властные полномочия

целенаправленное воздействие органов государства, его учреждений и служащих на различные сферы жизни общества, поведение индивидов и их коллективов

подавление с помощью государственного аппарата революционных устремлений угнетенных классов в интересах господствующих социальных групп

управление общественными отношениями и различными сферами жизни общества с целью предотвращения хаоса и энтропии, а также борьбы всех против всех

23. Профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) – это

- государственная гражданская служба
- военная служба
- правоохранительная служба
- муниципальная служба

24. Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) – это

- коррупция
- бюрократизм
- конфликт интересов
- социальный конфликт

25. Культура управления людьми в организации, обеспечивающая возможность достижения корпоративных целей, на основе уважения человеческого достоинства и содействия общественному благу – это

этика

этика управления

трудовая этика

служебная этика

26. Имеющиеся или необходимые средства, возможности, ценности, обеспечивающие достижение целей и устойчивое развитие любой системы — общества, организации, человека – это

ресурсы

блага

капитал

потребности

27. Процесс выбора одного из альтернативных способов действий, направленных на решение проблемы, основанный на предвидении ближайших и отдаленных последствий принимаемых решений и ответственности за них – это

этика

управленческая этика

этика принятия решений

служебная этика

28. Стратегический риск

может угрожать общему успеху организации

угрожает технологиям, обеспечивающим результат совместной деятельности

угрожает имиджу и репутации организации или ее лидерам

угрожает работникам организации

29. Операционный риск

может угрожать общему успеху организации

угрожает технологиям, обеспечивающим результат совместной деятельности

угрожает имиджу и репутации организации или ее лидерам

угрожает работникам организации

30. Репутационный риск

может угрожать общему успеху организации

угрожает технологиям, обеспечивающим результат совместной деятельности

угрожает имиджу и репутации организации или ее лидерам

угрожает работникам организации

31. Авторитарный стиль управления

характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов

опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения

отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий

предполагает сочетание либерального и демократического стилей управления

32. Демократический стиль управления

характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов

опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения

отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий

предполагает сочетание либерального и авторитарного стилей управления

33. Либеральный стиль управления

характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов

опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения

отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий

предполагает сочетание авторитарного и демократического стилей управления

34. Традиционное лидерство

основано на политических традициях

основано на элитарном происхождении, предполагает исключительные личностные качества самого лидера, которыми он обладает в действительности или которые приписываются ему его окружением и всячески раздуваются СМИ

основано на существующей в обществе нормативно-правовой базе

предполагает сочетание харизматического и демократического лидерства

35. Харизматическое лидерство

основано на политических традициях

основано на элитарном происхождении, предполагает исключительные личностные качества самого лидера, которыми он обладает в действительности или которые приписываются ему его окружением и всячески раздуваются СМИ

основано на существующей в обществе нормативно-правовой базе

предполагает сочетание традиционного и демократического лидерства

36. Демократическое лидерство

основано на политических традициях

основано на элитарном происхождении, предполагает исключительные личностные качества самого лидера, которыми он обладает в действительности или которые приписываются ему его окружением и всячески раздуваются СМИ

основано на существующей в обществе нормативно-правовой базе

предполагает сочетание традиционного и харизматического лидерства

37. Ключевым фактором в любой модели управления являются:

люди

средства производства

финансы

структура управления

38. Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации это:

организация

действие

координация

мотивация

39. Мораль определяется уровнем

общественного и индивидуального сознания

технического развития
благосостояния населения
материальных потребностей населения

40. Социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу и к себе - это

моральные нормы
корпоративные нормы
коллизийные нормы
правые нормы

41. В качестве примера демократического лидера можно назвать
Сталина
Ленина
Путина
Наполеона I

42. Должностная инструкция:
перечень выполняемых задач, описание рабочих требований к исполнению, права, ответственность работника;
перечень функций работника;
описание рабочего места и требований к работнику,
только описание рабочего места.

43. Как формируются моральные нормы
естественно-историческим путем
путем принятия закона государством
путем всеобщего соглашения
личным решением каждого

44. Корпоративная культура основана на:
разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
особенностях производства;
принятых в обществе формах поведения;
правилах, определяемых только руководством организации.

45. Ожидаемое от человека поведение, обусловленное его положением в обществе
статус
роль
профессия
должность

46. Положение человека в обществе, осуществляющее доступ к образованию, богатству, власти и проч. – это

статус
роль
профессия
должность

47. К вербальным средствам общения относят

мимика
поза
говорение, слушание
жесты

48. Невербальные средства общения - это

компьютер
телефон
жесты, мимика, позы
речь

49. Основные функции управления

планирование, контроль
планирование, организация, мотивация, контроль
организация, мотивация
организация, мотивация, контроль

50. На чем основывается этика руководителя?

на понимании и учете психологии работника
на безразличном отношении к работникам
на постоянном поощрении работника
на строгом контроле работников

7.3.1.2 Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

Мотивационные действия по поощрению этически корректного поведения у подчиненных.

Стимулирование применения этических норм в бизнес среде.

Этические основы взаимодействия с органами публичной власти.

Этические принципы взаимодействия бизнеса и институтов гражданского общества.

Толерантность в современных деловых отношениях.

Этические основы работы в коллективе.

Этические нормы кросскультурного взаимодействия.

Место этики управления в культурном развитии человечества.

Дилеммы профессиональной морали.
Нормы и принципы служебной этики.
Корпоративная культура: генезис, особенности, социальные последствия.
Механизмы построения корпоративной культуры.
Корпоративная этика и ее основные характеристики.
Этический кодекс государственной службы.
Взаимосвязь этики организации и этики деятельности руководителя
Эгалитаризм и коллективизм.

Тестовые задания для зачета

1. Нравственная этика — это
 - учение о том, как должен поступать человек
 - учение о закономерностях развития общества
 - учение о законах бытия
 - учение о нравственной морали

2. Профессиональная этика имеет значение, прежде всего для профессий, объектом которых является ...
 - право
 - государство
 - человек
 - культура

3. Категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности, — это
 - честь
 - справедливость
 - ответственность
 - достоинство

4. Юристы за свои действия и решения в профессиональной сфере ...
 - несут повышенную ответственность
 - несут такую же ответственность, как и все остальные
 - несут пониженную ответственность
 - не несут никакой ответственности

5. Основные понятия этической науки, отражающие наиболее существенные элементы морали. — это
 - словарь этики
 - тезаурус этики
 - категории этики
 - принципы этики

6. Противоположностью добродетели является
честь
благо
порок
несправедливость

7. Самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимно-личностных регуляторов поведения людей — это
добро
благо
совесть
справедливость

8. Совокупность правил поведения судей и других профессиональных участников уголовного, гражданского и административного судопроизводства, обеспечивающих нравственный характер их профессиональной деятельности и внеслужебного поведения — это
процессуальное законодательство
трудовая этика
профессиональная этика
судебная этика

9. нравственные нормы, которые регулируют взаимоотношение людей в трудовой деятельности и отношении человека к своим профессиональным обязанностям, долгу — это
этика
профессиональная этика
трудовая этика
этикет

10. Нормы, которых должны придерживаться члены профессий, определены
в Конституции РФ
в Федеральных законах
в кодексах профессиональной этики
нигде не определены

11. К общим нормам профессиональной этики относятся такие требования к работнику, как
высшие моральные качества
нравственность
#профессиональная обязанность
#профессиональный долг
религиозную принадлежность

12. Управленческо-административная профессиональная этика требует от работников

- имитации исполнительности
- #политической сознательности
- формализма и угодничества
- компетентности
- #честности
- бюрократизма

13. Заповеди медицинской этики выражаются известной формулой

- «не убей»
- «не укради»
- «не навреди»
- «делай, что хочешь»

14. Базовым понятием профессиональной этики государственной и муниципальной службы является

- патриотизм
- бюрократизм
- гуманизм
- профессиональный долг

15. Вид профессиональной этики, связанный с проблемами государственного управления, спецификой бюрократических организаций – это

- трудовая этика
- административная этика
- юридическая этика
- бюрократическая этика

16. Совокупность действий, связанных с использованием государственными служащими (должностными лицами) своего служебного положения для извлечения личной выгоды - это

- коррупция
- мошенничество
- служебная деятельность
- должностные обязанности

17. Совокупность целесообразных правил поведения людей в трудовых коллективах – это

- этикет
- служебный этикет
- трудовой этикет
- культура поведения

18. Основы поведения федеральных государственных служащих и государственных гражданских служащих субъектов РФ, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей – это

- общие принципы служебного поведения работников
- общие принципы служебного поведения государственных служащих
- общие принципы служебного поведения муниципальных служащих
- общие принципы служебного поведения в трудовых коллективах

19. Общие принципы служебного поведения государственных служащих закреплены

- в Конституции РФ
- в Федеральном законе
- в Указе Президента РФ
- в этическом кодексе

20. Система государственной службы включает в себя:

- #государственную гражданскую службу
- #военную службу
- правоохранительную службу
- муниципальную службу
- #государственную службу иных видов

7.3.2 ПК–1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

ПК-1.3 Умеет организовать систему стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации

7.3.2.1 Для текущего контроля

Темы рефератов

- Этика деловых отношений в рабочей группе.
- Этические принципы мотивации.
- Этические формы стимулирования.
- Этикет делового общения, его различные виды и нормы.
- Этика руководителя, её основные принципы.
- Этика сотрудника, её основные принципы.
- Критика и её этические аспекты.
- Моральные проблемы в международном бизнесе.

Защита
интеллектуальной собственности и конфиденциальная информация:
нравственный аспект.

Права и обязанности рабочих, права и обязанности персонала фирмы.
Этика в век технологии.
Этические принципы информационной открытости бизнеса.
Этические основы взаимодействия бизнеса и СМИ.
Профессиональная этика публичного руководителя
Сущность этики делового общения
Эффективность деловой и коммуникации и виды делового общения.
Коммуникативная культура в деловом общении.
Основы деловой риторики в управленческом общении.
Культура речи в деловом общении.
Этика использования средств эмоциональной выразительности деловой
речи.
Дистанционное общение. Этические нормы телефонного разговора.

Темы докладов

Этическое стимулирование деятельности сотрудников организации в
условиях трансформации экономических отношений.

Использование психологических основ при конструировании деловой
этики.

Создание доверительных отношений в общении с деловым партнером.
Использование дипломатического протокола на деловых переговорах.
Пути преодоления корпоративности в этике служебных отношений.
Особенность языка служебных документов и служебной переписки.
Официально-деловой стиль речи.
Официальная переписка.

Темы эссе

Соблюдение этических норм и результативность бизнеса.
Пути поощрения этического поведения сотрудников.

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)

Вариант 11

1. Маскулизм и феминизм.
2. Сравнительный анализ культуры управления в странах Запада, США, Японии, России.

Вариант 12

1. Влияние христианской этики на формирование этики и культуры управления в Европе.

2. Сущность этики делового общения

Вариант 13

1. Эффективность деловой и коммуникации и виды делового общения.

2 Коммуникативная культура в деловом общении.

Вариант 14

1. Особенность языка служебных документов и служебной переписки.
2. Официально-деловой стиль речи.

Вариант 15

1. Официальная переписка.
2. Сущность Административного речевого этикета.

Вариант 16

1. Основы деловой риторики в управленческом общении.
2. Культура речи в деловом общении.

Вариант 17

- 1 Дистанционное общение. Этические нормы телефонного разговора.
- 2 Спор. Конфликт.

Вариант 18

1. Диалектика - искусство спора.
2. Разновидности и методы спора

Вариант 19

1. Невербальные средства общения.
2. Кинесика и этикет.

Вариант 20

1. Характеристика манипуляций в общении.
2. Правила нейтрализации манипуляций.

Тестовые задания

1. Поведение государственного служащего в административной организации прежде всего определяется ... , включающей доминирующие нормы и ценности, принятый кодекс поведения, устоявшиеся ритуалы, профессиональный язык, определенную социальную память.

Конституцией РФ
организационной культурой
Гражданским кодексом РФ

2. К числу основных функций организационной культуры не относят внешнюю адаптацию и внутреннюю интеграцию служащих
воспитание у персонала тех качеств, которые обеспечивают стабильность и развитие организации
распределение обязанностей между госслужащими

3. Указ Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» решает ряд задач:

закрепить нормы надлежащего служебного поведения государственных служащих

обеспечить возможность самоволия на службе
содействовать эффективности государственной службы за счет сокращения издержек от ненадлежащего служебного поведения;
повысить доверие граждан к органам государственной власти
расширить возможности влияния граждан на деятельность государственных служащих

4. Среди запретительных норм в Указе Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» закреплены:

недопустимость конфликта интересов
преподавательская деятельность
политическая нейтральность

5. Среди рекомендательных норм Указа Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» выделяются

толерантность
лоббизм
наличие собственного бизнеса

6. Корпоративная культура - это:

профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;

совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации;

совокупность знаний о законах и закономерностях, методологии и методах осуществления управленческой деятельности.

7. К составляющим корпоративной культуры не относят:

система ценностей;
изучение мотивов поведения;
правила и формы взаимоотношений между людьми.

8. Корпоративная этика государственных служащих – это результат осознания ими своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе людей, благодаря чему формируется чувство повышенной ответственности, перспективное мышление, стремление и способность к учету многих фактов и возможных последствий своих действий;

определенная трудовая функция соответствующего должностного лица, которую он обязан исполнять в течение рабочего времени в соответствии с заключенным трудовым договором или избранием (назначением) на должность

противоправное, виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое законодательством установлена административная ответственность

9. Что является главным регулятором отношений в государственной службе между людьми внутри системы и с внешним миром

право
понятия
случай

10. Этикет на государственной службе не выполняет следующую функцию:

функцию социального контроля и социального влияния
функцию создания психологического комфорта
функцию материального стимулирования

11. Нормы этикета информируют государственного служащего о том:
когда ждать повышения
как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых
как зарабатывать больше

12. Принцип гуманизма закрепляет:
разоблачение коррупции и постоянную борьбу с ней в государственных органах;

добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры

Стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций

13. Профессиональная мораль не включает в себя:
нравственные требования, предъявляемые обществом
систему моральных ценностей, относящихся к работе
действия человека при исполнении профессиональных обязанностей.

14. Центральными понятиями в профессиональной морали являются:
профессиональный долг;
наказание;

правонарушение;

15. Профессиональная мораль как форма индивидуального сознания существует в виде:

взглядов

#моральных чувств и потребностей

#убеждений

потребностей

интересов

16. Профессиональная мораль, как форма индивидуального сознания находит внешнее выражение:

в сформировавшихся семейных ценностях;

в конкретных актах поведения человека в профессиональной среде;

во взглядах на жизнь.

17. Система ценностей корпоративной культуры организации способствует достижению целей корпоративной культуры:

формирует взгляд на жизнь;

поднимает мотивационный настрой сотрудников организации

задает ориентиры поведения каждому работнику, образуя фундамент этики должностных деловых отношений

18. Корпоративный дух как основной управленческий инструмент:

повышает экономические издержки;

вооружает весь персонал четким планом действий в случае ЧС

обеспечивает позиционирование организации во внешней среде

19. Честь и достоинство – это ...

#этические категории, которые служат для обозначения нравственных чувств, выражающих моральное отношение человека к самому себе

контрольно-императивные категории, которые отражают особые механизмы морального сознания, направленные на согласование частных интересов с общими

нравственные качества человека, которые он проявляет в деятельности, направленной на достижение добра

правила, нормы, ценности, которыми люди руководствуются в своей деятельности и которые регулируют отношения людей друг к другу

20. Фундаментальные принципы административной этики:

#гуманизм

#законность

#справедливость

бюрократизм

безусловная исполнительность

21. Первый закон по этике государственной службы был принят в ...
Японии
Великобритании
США
Германии

22. Организационная культура представляет собой понятие более узкое, чем:
культура человека
национальная культура
российская культура

23. Способы мироощущения, переживания и восприятия, которые являются ценными, уникальными и неповторимыми для каждого отдельного человека и доступны для понимания и обозрения только ему самому, относятся к понятию:
мораль
право
нумизматика

24. Особенности, негативно влияющими на мораль государственных служащих, являются:
специфическая форма оплаты труда в государственной службе;
многонациональный народ
вертикальная выстроенность по направлению деятельности;
обширность территории

25. Исходное понятие профессиональной этики, в котором фиксируются достаточно подробно служебные обязанности.
профессиональный долг
Деловая культура
Правовые обязательства

26. ... - это совокупность высших морально - этических принципов в личности. В данном понятии заключается нравственное достоинство человека, его доблесть, честность, благородство души, чистая совесть, стремление следовать возвышенному идеалу правды, справедливости, добра, служения своему отечеству.
Честь
Право
мораль

27. На государственной службе, отношения строятся на основе ...

Субординации

Выгоды

Выслуги лет

28. основополагающий принцип, лежащий в основе делового этикета государственного служащего

Гуманизма

Эффективность

Социал-дарвинизм

29. Совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности. Эти нормы должен соблюдать каждый человек, начавший работать.

Служебная этика

Эффективность

Социал-дарвинизм

30. Под ... принципами государственной службы понимается совокупность норм, выражающих требования государства и общества к нравственной сущности служащего, к характеру его взаимоотношений с государством.

Нравственными

Юридическими

экономическими

31. По поручению президиума Совета при Президенте Российской Федерации в целях обеспечения единства соблюдения норм этики на государственной службе и муниципальной службе был разработан

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

Закон о карьере

Кодекс деловой карьеры

32. Корпоративный дух организации:

формирует чувство корпоративного патриотизма и лояльности

служит двигателем прогресса

характерная черта любой организации

33. Что предписывает определенный стиль поведения, содержит ограничения, рекомендации, запреты, являясь как бы гарантией того, что

люди могут полагаться друг на друга в достижении общих целей, избегать конфликтов на личной почве.

этические нормы

Конституция РФ

воспитание

34. ... – это результат осознания ими своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе людей. Данная группа обладает делегированными государственно-властными полномочиями и реальными возможностями влиять на положение дел в стране. Вследствие этого формируется чувство повышенной ответственности, перспективное мышление, стремление и способность к учету многих фактов и возможных последствий своих действий.

Должностная инструкция государственных служащих

Гражданская позиция государственных служащих

Корпоративная этика государственных служащих

35. Факторы, способствующие формированию «корпоративной» этики государственных служащих:

наличие властных полномочий;

реальную возможность выступать выразителем государственного интереса.

стремление к сплоченному коллективу

возможность максимизации прибыли

36. Принципами деятельности государственных служащих являются

принцип служения государству и обществу

принцип законности

принцип справедливости

принцип наименьшего действия

принцип относительности

принцип причинности

37. Что, по вашему мнению, выполняет следующие функции: информационную функцию, функцию стандартизации моделей индивидуального и группового поведения, функцию социального контроля и социального влияния, функцию создания психологического комфорта

этикет

законодательство

жесткая регламентация деятельности чиновников

38. Корпоративная культура:

финансовые стимулы персонала организации

этические ценности, убеждения, ритуалы, символы

вежливые, обходительные отношения между сотрудниками

39. Корпоративный кодекс:

свод законов и правил, по которым живет организация;
правовые нормы организации,
коллективный трудовой договор

40. Корпоративная этика:

универсальная этика
часть корпоративной культуры, обусловленной сложившимися
стереотипами поведения сотрудников:
самоуправление сотрудников

41. Цель этики деловых отношений, как научной дисциплины

оценить нравственный смысл деятельности

#определить уровень нравственного сознания и культуры поведения
поднять мотивацию сотрудников

42. Система ценностей корпоративной культуры организации
способствует достижению целей корпоративной культуры:

получению максимальной отдачи от человеческого капитала компании
обеспечению единства организационной среды путем интеграции
членов организации
созданию высокой репутации предприятия на Рынке
снижению издержек

43. Вид профессиональной этики, регулирующей отношения в деловой
(государственной и негосударственной) сфере

Этика деловых отношений

Медицинская этика

Правовая этика

44. Системная модель корпоративной культуры предполагает
выработку

принципов

правил

предписаний

обязанностей

прав

45. Система материальных и духовных ценностей, присущих
конкретной организации, отражающих ее индивидуальность и
проявляющихся в поведении ее членов, их взаимодействии между собой и с
внешней средой, а также их восприятии себя и окружающего мира:

Корпоративная культура организации

Должностная инструкция сотрудников

Устав организации

46. Корпоративный дух формирует
чувство корпоративного патриотизма и лояльности
чувство ответственности
дружный коллектив

47. Какой документ, изданный в 1720 году, регламентировал деятельность коллегий, предписывал не только знать свое дело, «верно и прилежно оное отправлять», но и «в одежде чисто содержаться», и в «обхождении недерзостно поступать»

Генеральный регламент или Устав
Повесть временных лет
Поучение детям

48. Документ, изданный Петром Великим, который квалифицировал государственные должности, предписывала, чтобы «каждый чиновник одевался в соответствии со своим служебным положением, не хуже и не лучше, а как чин и характер того требует»:

Табель о рангах
Жалованная грамота дворянству
Кондиции

49. Мораль определяется уровнем
общественного и индивидуального сознания
технического развития
благополучия населения
материальных потребностей населения

50. Социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу и к себе - это

моральные нормы
корпоративные нормы
коллизийные нормы
правые нормы

7.3.2.2 Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

Система стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации.

Этические основы стимулирования персонала.

Этическая мотивация сотрудников.

Западная и Восточная деловые культуры, их основные различия.

Морально-этические правила проведения переговоров.

Сущность этики делового общения на государственной и муниципальной службе.

Эффективность деловой и коммуникации и виды делового общения.

Коммуникативная культура в деловом общении.

Дистанционное общение. Этические нормы телефонного разговора

Место этики и управления в культурном развитии человечества.

Социальное управление его возникновение и функции

Понятие этики. Назначение и природа этики в истории культуры.

Понятие, сущность и признаки профессиональной этики.

Тестовые задания для зачета

1. Поведение государственного служащего в административной организации прежде всего определяется ... , включающей доминирующие нормы и ценности, принятый кодекс поведения, устоявшиеся ритуалы, профессиональный язык, определенную социальную память.

Конституцией РФ

организационной культурой

Гражданским кодексом РФ

2. К числу основных функций организационной культуры не относят внешнюю адаптацию и внутреннюю интеграцию служащих
воспитание у персонала тех качеств, которые обеспечивают стабильность и развитие организации
распределение обязанностей между госслужащими

3. Указ Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» решает ряд задач:

закрепить нормы надлежащего служебного поведения государственных служащих

обеспечить возможность самоволия на службе

содействовать эффективности государственной службы за счет сокращения издержек от ненадлежащего служебного поведения;

повысить доверие граждан к органам государственной власти

расширить возможности влияния граждан на деятельность государственных служащих

4. Среди запретительных норм в Указе Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» закреплены:

недопустимость конфликта интересов

преподавательская деятельность

политическая нейтральность

5. Среди рекомендательных норм Указа Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» выделяются

толерантность
лоббизм
наличие собственного бизнеса

6. Корпоративная культура - это:

профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;

совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации;

совокупность знаний о законах и закономерностях, методологии и методах осуществления управленческой деятельности.

7. К составляющим корпоративной культуры не относят:

система ценностей;
изучение мотивов поведения;
правила и формы взаимоотношений между людьми.

8. Корпоративная этика государственных служащих – это

результат осознания ими своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе людей, благодаря чему формируется чувство повышенной ответственности, перспективное мышление, стремление и способность к учету многих фактов и возможных последствий своих действий;

определенная трудовая функция соответствующего должностного лица, которую он обязан исполнять в течение рабочего времени в соответствии с заключенным трудовым договором или избранием (назначением) на должность

противоправное, виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое законодательством установлена административная ответственность

9. Что является главным регулятором отношений в государственной службе между людьми внутри системы и с внешним миром

право
понятия
случай

10. Этикет на государственной службе не выполняет следующую функцию:

- функцию социального контроля и социального влияния
- функцию создания психологического комфорта
- функцию материального стимулирования

11. Нормы этикета информируют государственного служащего о том:
когда ждать повышения
как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых
как зарабатывать больше

12. Принцип гуманизма закрепляет:
разоблачение коррупции и постоянную борьбу с ней в государственных органах;

добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры

Стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций

13. Профессиональная мораль не включает в себя:
нравственные требования, предъявляемые обществом
систему моральных ценностей, относящихся к работе
действия человека при исполнении профессиональных обязанностей.

14. Центральными понятиями в профессиональной морали являются:
профессиональный долг;
наказание;
правонарушение;

15. Профессиональная мораль как форма индивидуального сознания существует в виде:

- взглядов
- #моральных чувств и потребностей
- #убеждений
- потребностей
- интересов

16. Профессиональная мораль, как форма индивидуального сознания находит внешнее выражение:
в сформировавшихся семейных ценностях;

в конкретных актах поведения человека в профессиональной среде;
во взглядах на жизнь.

17. Система ценностей корпоративной культуры организации способствует достижению целей корпоративной культуры:
формирует взгляд на жизнь;
поднимает мотивационный настрой сотрудников организации
задает ориентиры поведения каждому работнику, образуя фундамент этики должностных деловых отношений

18. Корпоративный дух как основной управленческий инструмент:
повышает экономические издержки;
вооружает весь персонал четким планом действий в случае ЧС
обеспечивает позиционирование организации во внешней среде

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

20. Фундаментальные принципы административной этики:
#гуманизм
#законность
#справедливость
бюрократизм
безусловная исполнительность

7.3.3 ПК 4 – Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей:

ПК-4.2 Планирует тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

7.3.3.1 Для текущего контроля

Темы рефератов

Тактика развития кадрового менеджмента как социальная технология управления организацией.

Стратегия развития кадрового менеджмента как социальная технология управления организацией.

Этические основы формирования имиджа организации.

Этические факторы, влияющие на имидж организации.

Этические правила при коммуникационном сопровождении деятельности организации.

Влияние традиционных этических норм на формирование имиджа фирмы.

Корпоративная культура: генезис, особенности, социальные последствия.

Механизмы построения корпоративной культуры.

Корпоративная этика и ее основные характеристики.

Сущность социального управления, его возникновения и функций?

Роль этики управления в культурном развитии человечества.

Место этики и управления в культурном развитии человечества.

Темы докладов

Влияние корпоративной этики на имидж фирмы.

Этически корректные пути продвижения имиджа фирмы.

Сущность Административного речевого этикета.

Взаимосвязь этики организации и этики деятельности руководителя

Развитие личных управленческих качеств.

Этические нормы поведения руководителя на службе.

Социальное управление его возникновение и функции

Развитие личных управленческих качеств.

Основные принципы и нормы взаимоотношения сотрудника с руководителем организации

Темы эссе

Этические основы кадрового менеджмента.

Управленческая культура. Особенности национальной культуры управления.

Влияние религиозной этики на формирование этики и культуры управления.

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)

Вариант 21

1. Приемы стимулирующие общение.

2. Организация личной работы и управление временем.

Вариант 22

1. Предметно-пространственная среда как объект дизайна

2. Рабочий кабинет.

Вариант 23

1. Необходимая информация о служебных помещениях и ее роль в организации делового общения.
2. Этические принципы наказания сотрудников.

Вариант 24

1. Этические основы эффективного исполнения трудовой деятельности.
2. Моральные нормы в управлении организацией.

Вариант 25

1. Этическое проектирование организационных действий.
2. Морально-нравственные основы деятельности менеджера.

Тестовые задания

1. Вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ – это

- государственная гражданская служба
- военная служба
- правоохранительная служба
- муниципальная служба

2. Государственное управление это
право и реальная способность населения осуществлять через государственные органы властные полномочия

целенаправленное воздействие органов государства, его учреждений и служащих на различные сферы жизни общества, поведение индивидов и их коллективов

подавление с помощью государственного аппарата революционных устремлений угнетенных классов в интересах господствующих социальных групп

управление общественными отношениями и различными сферами жизни общества с целью предотвращения хаоса и энтропии, а также борьбы всех против всех

3. Профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) – это

- государственная гражданская служба
- военная служба

правоохранительная служба
муниципальная служба

4. Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) – это

коррупция
бюрократизм
конфликт интересов
социальный конфликт

5. Культура управления людьми в организации, обеспечивающая возможность достижения корпоративных целей, на основе уважения человеческого достоинства и содействия общественному благу – это

этика
этика управления
трудовая этика
служебная этика

6. Имеющиеся или необходимые средства, возможности, ценности, обеспечивающие достижение целей и устойчивое развитие любой системы — общества, организации, человека – это

ресурсы
блага
капитал
потребности

7. Процесс выбора одного из альтернативных способов действий, направленных на решение проблемы, основанный на предвидении ближайших и отдаленных последствий принимаемых решений и ответственности за них – это

этика
управленческая этика
этика принятия решений
служебная этика

8. Стратегический риск

может угрожать общему успеху организации
угрожает технологиям, обеспечивающим результат совместной деятельности
угрожает имиджу и репутации организации или ее лидерам
угрожает работникам организации

9. Операционный риск

может угрожать общему успеху организации
угрожает технологиям, обеспечивающим результат совместной деятельности
угрожает имиджу и репутации организации или ее лидерам
угрожает работникам организации

10. Репутационный риск
может угрожать общему успеху организации
угрожает технологиям, обеспечивающим результат совместной деятельности
угрожает имиджу и репутации организации или ее лидерам
угрожает работникам организации

11. Нормы этикета информируют государственного служащего о том:
когда ждать повышения
как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых
как зарабатывать больше

12. Принцип гуманизма закрепляет:
разоблачение коррупции и постоянную борьбу с ней в государственных органах;
добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры
Стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций

13. Профессиональная мораль не включает в себя:
нравственные требования, предъявляемые обществом
систему моральных ценностей, относящихся к работе
действия человека при исполнении профессиональных обязанностей.

14. Центральными понятиями в профессиональной морали являются:
профессиональный долг;
наказание;
правонарушение;

15. Профессиональная мораль как форма индивидуального сознания существует в виде:
взглядов
#моральных чувств и потребностей

#убеждений
потребностей
интересов

16. Профессиональная мораль, как форма индивидуального сознания находит внешнее выражение:

в сформировавшихся семейных ценностях;
в конкретных актах поведения человека в профессиональной среде;
во взглядах на жизнь.

17. Система ценностей корпоративной культуры организации способствует достижению целей корпоративной культуры:
формирует взгляд на жизнь;
поднимает мотивационный настрой сотрудников организации
задает ориентиры поведения каждому работнику, образуя фундамент этики должностных деловых отношений

18. Корпоративный дух как основной управленческий инструмент:
повышает экономические издержки;
вооружает весь персонал четким планом действий в случае ЧС
обеспечивает позиционирование организации во внешней среде

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

20. Фундаментальные принципы административной этики:
#гуманизм
#законность
#справедливость
бюрократизм
безусловная исполнительность

21. Первый закон по этике государственной службы был принят в ...
Японии
Великобритании
США
Германии

22. Организационная культура представляет собой понятие более узкое, чем:

- культура человека
- национальная культура
- российская культура

23. Способы мироощущения, переживания и восприятия, которые являются ценными, уникальными и неповторимыми для каждого отдельного человека и доступны для понимания и обозрения только ему самому, относятся к понятию:

- мораль
- право
- нумизматика

24. Особенности, негативно влияющими на мораль государственных служащих, являются:

- специфическая форма оплаты труда в государственной службе;
- многонациональный народ
- вертикальная выстроенность по направлению деятельности;
- обширность территории

25. Исходное понятие профессиональной этики, в котором фиксируются достаточно подробно служебные обязанности.

- профессиональный долг
- Деловая культура
- Правовые обязательства

26. ... - это совокупность высших морально - этических принципов в личности. В данном понятии заключается нравственное достоинство человека, его доблесть, честность, благородство души, чистая совесть, стремление следовать возвышенному идеалу правды, справедливости, добра, служения своему отечеству.

- Честь
- Право
- мораль

27. На государственной службе, отношения строятся на основе ...

- субординации
- Выгоды
- Выслуги лет

28. Основополагающий принцип, лежащий в основе делового этикета государственного служащего

Гуманизма

Эффективность

Социал-дарвинизм

29. Совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности. Эти нормы должен соблюдать каждый человек, начавший работать.

Служебная этика

Эффективность

Социал-дарвинизм

30. Под ... принципами государственной службы понимается совокупность норм, выражающих требования государства и общества к нравственной сущности служащего, к характеру его взаимоотношений с государством.

Нравственными

Юридическими

экономическими

31. По поручению президиума Совета при Президенте Российской Федерации в целях обеспечения единства соблюдения норм этики на государственной службе и муниципальной службе был разработан

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

Закон о карьере

Кодекс деловой карьеры

32. Корпоративный дух организации:

формирует чувство корпоративного патриотизма и лояльности

служит двигателем прогресса

характерная черта любой организации

33. Что предписывает определенный стиль поведения, содержит ограничения, рекомендации, запреты, являясь как бы гарантией того, что люди могут полагаться друг на друга в достижении общих целей, избегать конфликтов на личной почве.

этические нормы

Конституция РФ

воспитание

34. ... – это результат осознания ими своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе людей. Данная группа обладает делегированными государственно-властными полномочиями и реальными возможностями влиять на положение дел в стране. Вследствие этого формируется чувство повышенной ответственности, перспективное мышление, стремление и способность к учету многих фактов и возможных последствий своих действий.

Должностная инструкция государственных служащих
Гражданская позиция государственных служащих
Корпоративная этика государственных служащих

35. Факторы, способствующие формированию «корпоративной» этики государственных служащих:

наличие властных полномочий;
реальную возможность выступать выразителем государственного интереса.

стремление к сплоченному коллективу
возможность максимизации прибыли

36. Принципами деятельности государственных служащих являются

принцип служения государству и обществу
принцип законности
принцип справедливости
принцип наименьшего действия
принцип относительности
принцип причинности

37. Что, по вашему мнению, выполняет следующие функции: информационную функцию, функцию стандартизации моделей индивидуального и группового поведения, функцию социального контроля и социального влияния, функцию создания психологического комфорта

этикет
законодательство
жесткая регламентация деятельности чиновников

38. Корпоративная культура:

финансовые стимулы персонала организации
этические ценности, убеждения, ритуалы, символы
вежливые, обходительные отношения между сотрудниками

39. Корпоративный кодекс:

свод законов и правил, по которым живет организация;
правовые нормы организации,
коллективный трудовой договор

40. Корпоративная этика:
универсальная этика
часть корпоративной культуры, обусловленной сложившимися
стереотипами поведения сотрудников:
самоуправление сотрудников

41. Цель этики деловых отношений, как научной дисциплины
оценить нравственный смысл деятельности
#определить уровень нравственного сознания и культуры поведения
поднять мотивацию сотрудников

42. Система ценностей корпоративной культуры организации
способствует достижению целей корпоративной культуры:
получению максимальной отдачи от человеческого капитала компании
обеспечению единства организационной среды путем интеграции
членов организации
созданию высокой репутации предприятия на Рынке
снижению издержек

43. Вид профессиональной этики, регулирующей отношения в деловой
(государственной и негосударственной) сфере
Этика деловых отношений
Медицинская этика
Правовая этика

44. Системная модель корпоративной культуры предполагает
выработку
принципов
правил
предписаний
обязанностей
прав

45. Система материальных и духовных ценностей, присущих
конкретной организации, отражающих ее индивидуальность и
проявляющихся в поведении ее членов, их взаимодействии между собой и с
внешней средой, а также их восприятию себя и окружающего мира:
Корпоративная культура организации
Должностная инструкция сотрудников
Устав организации

46. Корпоративный дух формирует
чувство корпоративного патриотизма и лояльности
чувство ответственности
дружный коллектив

47. Какой документ, изданный в 1720 году, регламентировал деятельность коллегий, предписывал не только знать свое дело, «верно и прилежно оное отправлять», но и «в одежде чисто содержатися», и в «обхождении недерзостно поступать»

Генеральный регламент или Устав

Повесть временных лет

Поучение детям

48. Документ, изданный Петром Великим, который квалифицировал государственные должности, предписывала, чтобы «каждый чиновник одевался в соответствии со своим служебным положением, не хуже и не лучше, а как чин и характер того требует»:

Табель о рангах

Жалованная грамота дворянству

Кондиции

49. Мораль определяется уровнем

общественного и индивидуального сознания

технического развития

благополучия населения

материальных потребностей населения

50. Социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу и к себе - это

моральные нормы

корпоративные нормы

коллизийные нормы

правовые нормы

7.3.3.2 Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

Тактика развития кадрового менеджмента как социальная технология управления организацией.

Стратегия развития кадрового менеджмента как социальная технология управления организацией.

Этические основы формирования имиджа менеджера.

Этические факторы, влияющие на имидж бизнесмена.

Этически корректные пути продвижения организации в информационном пространстве.

Влияние традиционных этических норм на формирование деловой культуры.

Этические основы делового общения.

Дилеммы профессиональной морали.

Нормы и принципы служебной этики.

Корпоративная культура: генезис, особенности, социальные последствия.

Механизмы построения корпоративной культуры.

Корпоративная этика и ее основные характеристики.

Этика взаимоотношений руководителя и подчиненного на службе

Западная и Восточная деловые культуры, их основные различия.

Маскулизм и феминизм.

Сравнительный анализ культуры управления в странах Запада, США, Японии, России.

Сущность этики делового общения.

Тестовые задания для зачета

1. Вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ – это

государственная гражданская служба

военная служба

правоохранительная служба

муниципальная служба

2. Государственное управление это

право и реальная способность населения осуществлять через государственные органы властные полномочия

целенаправленное воздействие органов государства, его учреждений и служащих на различные сферы жизни общества, поведение индивидов и их коллективов

подавление с помощью государственного аппарата революционных устремлений угнетенных классов в интересах господствующих социальных групп

управление общественными отношениями и различными сферами жизни общества с целью предотвращения хаоса и энтропии, а также борьбы всех против всех

3. Профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) – это

государственная гражданская служба

военная служба

правоохранительная служба

муниципальная служба

4. Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) – это

- коррупция
- бюрократизм
- конфликт интересов
- социальный конфликт

5. Культура управления людьми в организации, обеспечивающая возможность достижения корпоративных целей, на основе уважения человеческого достоинства и содействия общественному благу – это

- этика
- этика управления
- трудовая этика
- служебная этика

6. Имеющиеся или необходимые средства, возможности, ценности, обеспечивающие достижение целей и устойчивое развитие любой системы — общества, организации, человека – это

- ресурсы
- блага
- капитал
- потребности

7. Процесс выбора одного из альтернативных способов действий, направленных на решение проблемы, основанный на предвидении ближайших и отдаленных последствий принимаемых решений и ответственности за них – это

- этика
- управленческая этика
- этика принятия решений
- служебная этика

8. Стратегический риск

- может угрожать общему успеху организации
- угрожает технологиям, обеспечивающим результат совместной деятельности

- угрожает имиджу и репутации организации или ее лидерам
- угрожает работникам организации

9. Операционный риск

- может угрожать общему успеху организации

угрожает технологиям, обеспечивающим результат совместной деятельности

угрожает имиджу и репутации организации или ее лидерам

угрожает работникам организации

10. Репутационный риск

может угрожать общему успеху организации

угрожает технологиям, обеспечивающим результат совместной деятельности

угрожает имиджу и репутации организации или ее лидерам

угрожает работникам организации

11. Нормы этикета информируют государственного служащего о том:

когда ждать повышения

как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых

как зарабатывать больше

12. Принцип гуманизма закрепляет:

разоблачение коррупции и постоянную борьбу с ней в государственных органах;

добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры

Стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций

13. Профессиональная мораль не включает в себя:

нравственные требования, предъявляемые обществом

систему моральных ценностей, относящихся к работе

действия человека при исполнении профессиональных обязанностей.

14. Центральными понятиями в профессиональной морали являются:

профессиональный долг;

наказание;

правонарушение;

15. Профессиональная мораль как форма индивидуального сознания

существует в виде:

взглядов

#моральных чувств и потребностей

#убеждений

потребностей
интересов

16. Профессиональная мораль, как форма индивидуального сознания находит внешнее выражение:

в сформировавшихся семейных ценностях;
в конкретных актах поведения человека в профессиональной среде;
во взглядах на жизнь.

17. Система ценностей корпоративной культуры организации способствует достижению целей корпоративной культуры:
формирует взгляд на жизнь;
поднимает мотивационный настрой сотрудников организации
задает ориентиры поведения каждому работнику, образуя фундамент этики должностных деловых отношений

18. Корпоративный дух как основной управленческий инструмент:
повышает экономические издержки;
вооружает весь персонал четким планом действий в случае ЧС
обеспечивает позиционирование организации во внешней среде

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

20. Фундаментальные принципы административной этики:
#гуманизм
#законность
#справедливость
бюрократизм
безусловная исполнительность

7.3.4 ПК 4 – Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей:

ПК-4.3 Применяет количественные и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

7.3.4.1 Для текущего контроля

Темы рефератов

Проведение мониторинга этической составляющей в деятельности сотрудников.

Основные принципы профессиональной служебной этики

Понятие этики. Назначение и природа этики в истории культуры.

Принципы этики управления в крупных корпорациях.

Понятие, сущность и признаки профессиональной этики.

Эффективность деловой коммуникации и виды делового общения.

Коммуникативная культура в деловом общении.

Международный протокол и дипломатический этикет: анахронизм или необходимость.

Этикет в деятельности менеджеров.

Этические проблемы деловой жизни.

Основное содержание профессиональноэтических норм в бизнесе.

Современная российская деловая этика.

Этика деловых отношений как основа взаимодействия организации с внешней средой. Меры для обеспечения уровня этичности при функционировании организации. «Этический кодекс» фирмы.

Эволюция концепций социальной ответственности бизнеса. Дискуссии о социальной ответственности. Основные подходы. Парадигма социальной ответственности. Оценка корпоративной социальной ответственности. Благотворительность. Традиции меценатства в России

Темы докладов

Социальные функции профессиональной этики.

Технологии кадровой политики в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Морально-психологический климат и проблемы руководства и подчинения.

Конфликтные ситуации и их разрешение. Технология малоконфликтного поведения.

Понятие культуры, ее сущности и закономерности развития.

Понятие этики. Назначение и природа этики в истории культуры.

Сущность Административного речевого этикета.

Основы деловой риторики в управленческом общении.

Культура речи в деловом общении.

Этика использования средств эмоциональной выразительности.

Этика взаимоотношений руководителя и подчиненного на службе.

Западная и Восточная деловые культуры, их основные различия.
Этические принципы деятельности государственного служащего
Правила корректирующего поведения руководителя по отношению к
сотруднику.

Границы лояльности к руководителю или учреждению
Правила этического кодекса в корпорациях.
Роль этики бизнеса в развитии общества.
Влияние Запада на отечественную деловую культуру.
Этические аспекты подготовки и принятия управленческих решений.
Механизмы внедрения этических принципов в деятельность
корпораций.
Этика лидерства в бизнесе.

Темы эссе

Этикет в деятельности бизнесменов.
Современные проблемы экономической этики.
Служебная этика руководителя: основные принципы и современные
требования.
Этика управления. Основные этические теории и их реализация в
управленческой деятельности
Этические требования к бизнесу: зарубежный и отечественный опыт.
Моральный аспект в сборе информации о конкуренте.
Отношения между корпорациями и государством. Отношения между
корпорациями и потребителями.
Проблемы этики и интеллектуальная собственность.

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)

Вариант 11

1. Принципы профессиональной служебной этики и основные правила служебного поведения.
2. Сравнительный анализ культуры управления в странах Запада, США, Японии, России.

Вариант 12

1. Влияние христианской этики на формирование этики и культуры управления в Европе.
2. Сущность этики делового общения

Вариант 13

1. Эффективность деловой и коммуникации и виды делового общения.
- 2 Коммуникативная культура в деловом общении.

Вариант 14

1. Особенность языка служебных документов и служебной переписки.
2. Официально-деловой стиль речи.

Вариант 15

1. Официальная переписка.

2. Сущность Административного речевого этикета.

Вариант 16

1. Основы деловой риторики в управленческом общении.

2. Культура речи в деловом общении.

Вариант 17

1 Дистанционное общение. Этические нормы телефонного разговора.

2 Этический кодекс бизнесмена.

Вариант 18

1. Диалектика - искусство спора.

2. Разновидности и методы спора

Вариант 19

1. Невербальные средства общения.

2. Кинесика и этикет.

Вариант 20

1. Характеристика манипуляций в общении.

2. Правила нейтрализации манипуляций.

Тестовые задания

1. Поведение государственного служащего в административной организации прежде всего определяется ... , включающей доминирующие нормы и ценности, принятый кодекс поведения, устоявшиеся ритуалы, профессиональный язык, определенную социальную память.

Конституцией РФ

организационной культурой

Гражданским кодексом РФ

2. К числу основных функций организационной культуры не относят внешнюю адаптацию и внутреннюю интеграцию служащих
воспитание у персонала тех качеств, которые обеспечивают стабильность и развитие организации
распределение обязанностей между госслужащими

3. Указ Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» решает ряд задач:

закрепить нормы надлежащего служебного поведения государственных служащих

обеспечить возможность самоволия на службе

содействовать эффективности государственной службы за счет сокращения издержек от ненадлежащего служебного поведения;

повысить доверие граждан к органам государственной власти

расширить возможности влияния граждан на деятельность государственных служащих

4. Среди запретительных норм в Указе Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» закреплены:

- недопустимость конфликта интересов
- преподавательская деятельность
- политическая нейтральность

5. Среди рекомендательных норм Указа Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» выделяются

- толерантность
- лоббизм
- наличие собственного бизнеса

6. Корпоративная культура - это:

- профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;

- совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации;

- совокупность знаний о законах и закономерностях, методологии и методах осуществления управленческой деятельности.

7. К составляющим корпоративной культуры не относят:

- система ценностей;
- изучение мотивов поведения;
- правила и формы взаимоотношений между людьми.

8. Корпоративная этика государственных служащих – это

результат осознания ими своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе людей, благодаря чему формируется чувство повышенной ответственности, перспективное мышление, стремление и способность к учету многих фактов и возможных последствий своих действий;

определенная трудовая функция соответствующего должностного лица, которую он обязан исполнять в течение рабочего времени в соответствии с заключенным трудовым договором или избранием (назначением) на должность

противоправное, виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое законодательством установлена административная ответственность

9. Что является главным регулятором отношений в государственной службе между людьми внутри системы и с внешним миром

- право
- понятия
- случай

10. Этикет на государственной службе не выполняет следующую функцию:

- функцию социального контроля и социального влияния
- функцию создания психологического комфорта
- функцию материального стимулирования

11. Нормы этикета информируют государственного служащего о том:

- когда ждать повышения
- как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых
- как зарабатывать больше

12. Принцип гуманизма закрепляет:

разоблачение коррупции и постоянную борьбу с ней в государственных органах;

добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры

Стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций

13. Профессиональная мораль не включает в себя:

нравственные требования, предъявляемые обществом
систему моральных ценностей, относящихся к работе
действия человека при исполнении профессиональных обязанностей.

14. Центральными понятиями в профессиональной морали являются:

- профессиональный долг;
- наказание;
- правонарушение;

15. Профессиональная мораль как форма индивидуального сознания существует в виде:

взглядов
#моральных чувств и потребностей
#убеждений
потребностей
интересов

16. Профессиональная мораль, как форма индивидуального сознания находит внешнее выражение:

в сформировавшихся семейных ценностях;
в конкретных актах поведения человека в профессиональной среде;
во взглядах на жизнь.

17. Система ценностей корпоративной культуры организации способствует достижению целей корпоративной культуры:
формирует взгляд на жизнь;
поднимает мотивационный настрой сотрудников организации
задает ориентиры поведения каждому работнику, образуя фундамент этики должностных деловых отношений

18. Корпоративный дух как основной управленческий инструмент:
повышает экономические издержки;
вооружает весь персонал четким планом действий в случае ЧС
обеспечивает позиционирование организации во внешней среде

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

20. Фундаментальные принципы административной этики:
#гуманизм
#законность
#справедливость
бюрократизм
безусловная исполнительность

21. Первый закон по этике государственной службы был принят в ...
Японии
Великобритании

США
Германии

22. Организационная культура представляет собой понятие более узкое, чем:

культура человека
национальная культура
российская культура

23. Способы мироощущения, переживания и восприятия, которые являются ценными, уникальными и неповторимыми для каждого отдельного человека и доступны для понимания и обзора только ему самому, относятся к понятию:

мораль
право
нумизматика

24. Особенности, негативно влияющими на мораль государственных служащих, являются:

специфическая форма оплаты труда в государственной службе;
многонациональный народ
вертикальная выстроенность по направлению деятельности;
обширность территории

25. Исходное понятие профессиональной этики, в котором фиксируются достаточно подробно служебные обязанности.

профессиональный долг
Деловая культура
Правовые обязательства

26. ... - это совокупность высших морально - этических принципов в личности. В данном понятии заключается нравственное достоинство человека, его доблесть, честность, благородство души, чистая совесть, стремление следовать возвышенному идеалу правды, справедливости, добра, служения своему отечеству.

Честь
Право
мораль

27. На государственной службе, отношения строятся на основе ...

субординации
Выгоды
Выслуги лет

28. основополагающий принцип, лежащий в основе делового этикета государственного служащего

Гуманизма

Эффективность

Социал-дарвинизм

29. Совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности. Эти нормы должен соблюдать каждый человек, начавший работать.

Служебная этика

Эффективность

Социал-дарвинизм

30. Под ... принципами государственной службы понимается совокупность норм, выражающих требования государства и общества к нравственной сущности служащего, к характеру его взаимоотношений с государством.

Нравственными

Юридическими

экономическими

31. По поручению президиума Совета при Президенте Российской Федерации в целях обеспечения единства соблюдения норм этики на государственной службе и муниципальной службе был разработан

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

Закон о карьере

Кодекс деловой карьеры

32. Корпоративный дух организации:

формирует чувство корпоративного патриотизма и лояльности

служит двигателем прогресса

характерная черта любой организации

33. Что предписывает определенный стиль поведения, содержит ограничения, рекомендации, запреты, являясь как бы гарантией того, что люди могут полагаться друг на друга в достижении общих целей, избегать конфликтов на личной почве.

этические нормы

Конституция РФ

воспитание

34. ... – это результат осознания ими своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе людей. Данная группа обладает делегированными государственно-властными полномочиями и реальными возможностями влиять на положение дел в стране. Вследствие этого формируется чувство повышенной ответственности, перспективное мышление, стремление и способность к учету многих фактов и возможных последствий своих действий.

Должностная инструкция государственных служащих

Гражданская позиция государственных служащих

Корпоративная этика государственных служащих

35. Факторы, способствующие формированию «корпоративной» этики государственных служащих:

наличие властных полномочий;

реальную возможность выступать выразителем государственного интереса.

стремление к сплоченному коллективу

возможность максимизации прибыли

36. Принципами деятельности государственных служащих являются

принцип служения государству и обществу

принцип законности

принцип справедливости

принцип наименьшего действия

принцип относительности

принцип причинности

37. Что, по вашему мнению, выполняет следующие функции: информационную функцию, функцию стандартизации моделей индивидуального и группового поведения, функцию социального контроля и социального влияния, функцию создания психологического комфорта

этикет

законодательство

жесткая регламентация деятельности чиновников

38. Корпоративная культура:

финансовые стимулы персонала организации

этические ценности, убеждения, ритуалы, символы

вежливые, обходительные отношения между сотрудниками

39. Корпоративный кодекс:

свод законов и правил, по которым живет организация;

правовые нормы организации,

коллективный трудовой договор

40. Корпоративная этика:
универсальная этика
часть корпоративной культуры, обусловленной сложившимися стереотипами поведения сотрудников:
самоуправление сотрудников
41. Цель этики деловых отношений, как научной дисциплины
оценить нравственный смысл деятельности
#определить уровень нравственного сознания и культуры поведения
поднять мотивацию сотрудников
42. Система ценностей корпоративной культуры организации способствует достижению целей корпоративной культуры:
получению максимальной отдачи от человеческого капитала компании
обеспечению единства организационной среды путем интеграции членов организации
созданию высокой репутации предприятия на Рынке
снижению издержек
43. Вид профессиональной этики, регулирующий отношения в деловой (государственной и негосударственной) сфере
Этика деловых отношений
Медицинская этика
Правовая этика
44. Системная модель корпоративной культуры предполагает выработку
принципов
правил
предписаний
обязанностей
прав
45. Система материальных и духовных ценностей, присущих конкретной организации, отражающих ее индивидуальность и проявляющихся в поведении ее членов, их взаимодействии между собой и с внешней средой, а также их восприятии себя и окружающего мира:
Корпоративная культура организации
Должностная инструкция сотрудников
Устав организации
46. Корпоративный дух формирует
чувство корпоративного патриотизма и лояльности
чувство ответственности

дружный коллектив

47. Какой документ, изданный в 1720 году, регламентировал деятельность коллегий, предписывал не только знать свое дело, «верно и прилежно оное отправлять», но и «в одежде чисто содержатися», и в «обхождении недерзостно поступать»

Генеральный регламент или Устав

Повесть временных лет

Поучение детям

48. Документ, изданный Петром Великим, который квалифицировал государственные должности, предписывала, чтобы «каждый чиновник одевался в соответствии со своим служебным положением, не хуже и не лучше, а как чин и характер того требует»:

Табель о рангах

Жалованная грамота дворянству

Кондиции

49. Мораль определяется уровнем
общественного и индивидуального сознания
технического развития
благополучия населения
материальных потребностей населения

50. Социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу и к себе - это

моральные нормы

корпоративные нормы

коллизийные нормы

правовые нормы

7.3.4.2 Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

Этика и меры антикризисного управления деятельностью организации.

Менеджер и трудовой коллектив: этические принципы взаимоотношений.

Этические категории и бизнес.

Категории этики бизнеса и принципы делового этикета.

Этика и имидж бизнесмена в России.

Этика взаимоотношений собственника, менеджера и наемного работника.

Стиль руководства как этическая проблема.

Этика оказания влияния и проблемы регулирования лоббистской деятельности. Этика принятия и реализации решений в государственном и

муниципальном управлении.

Коррупция и бюрократизм как этические проблемы.

Технологии кадровой политики в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Этические основы исполнения трудовых обязанностей.

Моральные основы трудовых обязанностей.

Взаимосвязь этики и эффективности деятельности работника.

Взаимосвязь этики организации и этики деятельности руководителя

Эгалитаризм и коллективизм.

Развитие личных управленческих качеств.

Основные принципы и нормы взаимоотношения сотрудника с руководителем организации

История субординационных отношений в России.

Тестовые задания для зачета

1. Поведение государственного служащего в административной организации прежде всего определяется ... , включающей доминирующие нормы и ценности, принятый кодекс поведения, устоявшиеся ритуалы, профессиональный язык, определенную социальную память.

Конституцией РФ

организационной культурой

Гражданским кодексом РФ

2. К числу основных функций организационной культуры не относят внешнюю адаптацию и внутреннюю интеграцию служащих воспитание у персонала тех качеств, которые обеспечивают стабильность и развитие организации

распределение обязанностей между госслужащими

3. Указ Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» решает ряд задач:

закрепить нормы надлежащего служебного поведения государственных служащих

обеспечить возможность самоволия на службе

содействовать эффективности государственной службы за счет сокращения издержек от ненадлежащего служебного поведения;

повысить доверие граждан к органам государственной власти

расширить возможности влияния граждан на деятельность государственных служащих

4. Среди запретительных норм в Указе Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» закреплены:

недопустимость конфликта интересов

преподавательская деятельность
политическая нейтральность

5. Среди рекомендательных норм Указа Президента Российской Федерации № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» выделяются

толерантность
лоббизм
наличие собственного бизнеса

6. Корпоративная культура - это:

профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;

совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации;

совокупность знаний о законах и закономерностях, методологии и методах осуществления управленческой деятельности.

7. К составляющим корпоративной культуры не относят:

система ценностей;
изучение мотивов поведения;
правила и формы взаимоотношений между людьми.

8. Корпоративная этика государственных служащих – это

результат осознания ими своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе людей, благодаря чему формируется чувство повышенной ответственности, перспективное мышление, стремление и способность к учету многих фактов и возможных последствий своих действий;

определенная трудовая функция соответствующего должностного лица, которую он обязан исполнять в течение рабочего времени в соответствии с заключенным трудовым договором или избранием (назначением) на должность

противоправное, виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое законодательством установлена административная ответственность

9. Что является главным регулятором отношений в государственной службе между людьми внутри системы и с внешним миром

право

понятия
случай

10. Этикет на государственной службе не выполняет следующую функцию:

функцию социального контроля и социального влияния
функцию создания психологического комфорта
функцию материального стимулирования

11. Нормы этикета информируют государственного служащего о том:
когда ждать повышения

как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых
как зарабатывать больше

12. Принцип гуманизма закрепляет:

разоблачение коррупции и постоянную борьбу с ней в государственных органах;

добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры

Стремление найти и использовать наиболее эффективные и экономичные способы выполнения государственных задач и функций

13. Профессиональная мораль не включает в себя:

нравственные требования, предъявляемые обществом
систему моральных ценностей, относящихся к работе
действия человека при исполнении профессиональных обязанностей.

14. Центральными понятиями в профессиональной морали являются:
профессиональный долг;

наказание;

правонарушение;

15. Профессиональная мораль как форма индивидуального сознания существует в виде:

взглядов

#моральных чувств и потребностей

#убеждений

потребностей

интересов

16. Профессиональная мораль, как форма индивидуального сознания находит внешнее выражение:

в сформировавшихся семейных ценностях;
в конкретных актах поведения человека в профессиональной среде;
во взглядах на жизнь.

17. Система ценностей корпоративной культуры организации способствует достижению целей корпоративной культуры:
формирует взгляд на жизнь;
поднимает мотивационный настрой сотрудников организации
задает ориентиры поведения каждому работнику, образуя фундамент этики должностных деловых отношений

18. Корпоративный дух как основной управленческий инструмент:
повышает экономические издержки;
вооружает весь персонал четким планом действий в случае ЧС
обеспечивает позиционирование организации во внешней среде

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

20. Фундаментальные принципы административной этики:

#гуманизм
#законность
#справедливость
бюрократизм
безусловная исполнительность

21. Первый закон по этике государственной службы был принят в ...

Японии
Великобритании
США
Германии

22. Организационная культура представляет собой понятие более узкое, чем:
культура человека

национальная культура
российская культура

23. Способы мироощущения, переживания и восприятия, которые являются ценными, уникальными и неповторимыми для каждого отдельного человека и доступны для понимания и обозрения только ему самому, относятся к понятию:

мораль
право
нумизматика

24. Особенности, негативно влияющими на мораль государственных служащих, являются:

специфическая форма оплаты труда в государственной службе;
многонациональный народ
вертикальная выстроенность по направлению деятельности;
обширность территории

25. Исходное понятие профессиональной этики, в котором фиксируются достаточно подробно служебные обязанности.

профессиональный долг
Деловая культура
Правовые обязательства

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся на экзамене производится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «*Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся*».

Реферат.

Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

1. формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация;
2. развитие навыков логического мышления;
3. углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Реферат должен быть структурирован (по главам,

разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т.д.

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Доклад.

Доклад – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний. Сопровождается презентацией материала.

Цель подготовки доклада:

- сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- способствовать овладению методами научного познания;
- освоить навыки публичного выступления;
- научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

Критерии оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом

Показатель	Градация	Баллы
Соответствие доклада заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью есть несоответствия (отступления) в основном не соответствует	2 1 0
Структурированность (организация) доклада, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает структурировано, не обеспечивает не структурировано, не обеспечивает	2 1 0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории	рассказ без обращения к тексту рассказ с обращением к тексту чтение с листа	2 1 0
Доступность доклада о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов доступно с уточняющими вопросами недоступно с уточняющими вопросами	2 1 0
Целесообразность, инструментальность наглядности, уровень её использования	целесообразна целесообразность сомнительна не целесообразна	2 1 0
Соблюдение временного регламента доклада (не более 7 минут)	соблюждён (не превышен) превышение без замечания превышение с замечанием	2 1 0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу доклада	все ответы чёткие, полные некоторые ответы нечёткие все ответы нечёткие/неполные	2 1 0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в докладе	владеет свободно иногда был неточен, ошибался не владеет	2 1 0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы ответил на бóльшую часть вопросов не ответил на бóльшую часть вопросов	2 1 0

Шкала оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом:

Оценка «отлично» – 15-18 баллов.

Оценка «хорошо» – 13-14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 9-12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – 0-8 баллов.

Контрольное задание.

Практическое контрольное задание может состоять из теоретического вопроса, практического задания или нескольких заданий (как теоретических, так и практических), в которых студент должен проанализировать и дать оценку конкретной ситуации или выполнить другую аналитическую работы.

Критерии оценки знаний студента при написании практического контрольного задания.

Оценка «отлично» —выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов практического контрольного задания и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» — выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» — выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на практическое контрольное задание тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» — выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на практическое контрольное задание вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Эссе.

Эссе (франц. *essai* — попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* — взвешивание), прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный характер.

Признаки эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе.

- эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

- как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер.

- в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора - его мировоззрение, мысли и чувства.

Эссе — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать четкое 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. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе.

Титульный лист.

Введение — суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

Основная часть — теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

4. Заключение — обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, степень раскрытия разных точек зрения на исследуемую проблему и качество формулирования собственного мнения соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите эссе: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, выступление докладчика было логически выверенным, речь — ясной, ответы на вопросы — уверенными и обоснованными.

Оценка «хорошо» — основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, не четкости при ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» — имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности: тема освещена не полностью; допущены фактические ошибки в содержании; речь докладчика не структурирована, допускались неточности при ответах на вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» — тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или речь докладчика логически не выдержана, отсутствует новизна исследования, докладчик испытывает затруднения при ответах на вопросы.

Тест.

Тест — это инструмент оценивания уровня знаний, умений и навыков студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка **«отлично»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 85 % тестовых заданий.

Оценка **«хорошо»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 70 % тестовых заданий.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее 51 %.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

Зачет.

Зачет - форма проверки успешного выполнения студентами лабораторных работ, усвоения учебного материала дисциплины в ходе лабораторных занятий, самостоятельной работы.

Вопросы, выносимые на зачет, доводятся до сведения студентов за месяц до сдачи зачета.

Контрольные требования и задания соответствуют требуемому уровню усвоения дисциплины и отражают ее основное содержание.

Критерии оценки знаний при проведении зачета.

Оценка **«зачтено»** должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), **«незачтено»** - параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы.

8 Перечень основной и дополнительной литературы

Основная учебная литература

1. Троянская, А. И. Деловая этика [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. И. Троянская. — Электрон.текстовые данные. — Саратов :Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — 978-5-4486-0617-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>
2. Зубанова, С. Г. Этика : учебное пособие / С. Г. Зубанова, Д. А. Аникин. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1826-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81071.html>
3. Гонтарь О. П. Профессиональная этика : учебное пособие / О. П. Гонтарь, С. П. Романова. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-7638-4120-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/100094.html>
3. Троянская А. И. Деловая этика [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. И. Троянская. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 145 с. — 978-5-4486-0617-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83263.html>

Дополнительная учебная литература

1. Генова Н.М. Этика предпринимательской деятельности : учебное пособие / Н.М. Генова, В.В. Стебляк. — Омск :ОмГУ, 2019. — 78 с. — ISBN 978-5-7779-2386-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119797>
2. Кибанов А. Я. Этика деловых отношений : учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 383 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006723-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1915727>
3. Иванова И. С. Этика делового общения : учебное пособие / И. С. Иванова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 168 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-008998-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1846447>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Znaniyum.com	Универсальная	https://znanium.com/
2	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/

Перечень интернет сайтов:

- <http://www.library.ru/2/catalogs/periodical/?sec=48> Каталог сайтов периодических изданий, электронные версии журналов:
 1. Практика муниципального управления
 2. Местное самоуправление: организация, экономика и учёт
 3. Муниципальная служба
 4. Государственное и муниципальное управление
 5. Государственное управление
 6. Государственная власть и местное самоуправление
 7. Государственная служба
 8. Вопросы государственного и муниципального управления
- <http://www.uptp.ru> – Журнал «Проблемы теории и практики управления»
- <http://library.e-aaa.info/>online библиотека евро-азиатской аккредитационной ассоциации.
- <https://cyberleninka.ru/> научная электронная библиотека «киберленинка»
- <https://theoryandpractice.ru/posts/16695-biblioteka-tp-7-knig-ob-etike-i-sovremennykh-eticheskikh-problemakh> Библиотека Т&Р: 7 книг об этике и современных этических проблемах
- <http://www.kremlin.ru> – Портал Президента РФ
- <http://www.gks.ru> – Официальный сайт «Росстата»
- <http://window.edu.ru/resource/839/78839> – Федеральный портал управленческих кадров
- <http://www.gov.ru/> – сервер органов государственной власти РФ

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1 Этика и социальная среда бизнеса : метод. указания по выполнению контрольных работ для обучающихся факультета заочного обучения направления подготовки 38.04.02 Менеджмент / С. Ю. Бунтовский. – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 18 с.
<https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11582>

2 Этика и социальная среда бизнеса : метод. указания по выполнению самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент / С. Ю. Бунтовский. – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 33 с.
<https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=11583>

3 Этика и социальная среда бизнеса : метод. указания по проведению семинарских занятий и самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент / С. Ю. Бунтовский. –

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

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования;
- автоматизировать расчеты аналитических показателей;
- автоматизировать поиск информации посредством использования справочных систем.

Перечень лицензионного ПО

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/
2	КонсультантПлюс	Правовая	https://www.consultant.ru/
3	Гарант	Правовая	https://www.garant.ru/

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1.	Этика государственной и муниципальной службы	<p>Помещение №506 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 42,2 кв.м; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель);</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office</p> <p>Помещение №514 ЭЛ, посадочных мест — 40; площадь — 44,1 кв.м; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель);</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office</p> <p>Помещение №511 ЭЛ, площадь — 42,3 кв.м; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования</p> <p>Помещение №226 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 35,9 кв.м; помещение для самостоятельной работы.</p> <p>технические средства обучения (компьютер персональный — 13 шт.);</p> <p>доступ к сети «Интернет»;</p> <p>доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;</p> <p>специализированная мебель (учебная мебель).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

13. Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории студентов с ОВЗ и инвалидностью	Форма контроля и оценки результатов обучения
<i>С нарушением зрения</i>	– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.; при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.
<i>С нарушением слуха</i>	– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.; при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.
<i>С нарушением опорно-двигательного аппарата</i>	– письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных

	<p>технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.</p>
--	--

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ:

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины

Студенты с нарушениями зрения

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскпечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с

интерактивной доской;

- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата
(маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей)

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;

- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие)

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскостную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимнообратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации.
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и

запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);

- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);

- минимизация внешних шумов;

- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;

- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Студенты с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания)

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;

- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;

- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;

- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;

- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;

- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;

- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте).

- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы,

- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и

самоконтроля;

– наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

Материально-техническое обеспечение обучения по дисциплине для лиц с ОВЗ и инвалидов

Наименование помещений	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа.
Учебные аудитории для проведения учебных занятий		
	Рабочее место №1:	
	Рабочее место №2:	
	Рабочее место №3:	
Помещения для самостоятельной работы		
	Рабочее место №1:	
	Рабочее место №2:	