

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Петровская Анна Викторовна

Должность: Директор

Дата подписания: 04.03.2025 16:06:53

Уникальный программный ключ:

798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f100875109

Приложение 3

к основной профессиональной образовательной программе

по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция

направленность (профиль) программы

Гражданско-правовой

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова**

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине **Б1.О.ДЭ.01.01 ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Направление подготовки: 40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль) программы: Гражданско-правовой

Уровень высшего образования: Бакалавриат

Год начала подготовки 2025

Краснодар – 2024 г.

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления Д.А. Сигида

Оценочные материалы одобрены на заседании кафедры корпоративного и государственного управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, протокол от 28.11.2024 №5

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине **Этика деловых отношений**

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
УК 3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. 3-2. Знает методы оценки эффективности командной работы УК-3.1. 3-3. Знает основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде	Тема 1. Место и роль этики деловых отношений в современном обществе. Тема 2. Нравственное поведение и нравственное сознание Тема 3. Социальная ответственность в бизнесе Тема 4. Корпорации и нравственность Тема 5. Проблемы микроэтики. Тема 6. Проблемы макроэтики. Этика деловых контактов. Тема 7. История и принципы делового этикета
	УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-2. Умеет определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	
		УК-3.2. 3-1. Знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия УК-3.2.3-3. Знает методы анализа командных ролей УК-3.2. У-1. Умеет проектировать и	

		<p>организовывать командную работу УК-3.2. У-2. Умеет определять и корректировать командные роли УК-3.2.У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями</p>	
<p>УК 4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>УК-4.3.Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-4.3. 3-1. Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия</p>	
		<p>УК-4.3. У-1. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи</p>	
<p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>УК-9.1. 3-1. Знает специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде</p>	
		<p>УК-9.1. У-1. Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями</p>	
	<p>УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>УК-9.2. У-1. Умеет идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность УК-9.2. У-2. Умеет создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными</p>	

		<p>возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей УК-9.2. У-3. Умеет выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями</p>	
<p>ОПК-1. Способен анализировать основные закономерности формирования, функционирования и развития права</p>	<p>ОПК-1.1. Осуществляет квалифицированный сбор информации для проведения анализа формирования права</p>	<p>ОПК-1.1. З-1. Знает основные исторические этапы, общие закономерности и особенности становления и развития государства и права России и зарубежных стран; процесс формирования отечественных и зарубежных государственных и правовых институтов. ОПК-1.1.У-1. Умеет систематизировать информацию о закономерности формирования, развития и функционирования государства и права в России и за рубежом</p>	

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Вопросы для проведения опроса

Индикаторы достижения: УК-3.1; УК-3.2; УК-4.3; УК-9.1; УК-9.2; ОПК-1.1

Тема 1. Место и роль этики деловых отношений в современном обществе

1. Для чего человеку нужны знания об основных этических проблемах и проблемах этики деловых отношений?
2. Дайте определение этики.
3. Как соотносятся мораль и нравственность?
4. Какова роль этики в системе знаний о морали?
5. Какова структура этического знания? Перечислите основные элементы и функции этики деловых отношений.
6. Дайте определение этики деловых отношений

Тема 2. Нравственное поведение и нравственное сознание

1. Как соотносятся мировоззрение, нравственные ценности, поведение?
2. Является ли золотое правило нравственности универсальным? Почему?
3. Как связаны между собой моральная оценка и моральное поведение?
4. Чем определяется уровень нравственного развития?
5. В чем заключается диалектика свободы выбора и моральной ответственности в экономических отношениях?
6. Назовите принципы установления нравственности действия (Утилитаризм действия и утилитаризм правила).

Тема 3. Социальная ответственность в бизнесе

1. В чем заключается сущность СОБ?
2. Дайте определение понятия «Социальная ответственность бизнеса».
3. Перечислите основные аспекты СОБ и раскройте их сущность.
4. Каковы основные подходы к СОБ?
5. Что такое «корпоративная совесть»?

Тема 4. Корпорации и нравственность

1. Что такое корпоративная этика и корпоративная культура?
2. Перечислите типы корпоративных культур.
3. Какова классификация рабочих групп (трудовых коллективов) и этические особенности работы с ними?
4. Каковы механизмы внедрения этических принципов в деятельность корпораций?

Тема 5. Проблемы микроэтики

1. Охарактеризуйте основные стили руководства. Какой из них наиболее эффективный?
2. Как определить степень этичности психологических установок менеджера?
3. Каковы этические аспекты подготовки и принятия управленческих решений?
4. В чем состоит проблема манипулирования?
5. Что такое философия организации?

Тема 6. Проблемы макроэтики. Этика деловых контактов.

1. Назовите проблемы макроэтики.
2. В чем состоят правила международных деловых контактов?

3. Каково влияние Запада на отечественную деловую культуру?
4. Как влияет бизнес на экологическую проблему?
5. Каковы перспективы развития деловой культуры в России?

Тема 7. История и принципы делового этикета

1. В чем заключается взаимосвязь и отличия между этикой и этикетом?
2. Перечислите основные рекомендации и главные требования делового этикета.
3. Какими правилами поведения следует руководствоваться участникам деловых контактов?
4. Какие общие требования предъявляются к внешнему виду человека?
5. Каковы особенности внешнего облика делового мужчины и деловой женщины?
6. Каковы этические требования к проведению коллективных мероприятий?
7. Каковы особенности делового этикета в разных странах.
8. Приведите примеры нарушения речевого этикета в деловых отношениях.
9. Охарактеризуйте особенности современного делового письма

Критерии оценки опроса по каждому вопросу:

- 0,5 баллов – выставляется студенту, если в выступлении использована современная информация, сделаны обоснованные выводы, сформулировано собственное мнение, дан ответ на вопрос;
- 0,25 баллов – выставляется студенту, если в выступлении использована современная информация, но выводы не отражают мнения самого студента, дан ответ на вопрос;
- 0 баллов выставляется студенту, не участвующему в опросе

Максимально – 20 баллов

Максимально за работу на аудиторных занятиях студент набирает – 20 баллов

Задания для текущего контроля

Тестовые задания

Индикаторы достижения: УК-3.1; УК-3.2; УК-4.3; УК-9.1; УК-9.2; ОПК-1.1

Тема 1. Место и роль этики деловых отношений в современном обществе.

1. При представлении необходимо спросить предварительно разрешение на это:
 - а) у того, кому представляют;
 - б) у того, кого представляют.
2. Может ли мужчина сам представиться женщине, находящейся в обществе другого мужчины?
 - а) может;
 - б) не может;
 - в) может лишь в том случае, если он предварительно познакомится с ее спутником.
3. Если кто-нибудь подходит к столу, чтобы поздороваться со знакомым, тот:
 - а) должен представить его остальным в любом случае;
 - б) может не представлять его остальным, если сам встает и разговаривает с подошедшим чуть поодаль.
4. Первым приветствует словами:
 - 1)
 - а) старший младшего;
 - б) младший старшего.
 - 2)
 - а) мужчина женщину;

- б) женщина мужчину.
3)
а) подчиненный начальника;
б) начальник подчиненного.
4)
а) девушка пожилого мужчину;
б) мужчина женщину в любом случае.
5)
а) присутствующие входящего;
б) входящий присутствующих.
б)
а) проходящий мимо стоящих;
б) стоящие проходящего мимо.
7)
а) обгоняющий;
б) тот, которого обгоняют.
5. Приветствуя:
а) разрешается подавать руку через стол, не вставая;
б) нужно выйти из-за стола;
в) разрешается подать руку через стол, обязательно вставая.
6. При приветствии юноша может не вставать, если:
а) он здоровается с женщиной, проходящей мимо него;
б) это потревожит окружающих;
в) если он здоровается за руку.
7. Мужчина может сесть:
а) сразу после приветствия женщины;
б) только после того, как сядет женщина.
8. Первым при приветствии подает руку:
1) а) мужчина; б) женщина.
2) а) старший младшему; б) младший старшему.
9. Во время служебного разговора:
а) нельзя перебивать собеседника ни в коем случае;
б) можно, извинившись, перебить собеседника лишь в тех случаях, если он значительно отклонился от темы разговора;
в) извинившись, можно перебить собеседника, если у вас возник вопрос.
10. Если во время разговора старший по возрасту или положению встал, вы:
а) можете продолжить разговор сидя;
б) должны встать и вести разговор стоя.
11. Если во время разговора в кабинете у начальника вам захотелось курить, вы:
а) извинившись, попросите у начальника разрешение закурить;
б) воздержитесь от курения до окончания разговора.
12. Длительность телефонного разговора определяет:
а) позвонивший;
б) тот, кому позвонили.
13. Если тот, кому позвонили, очень спешит или занят:
а) он должен тем не менее выслушать позвонившего до конца;
б) извинившись и объяснив причину, он может попросить окончить разговор.
14. Правила приличия требуют приходить в гости:
а) точно в указанное время;
б) за четверть часа до указанного времени;
в) через полчаса после указанного времени.
15. Принимающий подарок должен:

- а) развернуть его, посмотреть, поблагодарить дарящего и показать подарок гостям;
- б) развернуть его, посмотреть и поблагодарить дарящего;
- в) поблагодарить дарящего и, не разворачивая подарка, отложить его в сторону.

16. Право делать дорогие подарки имеют:

- а) сослуживцы;
- б) родственники и близкие люди;
- в) любой из приглашенных на торжество.

17. Должна ли женщина снимать перчатку, здороваясь с мужчиной за руку на улице?

- а) да;
- б) нет.

18. Надо ли приветствовать человека, которого вы не первый раз встречаете в течение дня?

- а) да;
- б) нет.

19. Кто должен первым протянуть руку для рукопожатия?

- а) тот, кого представляют;
- б) тот, кому представляют.

20. Допустимо ли в деловом общении протягивать руку через стол для рукопожатия?

- а) да;
- б) нет.

Тема 2. Нравственное поведение и нравственное сознание

1. К профессиональному поведению предъявляются нравственные критерии: «вежливость», «тактичность», «деликатность», «доброжелательность».

Какие нравственные критерии проявились в следующей ситуации:

Очень раздраженный клиент, не сумевший разобраться в заполнении квитанции нового образца.

Агент говорит: «Не волнуйтесь, сейчас я вам все объясню»?

2. Сформулируйте «золотое» правило нравственности и объясните, почему его назвали «золотым»?

3. Коллега по работе в ходе беседы по вопросу улучшения микроклимата коллектива старается продемонстрировать свою эрудицию, судит обо всем только на основании личных позиций и своего жизненного опыта, дает оценку всему сказанному. Такая позиция является признаком:

- а) эффективного общения;
- б) неэффективного общения.

4. Аргументы применяют с целью:

- а) защиты своих взглядов и намерений;
- б) доказательств своего превосходства;
- в) уговоров партнера что-либо сделать.

5. Какой тип общения более предпочтителен для «менеджера»?

- а) монологическое общение;
- б) диалогическое общение.

Ответ поясните.

6. Определяющим фактором расстояния между общающимися являются:

- а) культурные различия;
- б) социально-возрастные различия;
- в) половые различия.

7. В результате применения приема «золотые слова»:

- а) возникают положительные эмоции у собеседника;
- б) комплимент приносит пользу тому, кто его получил;
- в) комплимент приносит пользу тому, кто его сказал;
- г) возникает атмосфера уважения;
- д) происходит настрой на доверительную беседу, основанную на сотрудничестве;

- е) все ответы верны;
ж) все ответы неверны.
8. Отметьте позиции, при которых информация лучше запомнится вашим собеседником:
- а) информация, которая находится с края — «эффект края»;
 - б) информация, приводящая к двусмысленности;
 - в) логически построенная информация, увязанная с хорошо знакомым материалом;
 - г) большой объем информации;
 - д) текст точный, ясный, исключающий коммуникативные барьеры непонимания;
 - е) важная информация сообщается по ходу беседы и приходится на середину диалога.
9. Стил ь поведения в конфликтной ситуации, при котором стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки, - это стил ь
- а) конкуренции
 - б) сотрудничества
 - в) компромисса
 - г) приспособления
10. Успех переговоров определяет:
- а) знание предмета обсуждения
 - б) владение техникой ведения переговоров
 - в) умение перебивать собеседника
11. К позитивным функциям конфликта относятся:
- а) получение новой информации об оппоненте
 - б) чрезмерное увлечение конфликтным взаимодействием в ущерб работе
 - в) стимулирование к изменениям и развитию
12. Конфликт между рядовыми сотрудниками, не находящимися в подчинении друг к другу, - это:
- а) конфликт по горизонтали
 - б) конфликт по вертикали
 - в) конфликт смешанного типа
13. Информационно-коммуникативная функция общения заключается:
- а) в восприятии и понимании другого человека
 - б) в любом виде обмена информацией между участниками общения
 - в) в регуляции поведения и непосредственной организации совместной деятельности людей в процессе их взаимодействия
14. Мораль это –
- а) профессионально-этические нормы и стандарты
 - б) система нравственных отношений, мотивов действия, чувств и сознания.
 - в) требования к личности, к ее поведению и поступкам
15. Этикет— это:
- а) наука о морали;
 - б) манера поведения;
 - в) общая культура.
16. Кем был впервые введен термин «этика»:
- а) Цицероном;
 - б) Архимедом;
 - в) Аристотелем;
 - г) Сократом?
17. Инициатором рукопожатия в большинстве случаев должны быть:
- а) женщины;
 - б) мужчины;
 - в) младшие по возрасту;
 - г) младшие по положению (подчиненный).

18. При завершении разговора первым кладет трубку тот, кто позвонил. А как поступить мужчине, который позвонил женщине?

19. Влияние на первое впечатление о человеке оказывает:

- а) образование;
- б) социальный статус;
- в) внешний вид;
- г) возраст;
- д) манера поведения;
- е) все ответы верны;
- ж) все ответы неверны.

20. Чего нельзя допускать в условиях конфликта:

- а) преувеличивать свои заслуги;
- б) обрушивать на партнера множество претензий;
- в) исходить из добрых намерений партнера;
- г) видеть все только со своей позиции;
- д) учитывать интересы партнера по общению;

Тема 3. Социальная ответственность в бизнесе

1. Какие профессиональные моральные нормы нарушены в следующем примере: «Что же вы, дедушка, дожили до старости, а читать не научились?!» — сказала агент клиенту.

2. Как можно сформулировать «золотое» правило этики общения в отношении руководителя к подчиненному и наоборот — подчиненного к руководителю?

3. Какие позиции работника сферы обслуживания в процессе беседы с клиентом способствуют эффективному общению:

- а) обдумывает, как бы поэффектнее показать свою начитанность;
- б) делает замечания, комментирует сказанное, перебивает;
- в) внимательно слушает, не перебивает, дает возможность высказаться до конца;
- г) проявляет искреннюю заинтересованность к словам клиента и его критическим замечаниям;
- д) сосредоточен на своих личных проблемах.

4. Сильные аргументы лучше приводить:

- а) только в конце диалога;
- б) в середине диалога;
- в) в начале диалога;
- г) в начале и конце диалога.

5. Какой тип общения более предпочтителен для «менеджера»?

- а) монологическое общение;
- б) диалогическое общение.

Ответ поясните.

6. Какие позиции соответствуют эффективному деловому общению!

- а) в процессе делового общения собеседник занят своими мыслями, переживаниями;
- б) в ходе общения партнеру предоставляется возможность полностью изложить свою точку зрения на решаемую проблему;
- в) партнер слышит только то, что хочет услышать;
- г) в процессе общения лучшим собеседником является тот, кто умеет хорошо говорить;
- д) лучшим собеседником является тот, кто умеет слушать;
- е) все ответы верны;
- ж) все ответы неверны.

7. Терпеливое, внимательное выслушивание проблем клиента — это прием:

- а) «золотые слова»;
- б) «зеркало отношений»;
- в) «терпеливый слушатель».

8. Достичь успеха в общении мешает «ориентация на себя». В каких позициях она выражается:

- а) неспособность учитывать индивидуальность восприятия собеседника;
- б) четкое выстраивание своих мыслей и постоянное отражение понимания собеседником информации;
- в) небрежность и неточность формулировок;
- г) внимание к невербальному поведению партнера;
- д) отсутствие внимания к тому, слушает ли собеседник и как реагирует на информацию;
- е) поглощенность собой, своей речью и чувствами.

9. Стилль поведения в конфликтной ситуации, при котором стороны стремятся к одностороннему выигрышу, к победе - это стилль:

- а) компромисса
- б) конкуренции и соперничества сотрудничества
- г) уклонения

10. Предметом делового общения является:

- а) интерес
- б) конфликт
- в) дело

11. Конфликт между производственными требованиями и ценностями, с одной стороны, и желаниями сотрудника, с другой, - это

- а) конфликт внутриличностный
- б) конфликт межличностный
- в) конфликт между организациями или группами

12. Обсуждение с целью заключения соглашения по какому-либо вопросу как в рамках сотрудничества, так и в условиях конфликта - это

- а) интервью
- б) деловая беседа
- в) деловые переговоры

13. Мораль это –

- а) профессионально-этические нормы и стандарты
- б) система нравственных отношений, мотивов действия, чувств и сознания.
- в) требования к личности, к ее поведению и поступкам

14. Нормами этикета являются:

- а) упорство, настойчивость;
- б) принципиальность, бесприкословность;
- в) вежливость, тактичность.

15. Из предложенных определений выберите те, которые по смыслу подходят к понятиям:

- а) «этика»;
- б) «нравственность»;
- в) «мораль».

1. Устоявшиеся в обществе принципы, нормы, правила поведения.

2. Осмысление ценности не только самого себя, но и других.

3. Наука, изучающая нравственность.

16. Из предложенных вариантов выберите правильные. Кто и кого первым должен приветствовать в следующих парах: старший—младший, женщина—мужчина, начальник—подчиненный, пожилой мужчина—девушка?

17. Отличаются ли визитные карточки женщин от визитных карточек мужчин? Выберите правильный ответ:

- а) отличаются по размеру;
- б) не отличаются;
- в) отличаются по цвету;
- г) отличаются за счет «украшательств».

18. Конфликтная ситуация — это:

- а) открытое противостояние взаимоисключающих интересов;
- б) накопившиеся противоречия;
- в) стечения обстоятельств.

19. Укажите позиции правильного поведения в условиях конфликтной 13 ситуации:

- а) настаивая на своем предложении, не отвергайте предложения партнера, рассматривайте все предложения и оценивайте все «за» и «против»;
- б) демонстрируйте свое превосходство;
- в) не позволяйте себе отвечать агрессией на агрессию;
- г) независимо от результата разрешения конфликта старайтесь не разрушать отношения с партнером;
- д) старайтесь как можно чаще обращать внимание на отрицательное эмоциональное состояние партнера: «Что ты злишься?»; «Не надо так нервничать!»;
- е) предлагайте партнеру включить механизм идентификации: «Если бы вы были на моем месте, какие действия предприняли бы?»

20. Что не является проявлением хороших манер?

- а) умение контролировать свои поступки
- б) громкая речь
- в) тактичность
- г) сдержанность
- д) скромность

Критерии оценки за каждый вопрос (в баллах):

- 0,1 балл выставляется студенту за каждый вопрос теста, если ответ верный; индикаторы достигнуты в полном объеме.

- 0 баллов выставляется студенту за каждый вопрос теста, если ответ неверный; индикаторы не достигнуты.

Максимально – 6 баллов

Кейсы

Индикаторы достижения: УК-3.1; УК-3.2; УК-4.3; УК-9.1; УК-9.2; ОПК-1.1

Тема 1. Место и роль этики деловых отношений в современном обществе.

Кейс 1

Проанализируйте привычные трансакции членов вашей семьи, друзей, коллег. С кем вам легче и приятнее общаться: с Родителями, Детьми или Взрослыми? Как вы думаете, почему? Есть ли у вас «любимая» позиция? Меняете ли вы свою трансакцию в зависимости от ситуации? Надо ли согласовывать свою позицию с позицией партнеров?

Кейс 2.

Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Начальник отдела в конце рабочего дня обращается к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.

Кейс 3.

А). Как вы понимаете "золотое правило" нравственности? Обозначьте его содержание в современных условиях. Составьте текст выступления. Приведите примеры из современной жизни, практики.

Б). Примените "золотое правило" нравственности в различных ситуациях:

- 1) два продавца спорят по поводу торговой сделки;
- 2) старый человек нуждается в помощи молодого;
- 3) молодой человек не уступает место женщине с ребенком;

- 4) голодный крадет кусок хлеба;
- 5) подружки "перемывают косточки" знакомым;
- 6) гражданин отказывается от воинской службы;
- 7) в доме престарелых живут родители обеспеченных детей.
- 8) дети воспитываются в детских домах при живых родителях.

Дайте ответы на следующие вопросы и обоснуйте их:

1. Универсально ли "золотое правило"? Достаточно ли одного правила на все случаи жизни? Аргументируйте свой ответ.
2. Почему такие понятия и категории, как нравы, моральные нормы, ценности, идеалы, добро и зло, долг, совесть, честь и достоинство употребляются только в этике или преимущественно в ней? Обоснуйте свой ответ

Тема 2. Нравственное поведение и нравственное сознание

Кейс 1. Три бумажки

Директор фирмы Виктор Васильевич вихрем промчался в свой кабинет, крикнув на ходу секретарше Вере: «Зайди ко мне!»

Он очень спешил — опаздывал на важную встречу. Сделав несколько срочных распоряжений, передал Вере письма для отправки по электронной почте. Затем выложил из кейса на стол пачку денег, назвал сумму, велел убрать их в сейф. И умчался.

На следующее утро Виктор Васильевич вызвал Веру к себе и заявил, что денег в сейфе не хватает. Вера была обескуражена. Она пыталась объяснить, что вчера первым делом убрала деньги в сейф, а пересчитать, сколько их было, ей даже не пришло в голову. И уж конечно, она ничего не взяла.

Но директор не хотел ее слушать и требовал, чтобы она вернула недостающую сумму.

Через какое-то время Вера положила на стол Виктору Васильевичу три бумажки: две злополучные купюры и еще одну — заявление об увольнении.

Кто и в чем не прав?

Тема 3. Социальная ответственность в бизнесе

Кейс 2 «Совещание» для оценки руководителей

Данный кейс может быть использован в ассесмент центре на руководящую позицию в рознице, например, на должность директора магазина.

Диагностируемы компетенции:

- Ориентация на результат
- Эффективная коммуникация
- Лидерство

Во время совещания важным является то, каким образом каждый участник коммуницирует с другими участниками и аргументирует свою позицию:

- активно привлекает к обсуждению всех участников;
- согласовывает разные точки зрения, стремится учесть интересы всех директоров, находит убедительные аргументы в защиту наиболее правильного решения;
- участник не допускает или принимает участие в разрешении конфликтных ситуаций;
- не поддается на принятие формального решения, только ради достижения формального результата (решить какие магазины будут закрыты за отведенный промежуток времени).

Общая инструкция участникам:

Вы работаете директорами мебельных магазинов в сети «Карло».

Руководством компании реализуется политика более жесткого контроля эффективности магазинов и унификации их в соответствии с разработанными стандартами, то есть магазины, не соответствующие принятому формату, или неэффективные, постепенно закрываются. Сокращение количества магазинов коснулось многих дивизионов, и ваш не стал исключением – в ближайший квартал должны быть закрыты два магазина.

По мнению руководства, привлечение сотрудников компании к принятию управленческих решений предоставляет им возможность влиять на ситуацию, а также формирует у них более сознательное отношение к внедряемым изменениям. В связи с этим вас пригласили на совещание по принятию решения о закрытии двух магазинов. Участниками данного совещания являются директора всех магазинов дивизиона, которые должны самостоятельно принять наиболее взвешенное и справедливое решение.

Перед вами информация по Вашему магазину. На принятие решения вам дается 15 минут.

ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ:

Инструкция для участника №1

Вы являетесь директором одного из мебельных магазинов сети «Карло».

Руководством компании реализуется политика более жесткого контроля эффективности магазинов и унификации их в соответствии с разработанными стандартами, то есть магазины, не соответствующие принятому формату, или неэффективные, постепенно закрываются. Сокращение количества магазинов коснулось многих дивизионов, и Ваш не стал исключением – в ближайший квартал должны быть закрыты два магазина.

По мнению руководства, привлечение сотрудников компании к принятию управленческих решений предоставляет им возможность влиять на ситуацию, а также формирует у них более сознательное отношение к внедряемым изменениям. В связи с этим Вас пригласили на совещание по принятию решения о закрытии двух магазинов. Участниками совещания являются директора всех магазинов дивизиона, которые должны самостоятельно принять наиболее взвешенное и справедливое решение.

Площадь Вашего магазина составляет 800 м², его расположение обеспечивало высокий трафик, а финансовые показатели были одни из самых лучших в дивизионе, пока несколько месяцев назад рядом с Вами не открылся еще один магазин Вашей компании («каннибал»). Основным преимуществом нового магазина является большая площадь (1800 м²) и более широкий ассортимент. Все это послужило причиной снижения трафика покупателей на 35% и привело к невыполнению плана по продажам.

Вы понимаете, что Ваш магазин находится в зоне риска, но надеетесь, что в каждом правиле, есть свои исключения, тем более что Вы длительный период были лидером в дивизионе.

Инструкция для участника №2

Вы являетесь директором одного из мебельных магазинов сети «Карло».

Руководством компании реализуется политика более жесткого контроля эффективности магазинов и унификации их в соответствии с разработанными стандартами, то есть магазины, не соответствующие принятому формату, или неэффективные, постепенно закрываются. Сокращение количества магазинов коснулось многих дивизионов, и Ваш не стал исключением – в ближайший квартал должны быть закрыты два магазина.

По мнению руководства, привлечение сотрудников компании к принятию управленческих решений предоставляет им возможность влиять на ситуацию, а также формирует у них более сознательное отношение к внедряемым изменениям. В связи с этим Вас пригласили на совещание по принятию решения о закрытии двух магазинов. Участниками совещания являются директора всех магазинов дивизиона, которые должны самостоятельно принять наиболее взвешенное и справедливое решение.

Ваш магазин расположен в спальном районе города и стабильно работает в течении 10 лет. Однако формат магазина устарел и необходимый ассортимент не может быть представлен, в следствие чего последние 10 месяцев идет спад продаж магазина. Реконструкция требует существенных финансовых вложений. Также полгода назад рядом с торговым центром, в котором расположен Ваш магазин, основная компания-конкурент начала строительство крупного магазина нового формата, его открытие планируется в следующем месяце. В связи с чем у Вас возникают серьезные опасения относительно будущего оттока трафика покупателей из Вашего магазина.

Вы понимаете, что Ваш магазин находится в зоне риска, но надеетесь, что отток покупателей не будет критичным и Вы сумеете сохранить рентабельность, поэтому в ближайшее время магазин закрывать не стоит.

Инструкция для участника №3

Вы являетесь директором одного из мебельных магазинов сети «Карло».

Руководством компании реализуется политика более жесткого контроля эффективности магазинов и унификации их в соответствии с разработанными стандартами, то есть магазины, не соответствующие принятому формату, или неэффективные, постепенно закрываются. Сокращение количества магазинов коснулось многих дивизионов, и Ваш не стал исключением – в ближайший квартал должны быть закрыты два магазина.

По мнению руководства, привлечение сотрудников компании к принятию управленческих решений предоставляет им возможность влиять на ситуацию, а также формирует у них более сознательное отношение к внедряемым изменениям. В связи с этим Вас пригласили на совещание по принятию решения о закрытии двух магазинов. Участниками совещания являются директора всех магазинов дивизиона, которые должны самостоятельно принять наиболее взвешенное и справедливое решение.

Ваш магазин является самым крупным магазином Вашей сети в городе, в нем представлен весь ассортимент компании. Основная проблема магазина-самый высокий процент текучести персонала среди магазинов дивизиона. Расположение магазина на окраине города мешает Вам сохранять стабильную команду продавцов, что в конечном итоге сказывается на выполнении планов продаж. Несмотря на все Ваши усилия, процент текучести в магазине не удается снизить в течение года.

Вы понимаете, что отсутствие стабильной команды в магазине препятствует стабильному выполнению плана продаж, вследствие чего Ваш магазин находится в зоне риска, но уверены, что можно найти выход, и сложившаяся ситуация не настолько критична, чтобы в ближайшее время закрывать магазин.

Инструкция для участника №4

Вы являетесь директором одного из мебельных магазинов сети «Карло».

Руководством компании реализуется политика более жесткого контроля эффективности магазинов и унификации их в соответствии с разработанными стандартами, то есть магазины, не соответствующие принятому формату, или неэффективные, постепенно закрываются. Сокращение количества магазинов коснулось многих дивизионов, и Ваш не стал исключением – в ближайший квартал должны быть закрыты два магазина.

По мнению руководства, привлечение сотрудников компании к принятию управленческих решений предоставляет им возможность влиять на ситуацию, а также формирует у них более сознательное отношение к внедряемым изменениям. В связи с этим Вас пригласили на совещание по принятию решения о закрытии двух магазинов. Участниками совещания являются директора всех магазинов дивизиона, которые должны самостоятельно принять наиболее взвешенное и справедливое решение.

Основная проблема Вашего магазина-низкий трафик целевых клиентов, так как торговый центр расположен в малонаселенном районе города. План по продажам магазин стабильно не выполняет. 4 месяца назад недалеко от торгового комплекса началось строительство нового жилого микрорайона города, что позволяет рассчитывать на существенное увеличение количества покупателей в будущем.

Вы понимаете, что по финансовым показателям Ваш магазин находится в зоне риска, но уверены, что он обладает высоким потенциалом, и сложившаяся ситуация не настолько критична, чтобы его в ближайшее время закрывать.

Инструкция для участника №5

Вы являетесь директором одного из мебельных магазинов сети «Карло».

Руководством компании реализуется политика более жесткого контроля эффективности магазинов и унификации их в соответствии с разработанными стандартами, то есть магазины, не соответствующие принятому формату, или неэффективные, постепенно закрываются.

Сокращение количества магазинов коснулось многих дивизионов, и Ваш не стал исключением – в ближайший квартал должны быть закрыты два магазина.

По мнению руководства, привлечение сотрудников компании к принятию управленческих решений предоставляет им возможность влиять на ситуацию, а также формирует у них более сознательное отношение к внедряемым изменениям. В связи с этим Вас пригласили на совещание по принятию решения о закрытии двух магазинов. Участниками совещания являются директора всех магазинов дивизиона, которые должны самостоятельно принять наиболее взвешенное и справедливое решение.

Вас недавно назначили директором магазина, открытие которого запланировано через месяц. Стадия готовности помещения к открытию-80%. Персонал практически набран. Ваш магазин будет расположен на арендуемых площадях в новом торговом комплексе города. Но в настоящее время стоит вопрос о целесообразности открытия магазина в данном комплексе, так как из-за проблем с парковочными местами количество посетителей комплекса значительно ниже планируемых показателей.

Вы понимаете, что Ваш магазин находится в зоне риска, но считаете, что уже много сделано, и сложившаяся ситуация не настолько критична, чтобы отменить открытие Вашего магазина

Тема 4. Корпорации и нравственность

Кейс 1. Будучи проездом в г. Ростов-на-Дону и воспользовавшись банкоматом, гражданину С. банкомат не вернул карту другого банка. Прибыв с паспортом в офис в 18.59 (работает до 19.00), охранник М. закрыл дверь, объявив, что банк не работает. Клиента, пытавшегося объяснить свою ситуацию, никто не захотел слушать. Держали 15 минут перед дверью, затем, когда все сотрудники покинули офис, одна из сотрудниц объявила, что чужие карты они не возвращают, нужно пойти в свой банк и перевыпустить карту. Клиенту, позвонившему на номер 900, эту информацию опровергли. В сложившейся ситуации по вине сотрудников банка клиент должен оставаться в чужом городе.

Задание: подумайте, правильно ли поступили сотрудники банка? Какие пути решения проблемной ситуации вы бы предложили?

Кейс 2. Экономический отдел акционерного общества состоит из 9 человек и только женщин. Руководителем подразделения является Спиридонова И.Г. - женщина среднего (предпенсионного) возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями. В отдел поступил на работу новый сотрудник - Григорьева Н.Н. - молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает экономический университет. Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников отдела и, в первую очередь начальника, у которой есть дочь такого же возраста. Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г. стала постоянно придирается к Григорьевой Н.Н., стараясь унижить ее как личность, не давала спокойно работать. Для Григорьевой встал вопрос: что делать и не перейти ли на работу в другое подразделение? Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию. По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточно властный человек, давно находится на руководящей должности.

Задание: проанализируйте взаимоотношения с руководителем. Как нужно поступить новой сотруднице?

Тема 5. Проблемы микроэтики.

Кейс 1.

Рассмотрим следующие три гипотетических примера.

Пример 1. Фармацевтическая компания XYZ производит лекарственный препарат, ослабляющий головную боль при мигрени. Он продается в США и сначала считался достаточно безопасным для продажи без рецепта. Однако после его широкого

распространения выясняется, что его побочным эффектом у значительного числа пациентов оказывается острая депрессия, иногда служащая причиной самоубийств. Поэтому препарат признан слишком опасным для продажи его в США без рецептов и разрешен к употреблению только под контролем врача. Врачей предупредили об опасном побочном эффекте препарата и рекомендовали строго следить за симптомами возникновения депрессии у их пациентов. Кроме США препарат продается и во многих других странах. После принятого в США решения об ограничении условий его продажи аналогичные решения были приняты еще в ряде стран. Но в некоторых странах такие решения не были приняты. Фармацевтическая компания XYZ продолжает там продавать этот препарат. Он продается без рецепта, а информация о возможности его опасных побочных эффектов отсутствует.

Пример 2. Фармацевтическая компания MNO разрабатывает и испытывает препарат для диабетиков, который несколько более эффективен, чем инсулин. После некоторого периода его употребления выясняется, что он вызывает раковое заболевание. В Соединенных Штатах его к продаже запрещают. Фармацевтическая компания MNO продолжает сбывать его в странах, где он к продаже не запрещен.

Пример 3. Фармацевтическая компания ABC разрабатывает препарат, способствующий лечению глаукомы. На рынке нет другого эффективного препарата для лечения этой болезни. После довольно широкого его употребления выясняется, что в ряде случаев препарат приводит к раковому заболеванию. В Соединенных Штатах препарат снимается с продажи. Но фармацевтическая компания продолжает продавать его в странах, где он не запрещен.

Задание: Приведенные три примера поднимают ряд разных вопросов. Дайте свое видение разрешения данных ситуаций. Оправдано ли морально действие компаний, а если нет, то почему?

Тема 6. Проблемы макроэтики. Этика деловых контактов.

Кейс 1. Перерабатывающий завод, на котором действуют передовые методы организации производства, заслужил высокую оценку как в нашей стране, так и за рубежом. На завод требуется принять сотрудника на должность координатора программ, в чьи обязанности входит организация и исполнение всех функций, связанных с приемом посетителей и гостей из других организаций, которые примерно раз в месяц приезжают для осмотра завода. Отдел по связям с общественностью настаивает, чтобы с посетителями обращались как с весьма важными персонами и уделяли им максимум внимания.

Кандидат обладает высокой квалификацией и приятен в общении, владеет несколькими языками и мог бы идеально подойти на эту должность за исключением одного обстоятельства – он прикован к инвалидному креслу. Хотя в принципе руководство организации не возражает против приема на работу людей с физическими ограничениями, все же оно сомневается, сможет ли данный кандидат выполнять эту работу. Например, каким образом он сможет ездить в аэропорт и встречать прибывших гостей, устраивать их в отель, организовывать осмотр завода и т.п.?

Задание: Если бы Вы были на месте работодателя, какое кадровое решение о найме Вы приняли?

Кейс 2. Екатеринбургский концерн «Калина» обратился в «Роспатент» с просьбой аннулировать регистрацию товарного знака «Кедровый бальзам» московской компании «Торн». Крупнейший парфюмерно-косметический концерн страны полагает, что москвичи имитируют оформление и название его зубной пасты «Лесной бальзам». Это подтвердил и опрос социологов, показавший, что 60% потребителей путают при покупке «Кедровый» и «Лесной» бальзам.

Независимая экспертиза «Роспатента» не поддержала претензии «Калины»: семантический анализ показал, что кедр и лес – разные понятия. Кроме того, «Торн» потратил на рекламу своей марки более \$2 млн. – почти в два раза больше, чем «Калина».

Задание: Проанализируйте ситуацию и скажите, прав ли концерн «Калина». Является ли юридический путь доказать свою правоту единственным для урегулирования сложившейся ситуации?

Критерии оценки за один кейс (в баллах):

1 балл – Case решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса.

0,75 балла – Case решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.

0,5 балла – Case решен правильно, пояснение и обоснование заключения было дано с незначительной помощью коллег в группе. Имеет не стойкие теоретические знания, допускает отдельные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании специальной терминологии.

0 баллов – Case решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

Максимально – 10 баллов

Деловые игры

Индикаторы достижения: УК-3.1; УК-3.2; УК-4.3; УК-9.1; УК-9.2; ОПК-1.1

Тема 7. История и принципы делового этикета

Деловая игра: «Наследство миллионерши»

Содержание. Группа делится на подгруппы – команды в зависимости от общего количества участников тренинга и ролевых позиций. Рекомендуются варианты разделения на 3 команды, каждая из которых выступает от лица одного из близких и родственников Розы Д Альвадорес. Одна команда выступает от имени брата донна Родригеса, вторая представляет дочь донны Розы от её первого брака, третья – любовника донны Розы.

В каждой команде среди участников распределяются позиции аргументатора, полемиста (их может быть двое) и миротворца. Задачи каждого оговариваются.

Аргументатор

- Представляет аргументы в пользу своего предложения по разделу наследства.
- Убеждает в необходимости принять именно его точку зрения,
- Обоснованно и чётко отвечает на вопросы.

Полемист

- Внимательно слушает доводы других сторон,
- Задаёт уточняющие и проясняющие вопросы,
- Ищет противоречия и слабые места в позициях других сторон.

Миротворец.

- Ищет общее в выступлениях всех сторон,
- Снимает психологическое напряжение, проявляя доброжелательность и установку на сотрудничество,
- Стремится провести решение, учитывающее интересы всех сторон.

Всем участникам зачитывается завещание, вскрытое «нотариусом» (его роль выполняет преподаватель). Ставится итоговая задача – разделить наследство, договориться.

На подготовку аргументов в пользу своего видения решения по наследству каждой команде отводится 20 минут. При этом доводы собирает аргументатор (именно ему предстоит выступать с изложением этих идей перед всеми «родственниками»). Полемист (полемисты) готовит предварительные «провокационные» и сложные вопросы другим командам.

После подготовки в любом порядке от каждой команды (от лица одного из трёх претендентов на наследство) выступает аргументатор. По завершении его выступления полемисты от имени остальных родственников задают каверзные вопросы, «ловят» выступающего на противоречиях, выискивают уязвимые и слабые места в его доводах. Аргументатор отвечает (возможна помощь его команды). После того как пройдёт первый круг обсуждений (выступят все команды), подводятся предварительный итог. Преподаватель повторяет предложения каждой из сторон, просто фиксируя их (лучше на листе ватмана или на доске). При этом мнения команд часто различаются, общего решения нет, каждая команда отстаивает свой подход.

В игру вступают миротворцы от каждой команды. Им отводится 5 минут на подготовку своего ***компромиссного варианта***. Затем излагается позиция миротворца от каждой команды. Предполагается, что на этом этапе решение принимается (или не принимается) – так тоже бывает.

Инструкция. Преподаватель (исполняет роль нотариуса): «Вы все – родственники и близкие люди семьи Д. Альвадорес. Вам предстоит решить серьёзную финансовую и этическую проблему. Недавно скончалась донна Роза. Она прожила яркую насыщенную жизнь, трижды состояла в браке. Её последний муж – дон Родригес Д. Альвадорес был богат, но не отличался юным возрастом, после его смерти донне Розе отошли все его капиталы. Всё время брака донна Родригеса и донны Розы у неё был любовник. У мужа донны Розы есть родной младший брат, а у самой донны Розы – дочь от первого брака.

Перед кончиной донна Роза – обладательница 5-миллионного наследства, перешедшего ей от донна Родригеса, составила завещание. Нотариус вскрыл завещание и огласил последнюю волю донны Розы: «Я хочу, чтобы всё моё состояние было разделено между моими близкими и родными. Меня не интересует, в каких долях они распределят наследство. Главное условие – они должны договориться! Если этого не произойдёт, всё наследство переходит в Благотворительный фонд».

От лица нотариуса я даю каждому из вас время на подготовку аргументов и высказывание своей позиции по разделу наследства, кому и сколько должно достаться».

Обсуждение. После проведения игры преподаватель организует обсуждение итогов по следующим вопросам:

- Какие техники аргументации были использованы?
- Какие аргументы и почему оказались наиболее убедительными?
- Какие техники полемики и дискуссии применялись в игре?
- Что позволило (или не позволило) в конечном итоге договориться?
- Каким образом можно предотвращать конфликты интересов или выходить из них с минимальными потерями?
- Какова роль эмоционального интеллекта в достижении успеха в конкретном задании и в реализации карьеры в целом?

Деловая игра «Переговоры»

Цель игры: приобрести опыт поиска совпадающих интересов, умения анализировать умения различающие.

Ведущий предлагает участникам разделиться на три группы, например, учителя – родители – ученики, или преподаватели – студенты – заместитель декана, или родители невесты – родители жениха – друзья молодых и т.п.

Когда подготовительная работа завершена, ведущий раздает участникам карточки с индивидуальными заданиями, предупреждая, что их нельзя обнародовать до конца игры. Содержание текста на карточках:

- «Твоя задача: прояснить точку зрения говорящего, чтобы лучше его понять» (2 шт.)
- «Твоя задача: в любой ситуации стараться захватить инициативу в разговоре» (2 шт.)
- «Твоя задача: найти общее в точках зрения сторон и показать это общее всем участникам переговоров» (2 шт.)
- «Твоя задача: фиксировать промежуточные договоренности и предъявить их сторонам переговоров как общее достижение» (1 шт.)
- «Твоя задача: подчеркнуть общие интересы сторон в переговорах» (1 шт.)
- «Твоя задача: выбрать необычный для тебя стиль общения и придерживаться его» (2 шт.)
- «Твоя задача: внимательно слушать говорящего и повторять или перефразировать главную мысль своими словами так, как она понятна тобой» (1 шт.)

Обсуждение: просматривая видеозапись, участники анализируют возможные формы общения, пытаются выявить «секретные задания», отвечают на вопросы:

- Что помогало или, напротив, мешало достигнуть договоренности?
- Какова психологическая удовлетворенность участников ходом переговоров?
- Какие приемы использовали участники переговоров, выполняя свои «секретные задания»?

Критерии оценки участия в деловой игре

Студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице.

№	Наименование критерия	Оценочная шкала (в баллах)
1.	Степень проработки организационной структуры	от 0 до 1
2.	Самопрезентация участников команды и результатов их работы	от 0 до 1
3.	Активность команды во время групповой работы	от 0 до 1
4.	Аргументированность ответов с целью защитить конкурентоспособность созданной продукции (услуги, технологии)	от 0 до 1
5.	Активность команды как оппонента при обсуждении вариантов других команд	от 0 до 1
1	Итого	от 0 до 2

Максимально – 4 балла

Максимально за задания для текущего контроля - 20 баллов

Задания для творческого рейтинга

Тематика докладов

Индикаторы достижения: УК-3.1; УК-3.2; УК-4.3; УК-9.1; УК-9.2; ОПК-1.1

Тема 1. Место и роль этики деловых отношений в современном обществе

1. Культурно-этические традиции российского предпринимательства.
2. Типы современных российских предпринимателей.

Тема 2. Нравственное поведение и нравственное сознание

1. Этические проблемы и противоречия современного предпринимательства
2. Нравственное сознание личности как основа профессиональных компетенций
3. Подходы к этике в бизнесе

Тема 3. Социальная ответственность в бизнесе

1. Способы повышения морально-этического уровня бизнеса в России
2. Направления стратегии социальной ответственности бизнеса
3. Содержание дискуссии о социальной ответственности бизнеса

Тема 4. Корпорации и нравственность

1. Подготовьте сообщение на тему «Этические кодексы корпораций и их место в корпоративном управлении»- на конкретных примерах
2. Составьте этический кодекс для одного из типов корпоративной культуры.

Тема 5. Проблемы микроэтики

1. «Этические обязанности руководителя»
2. «Этические обязанности подчиненных»

Тема 6. Проблемы макроэтики. Этика деловых контактов.

1. Этика делового общения в международной компании
2. Особенности этики делового общения в западноевропейской культурной традиции

Тема 7. История и принципы делового этикета

1. Особенности делового этикета в разных странах.
2. Примеры нарушения речевого этикета в деловых отношениях.
3. Современное деловое письмо

Критерии оценки вопроса (в баллах)

- 10 баллов выставляется студенту, если выбранная им тема не только актуальна и интересна, но и своевременна; выступление полностью охватывает все аспекты темы, выводы аргументированы, оно вызвало активный интерес в аудитории, включая вопросы и комментарии.
- 7 баллов выставляется студенту, если выбранная им тема не только актуальна и интересна, но и своевременна; выступление полностью охватывает все аспекты темы, выводы аргументированы, но интерес аудитории вызвать не удалось.
- 4 балла выставляется студенту, если выбранная им тема актуальна, но раскрыта лишь частично, обоснования не убедительны, что отмечено в аудитории.
- 0 балла выставляется студенту, если студент отказался участвовать в коллоквиуме, в том числе в обсуждении выступлений других участников.

Студент выполняет 2 работы на выбор

Максимально в семестре за творческие задания – 20 баллов

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структура зачетного задания

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1.</i> Этические категории, этические нормы и бизнес.	10
<i>Вопрос 2.</i> Этикет и его виды. Правила представления и приветствия. Визитная карточка.	10
<p><i>Кейс</i></p> <p>Приглашение. Недавно я поступила на работу в качестве начальника одного из отделов солидного предприятия. Коллектив мне достался сложившийся, дружный. Более того, сотрудники любят собираться вместе в нерабочее время у кого-нибудь дома.</p> <p>И вот настал момент, когда меня тоже пригласили на такую вечеринку. Я в затруднении. С одной стороны, отказаться неудобно, коллеги могут обидеться. С другой стороны, я — руководитель и сближение с подчиненными, вторжение личных контактов в служебные может стать поводом для панибратских отношений, то есть связать мне руки и снизить мой авторитет среди сотрудников.</p> <p>Посоветуйте, как мне быть?</p>	20

Задания, включаемые в зачетное задание

Перечень вопросов к зачету:

1. Этика деловых отношений – прикладная дисциплина этики как учения о морали и нравственности.
2. Предмет и принципы этики деловых отношений.
3. Этические категории, этические нормы и бизнес.
4. Этапы и направления развития этики деловых отношений.
5. Менеджер и трудовой коллектив: этические принципы взаимоотношений.
6. Понятие и сущность социальной ответственности предпринимательства, организации, руководителя.
7. Культура и этический кодекс организации. Корпоративная культура и ЭДО.
8. Сущность и принципы макроэтики. Уровни и проблемы взаимоотношений в макроэтике.
9. Проблемы и принципы управленческой этики.
10. Этические проблемы рекламной деятельности.
11. Этика и принципы делового этикета.
12. Этика дистанционного общения (телефонных переговоров, деловых писем и т.п.)
13. Этические ценности в предпринимательстве.
14. Японская этическая модель ведения бизнеса.
15. Китайская этическая модель ведения бизнеса.
16. Германская этическая модель ведения бизнеса.
17. Американская этическая модель ведения бизнеса.
18. Российская этическая модель ведения бизнеса.
19. Стиль руководства как этическая проблема.

20. Механизмы внедрения этических принципов в деятельность корпораций и их показатели.
21. Социальная ответственность в бизнесе и благотворительность.
22. Конфликтные ситуации в деловой сфере, этичные приемы их разрешения и предупреждения.
23. Сущность и содержание нравственного сознания, его роль в деловых отношениях.
24. Общечеловеческая, деловая, профессиональная и персональная этика, их диалектика.
25. История деловой этики в России. Современная российская деловая этика и её проблемы.
26. Этикет и его виды. Правила представления и приветствия. Визитная карточка.
27. Внешний вид делового человека и этика. Дресс-код.
28. Требования этикета к подготовке и организации делового приема. Правила проведения делового обеда.
29. Правила комплимента, конструктивной критики и вручения подарков в деловой сфере.
30. Этические правила подготовки и проведения деловых переговоров.

Типовые кейсы к зачету:

Кейс 1. Приглашение. Недавно я поступила на работу в качестве начальника одного из отделов солидного предприятия. Коллектив мне достался сложившийся, дружный. Более того, сотрудники любят собираться вместе в нерабочее время у кого-нибудь дома.

И вот настал момент, когда меня тоже пригласили на такую вечеринку. Я в затруднении. С одной стороны, отказаться неудобно, коллеги могут обидеться. С другой стороны, я — руководитель и сближение с подчиненными, вторжение личных контактов в служебные может стать поводом для панибратских отношений, то есть связать мне руки и снизить мой авторитет среди сотрудников.

Посоветуйте, как мне быть?

Кейс 2. Накануне. Руководитель организации поручает своему заместителю подготовить заседание коллегии по вопросу, который тот курирует. Накануне заседания руководитель резко критикует проделанную работу и требует внести кардинальные изменения в повестку дня, круг приглашенных лиц и т. д.

Оцените ситуацию и дайте прогноз. Что можно посоветовать действующим лицам?

Кейс 3. Пострадавшие. В некой фирме в одном кабинете располагались рабочие места двух сотрудниц: совсем молодой Нины и женщины средних лет Лидии Васильевны.

Однажды случилась неприятность: из стола Нины украли деньги. Пропажа обнаружилась вечером, после ухода Лидии Васильевны.

На следующий день Нина, естественно, рассказала коллеге про свою беду, высказав при этом с десяток подозрений. Вообще-то деньги мог взять кто угодно, потому что, выходя ненадолго, дверь они обычно не запирали.

Реакция Лидии Васильевны удивила Нину: она выслушала все очень сдержанно, что было на нее совсем не похоже. А через несколько дней Лидия Васильевна потихоньку, ничего не объясняя, перебралась в другое помещение. Нина недоумевала, пока секретарь шефа не объяснила ей, в чем дело. Оказывается, Лидия Васильевна решила, что Нина подозревает ее в краже, а своим рассказом о пропаже денег пыталась ее «расколоть». Обидевшись насмерть, она поделилась с начальником и добилась переезда в другой кабинет.

Чуть позже директор вызвал к себе Нину и в доверительной беседе сообщил, что ее коллега очень обижена и больше не желает иметь с ней никаких отношений. Он, конечно, пытался ее разубедить, но лучше Нине постараться самой это сделать.

Кто и в чем не прав?

Кейс 4. Вернуть самоуважение. Недавно став руководителем отдела продаж, я попала в неприятную ситуацию. Мой непосредственный начальник на общем собрании коллектива назвал меня другим именем. Я поправила его, сказав, что он ошибся. Но директор отреагировал неожиданно, он сказал, что неважно, как меня зовут, главное, чтобы я выполняла свою работу на отлично. Честно говоря, я очень растерялась и не нашла, что ответить. Собрание прошло, а

у меня осталась обида на саму себя, именно на себя, а не на начальника за то, что не смогла дать достойный ответ.

На следующий день я пришла в кабинет директора и попросила объяснений. Оказалось, что он даже не помнит этого эпизода. Но он извинился и сказал, что в дальнейшем будет очень тактичным. И действительно, с тех пор начальник более чем вежлив и корректен. Но неприятный осадок все-таки остался.

По существу, это был мой внутренний конфликт. Моей задачей было вернуть самоуважение. Однако мне это не удалось. Я осталась недовольна собой. Помогите автору решить задачу.

Кейс 5. Курам на смех. Одной из сотрудниц нашей фирмы было поручено составить договор на изготовление оборудования. Она попросила меня помочь, и я, используя образец, приведенный в специальной литературе, подготовила текст. Сотрудница передала его на подпись директору.

Когда договор попал в его руки, раздался крик: «Полный бред!.. Кто так пишет?.. Да это же курам на смех!..»

Выяснив, кто автор злополучного текста, директор вызвал меня в свой кабинет и стал зачитывать выхваченные фразы, утверждая, что они звучат не по-русски. Мои ссылки на примеры в книгах он не хотел слушать.

Остаток рабочего дня директор высмеивал меня на весь офис, уже не ограничиваясь текстом договора. Я еле сдерживала слезы и была готова провалиться сквозь землю. Очень хотелось выбежать куда-нибудь и выплеснуть свои эмоции.

Договор я исправила, и директор подписал его, а коллега извинилась передо мной за то, что «подставила» меня. Но легче мне не стало. Меня угнетала жестокость директора, его неуважение к подчиненным (а я не первая жертва его язвительности). Он чувствует себя хозяином и считает, что может разговаривать со всеми как ему угодно, не задумываясь, каково собеседнику. Мы не можем ответить ему достойно, чтобы защитить себя.

Приходится выбирать: либо терпеть, либо увольняться. Кто и в чем не прав? Что посоветовать автору?

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты меж-личностных и групповых коммуникаций	Знает верно и в полном объеме: УК-3.1. 3-1. основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. 3-2. методы оценки эффективности командной работы УК-3.1. 3-3. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде УК-3.2. 3-1. теоретические основы и практические аспекты организации командной работы УК-3.2. 3-2. основные методы анализа группового	Продвинутый
		УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах)	УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах УК-9.1. Осознает значимость и проблемы		

		<p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> <p>ОПК-1. Способен анализировать основные закономерности формирования, функционирования и развития права</p>	<p>профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>ОПК-1.1. Осуществляет квалифицированный сбор информации для проведения анализа формирования права</p>	<p>взаимодействия</p> <p>УК-3.2. 3-3. методы анализа командных ролей</p> <p>УК-4.3. 3-1. нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия</p> <p>УК-9.1. 3-1. специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде</p> <p>ОПК-1.1. 3-1. основные исторические этапы, общие закономерности и особенности становления и развития государства и права России и зарубежных стран; процесс формирования отечественных и зарубежных государственных и правовых институтов.</p> <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <p>УК-3.1. У-1. проектировать межличностные и групповые коммуникации</p> <p>УК-3.1. У-2. определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией</p> <p>УК-3.1. У-3. выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды</p> <p>УК-3.2. У-1. проектировать и организовывать командную работу</p> <p>УК-3.2. У-2. определять и корректировать командные роли</p> <p>УК-3.2. У-3. определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями</p> <p>УК-4.3. У-1. выстраивать монолог, вести диалоги, полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи</p> <p>УК-9.1. У-1. аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2. У-1.</p>	
--	--	---	---	---	--

				<p>идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность</p> <p>УК-9.2. У-2. создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей</p> <p>УК-9.2. У-3. выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями</p> <p>ОПК-1.1.У-1. систематизировать информацию о закономерности формирования, развития и функционирования государства и права в России и за рубежом</p>	
70 – 84 баллов	«зачтено»	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах)</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> <p>ОПК-1. Способен анализировать основные закономерности формирования,</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты меж-личностных и групповых коммуникаций</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия</p> <p>УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>Знает с незначительными замечаниями:</p> <p>УК-3.1. 3-1. основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы</p> <p>УК-3.1. 3-2. методы оценки эффективности командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-3. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде</p> <p>УК-3.2. 3-1. теоретические основы и практические аспекты организации командной работы</p> <p>УК-3.2. 3-2. основные методы анализа группового взаимодействия</p> <p>УК-3.2. 3-3. методы анализа командных ролей</p> <p>УК-4.3. 3-1. нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия</p> <p>УК-9.1. 3-1. специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в</p>	Повышенный

		<p>функционирования и развития права</p>	<p>ОПК-1.1. Осуществляет квалифицированный сбор информации для проведения анализа формирования права</p>	<p>профессиональной и социальной среде</p> <p>ОПК-1.1. 3-1. основные исторические этапы, общие закономерности и особенности становления и развития государства и права России и зарубежных стран; процесс формирования отечественных и зарубежных государственных и правовых институтов.</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <p>УК-3.1. У-1. проектировать межличностные и групповые коммуникации</p> <p>УК-3.1. У-2. определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией</p> <p>УК-3.1. У-3. выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды</p> <p>УК-3.2. У-1. проектировать и организовывать командную работу</p> <p>УК-3.2. У-2. определять и корректировать командные роли</p> <p>УК-3.2. У-3. определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями</p> <p>УК-4.3. У-1. выстраивать монолог, вести диалоги, полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи</p> <p>УК-9.1. У-1. аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2. У-1. идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность</p> <p>УК-9.2. У-2. создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей</p> <p>УК-9.2. У-3. выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями</p> <p>ОПК-1.1.У-1. систематизировать информацию о закономерности формирования, развития и функционирования государства и права в России и за рубежом</p>	
50 – 69 баллов	«зачтено»	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах)</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> <p>ОПК-1. Способен анализировать основные закономерности формирования, функционирования и развития права</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты меж-личностных и групповых коммуникаций</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия</p> <p>УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>ОПК-1.1. Осуществляет квалифицированный сбор информации для проведения анализа формирования права</p>	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками:</p> <p>УК-3.1. 3-1. основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы</p> <p>УК-3.1. 3-2. методы оценки эффективности командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-3. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде</p> <p>УК-3.2. 3-1. теоретические основы и практические аспекты организации командной работы</p> <p>УК-3.2. 3-2. основные методы анализа группового взаимодействия</p> <p>УК-3.2. 3-3. методы анализа командных ролей</p> <p>УК-4.3. 3-1. нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия</p> <p>УК-9.1. 3-1. специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде</p> <p>ОПК-1.1. 3-1. основные исторические этапы, общие закономерности и особенности становления и развития государства и права России и зарубежных стран; процесс формирования отечественных и зарубежных государственных и правовых институтов.</p> <p>Умеет на базовом уровне, с</p>	Базовый

				<p>ошибками: УК-3.1. У-1. проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-2. определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией УК-3.1. У-3. выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды УК-3.2. У-1. проектировать и организовывать командную работу УК-3.2. У-2. определять и корректировать командные роли УК-3.2. У-3. определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. выстраивать монолог, вести диалоги, полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи УК-9.1. У-1. аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями УК-9.2. У-1. идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность УК-9.2. У-2. создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей УК-9.2. У-3. выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями ОПК-1.1. У-1. систематизировать информацию о закономерности формирования, развития и</p>	
--	--	--	--	--	--

				функционирования государства и права в России и за рубежом	
менее 50 баллов	«не зачтено»	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах)</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> <p>ОПК-1. Способен анализировать основные закономерности формирования, функционирования и развития права</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты меж-личностных и групповых коммуникаций</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия</p> <p>УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>ОПК-1.1. Осуществляет квалифицированный сбор информации для проведения анализа формирования права</p>	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <p>УК-3.1. 3-1. основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы</p> <p>УК-3.1. 3-2. методы оценки эффективности командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-3. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде</p> <p>УК-3.2. 3-1. теоретические основы и практические аспекты организации командной работы</p> <p>УК-3.2. 3-2. основные методы анализа группового взаимодействия</p> <p>УК-3.2. 3-3. методы анализа командных ролей</p> <p>УК-4.3. 3-1. нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия</p> <p>УК-9.1. 3-1. специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде</p> <p>ОПК-1.1. 3-1. основные исторические этапы, общие закономерности и особенности становления и развития государства и права России и зарубежных стран; процесс формирования отечественных и зарубежных государственных и правовых институтов.</p> <p>Не умеет на базовом уровне:</p> <p>УК-3.1. У-1. проектировать межличностные и групповые коммуникации</p> <p>УК-3.1. У-2. определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией</p> <p>УК-3.1. У-3. выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды</p> <p>УК-3.2. У-1. проектировать и организовывать командную</p>	Компетенции не сформированы

				<p>работу УК-3.2. У-2. определять и корректировать командные роли УК-3.2. У-3. определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями УК-4.3. У-1. выстраивать монолог, вести диалоги, полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи УК-9.1. У-1. аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями УК-9.2. У-1. идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность УК-9.2. У-2. создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей УК-9.2. У-3. выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями ОПК-1.1.У-1. систематизировать информацию о закономерности формирования, развития и функционирования государства и права в России и за рубежом</p>	
--	--	--	--	--	--