



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭиУ
Е.С. Замбрицкая

20.02.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА

Направление подготовки (специальность)
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль/специализация) программы
Экономика и бизнес-аналитика

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
очная

Институт/факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Экономики
Курс	1
Семестр	1

Магнитогорск
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономики
02.02.2024, протокол № 6

Зав. кафедрой _____ А.Г. Васильева

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
20.02.2024 г. протокол № 3

Председатель _____ Е.С. Замбрыцкая

Рабочая программа составлена:

доцент _____ кафедры Экономики, канд. филос. наук
Л.М. Вотчель

Рецензент:

доцент, заместитель директора по учебной работе Сибайский институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», д-р экон. наук
_____ И.А. Ситнова

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Экономики

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ А.Г. Васильева

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Экономики

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ А.Г. Васильева

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Экономики

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ А.Г. Васильева

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Экономики

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ А.Г. Васильева

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

формирование у обучающихся общего представления об основных проблемах корпоративной этики конфликта; возможность использовать этические принципы в процессе управления организацией в рамках формирования и поддержания корпоративной культуры в целом.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Корпоративная этика входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Культурология и межкультурное взаимодействие

Философия

Менеджмент

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная этика» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы
УК-3.2	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных действий
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных единиц 36 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 19,1 акад. часов;
- аудиторная – 19 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,1 акад. часов;
- самостоятельная работа – 16,9 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Корпоративная культура								
1.1 Теоретические основы корпоративной культуры	1			5	4	Подготовка рефератов	Реферат Проверка выполненного задания на образовательном портале	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
1.2 Структура современной корпоративной культуры				5	4	Подготовка рефератов	Реферат Проверка выполненного задания на образовательном портале	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу				10	8			
2. Корпоративная этика								
2.1 Формирование и развитие корпоративной этики и культуры организации	1			5	4	Подготовка рефератов	Реферат Проверка выполненного задания на образовательном портале	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
2.2 Разработка программ по внедрению корпоративной этики и культуры организации				4	4,9	Подготовка рефератов Подготовка рекомендаций по внедрению корпоративной культуры и этики	Проверка письменных материалов на образовательном портале	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу				9	8,9			
Итого за семестр				19	16,9		зачёт	
Итого по дисциплине				19	16,9		зачет	

5 Образовательные технологии

Образовательные технологии – это целостная модель образовательного процесса, системно определяющая структуру и содержание деятельности обеих сторон этого процесса (преподавателя и студента), имеющая целью достижение планируемых результатов с поправкой на индивидуальные особенности его участников. Технологичность учебного процесса состоит в том, чтобы сделать учебный процесс полностью управляемым.

Для достижения планируемых результатов обучения, в обучении дисциплине «Корпоративная этика» используются следующие образовательные технологии:

– деятельностные, практико-ориентированные технологии, направленные на формирование системы профессиональных практических умений, обеспечивающих возможность качественно выполнять квазипрофессиональную деятельность;

– развивающие проблемно-ориентированные технологии, направленные на формирование и развитие проблемного мышления, мыслительной активности, способности видеть и формулировать проблемы, выбирать способы и средства для их решения. Используются виды проблемного обучения: учебные дискуссии, коллективная деятельность в группах при выполнении проектных работ;

– личностно-ориентированные технологии обучения, обеспечивающие в ходе учебного процесса учет различных способностей обучаемых, создание необходимых условий для развития их индивидуальных способностей, развитие активности личности в учебном процессе.

В рамках дисциплины «Корпоративная этика» планируется проведение традиционных и нетрадиционных лекционных занятий. Традиционные занятия: информационная лекция, беседа по заранее определенным вопросам, выступления студентов по плану занятия. Нетрадиционные: проблемные лекции.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Бондаренко В.В. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : учебник/ В.В. Бондаренко, Е.В. Кузнецова, М.А. Танина. _М.: ИНФА, 2019 – 304 с.- Режим доступа <https://new.znaniium.com/catalog/document?pid=1003310> (дата обращения 20.01.2024г.)- Загл. с экрана.

2. Саулина Ю. П. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. П. Саулина, Е. И. Фазлыева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2304.pdf&show=dcatalogues/1/1129915/2304.pdf&view=true> (дата обращения 20.01.2024г.). - Макрообъект.

б) Дополнительная литература:

1. Овсянникова Е. А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2676.pdf&show=dcatalogues/1/1131459/2676.pdf&view=true>(дата обращения 20.01.2024г.). - Макрообъект.

2. Савва Л. И. Педагогическая деятельность и общение [Электронный ресурс] :

учебно-методическое пособие / Л. И. Савва, Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2358.pdf&show=dcatalogues/1/1130005/2358.pdf&view=true>(дата обращения 20.01.2024г.). - Макрообъект.

в) Методические указания:

представлены в приложении 1

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт промышленной собственности»	URL: http://www1.fips.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

- 1) Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
- 2) Помещения для самостоятельной работы: обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.
- 3) Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Тема 1. Теоретические основы корпоративной культуры

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные функции и задачи корпоративной культуры.
2. Корпоративная стратегия и корпоративная политика.

Тестовые задания

1. Кем были реформированы правила этикета в России на основании кодекса поведения «Юности честное зерцало, или Показание к житейскому обхождению»?

- а) Иваном Грозным
- б) Петром Первым;
- в) Екатериной Великой
- г) Александром 1

2. Кто автор доктрины «человеческих отношений»?

- а) Фредерик Тейлор;
- б) Дейл Карнеги;
- в) Элтон Мейо.
- г) Генри Форд

3. При каких средствах общения передается наибольший процент информации?

- а) при вербальных средствах;
- б) с помощью невербальных средств.

4. Какой стиль руководства предпочтителен в начальной фазе формирования коллектива и

в экстремальных ситуациях?

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

Проблемные вопросы:

– Необходимо ли было Робинзону Крузо, находящемуся на необитаемом острове, следовать принципам морали? Почему?

– Можно ли утверждать, что мораль служит единению людей, утверждению нравственной общности человечества?

– «Как басня, так и жизнь ценится не за длину, но за содержание» (Сенека). Дайте комментарий данному высказыванию.

– Как следует понимать слова Ж.-П.Сартра: "Я всегда могу выбрать, но я должен знать, что даже в том случае, если я ничего не выбираю, я тем самым все-таки выбираю"

– Какова педагогическая ценность высказывания Аристотеля: "Где не может быть ошибки при обдумывании, там не принимается и решений. Там где не

установлено, как надо поступать, возможна ошибка"

- Каковы социальные функции профессиональной морали?
- В чем сущность профессиональной этики?
- Приведите примеры, подтверждающие преемственность корпоративных моральных ценностей.
- Попытайтесь обосновать утверждение: "Отсутствие нравственной перспективы губит самые прекрасные экономические планы".
- Прокомментируйте высказывание Л.Н. Толстого: «Мы все привыкли думать, что нравственное учение есть самая пошлая и скучная вещь, в которой не может быть ничего нового и интересного; а между тем вся жизнь человеческая, со всеми столь сложными и разнообразными, кажущимися независимыми от нравственности деятельностями, - и государственная, и научная, и художественная, и торговая - не имеет другой цели, как большее и большее уяснение, утверждение, упрощение и общедоступность нравственной истины».

Темы рефератов

1. Корпоративная культура: понятия и категории, идеалы и ценности.
2. Этика деловых отношений в рабочей группе.
3. Основные понятия и ценности корпоративной культуры.
4. Этика руководителя, ее основные принципы.

Тема 2. Структура современной корпоративной культуры

Контрольные вопросы:

1. Современная корпоративная культура и ее особенности.
2. Многомерность корпоративной культуры. Различия в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский, российский подходы.

Тестовые задания:

1. Какое свойство не присуще деловому этикету?
 - а) ранжирование ;
 - б) консерватизм;
 - в) эффективность.
2. Какие из приведенных ниже обстоятельств могут создать угрозу самоконтролю:
 - а) наличие тесных деловых отношений с клиентом;
 - б) обнаружение существенной ошибки при перепроверке работы профессионального бухгалтера;
 - в) условный гонорар.
3. К обстоятельствам, которые могут привести к угрозе заступничества, относятся:
 - а) длительные деловые отношения руководства фирмы с клиентом;
 - б) продвижение акций листинговой компании-клиента;
 - в) поручения, связанные с поощрительным вознаграждением.
4. Какие из приведенных ниже обстоятельств могут создать угрозу шантажа:
 - а) угроза возбуждения судебного разбирательства;
 - б) наличие кредита, полученного от членов совета директоров или должностных лиц;
 - в) обнаружение существенной ошибки при перепроверке работы

профессионального
бухгалтера.

Проблемные вопросы:

1. Когда зародилась корпоративная этика?
2. Дифференцируйте понятия «этика» и «этикет».
3. Назовите традиционные и современные виды корпоративной этики.
4. В чем сущность корпоративной этики?
5. Перечислите особенности корпоративной этики.
6. Назовите общие и специфические черты понятий «нравственная норма» и «принцип».
7. Какого человека можно назвать человеком чести?
8. В чем состоит «искусство жить достойно»?
9. Почему несовместимы честь и честолюбие, гордость и высокомерие?
10. Что разделяет чувство личного достоинства и высокомерие?

Темы рефератов

1. Имидж компании (на примере предприятий).
2. Этика сотрудника, ее основные принципы.
3. Критика и ее этические аспекты.
4. Права и обязанности рабочих и персонала фирм: этический аспект.

Тема 3. Формирование и развитие корпоративной этики и культуры организации

Контрольные вопросы:

1. Функции общей и корпоративной этики: сходство и различия.
2. Формирование корпоративной мотивации и мышления.

Тестовые задания

1. При возникновении этического конфликта работник должен:
 - а) отказаться от конкретных обязательств;
 - б) выйти из состава группы, ответственной за задание;
 - в) предпринять необходимые действия по его разрешению.
2. Для предотвращения конфликта интересов работник должен:
 - а) уведомить клиента об интересах или деятельности фирмы, которые могут представлять конфликт интересов, и получить согласие клиента на действия в таких обстоятельствах;
 - б) поручить задание сотрудникам, обладающим необходимой компетентностью;
 - в) получить максимальную информацию о клиенте, его собственниках, руководителях и лицах, ответственных за административную и коммерческую деятельность.
3. Согласно какому фундаментальному моральному принципу работник должен действовать открыто и честно в профессиональных и деловых

взаимоотношениях?

- а) объективности;
- б) честности;
- в) конфиденциальности.

4. Принцип честности предполагает:

- а) справедливое ведение дел;
- б) безошибочность выводов и рекомендаций;
- в) объективность профессионального суждения.

Проблемные вопросы:

1. Какие эτικο-психологические принципы необходимо соблюдать в процессе общения?
2. Назовите виды совместной деятельности людей в коллективе.
3. Каковы групповые нормы поведения?
4. Почему демократический стиль руководства, ориентированный на человека, не всегда оказывается эффективным?
5. Почему один и тот же стиль руководства нельзя применить ко всем подразделениям организации?
6. Какие виды отношений существуют в системе «руководитель—подчиненный»?

Темы рефератов

1. Различные подходы к структуре корпоративной культуры.
2. Культура руководства предприятия и персонала.
3. Функции современной корпоративной культуры
4. Современная российская деловая этика.

Тема 4. Разработка программ по внедрению корпоративной этики и культуры организации

Контрольные вопросы:

1. Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры и этики организации.
2. Модели современной корпоративной культуры.

Тестовые задания

1. Принцип профессионального поведения предполагает, что:

а) работник должен соблюдать соответствующие законы и нормативные акты и избегать любых действий, которые дискредитируют или могут дискредитировать его профессию;

б) работник должен действовать открыто и честно в профессиональных и деловых взаимоотношениях;

в) работник должен действовать с должным старанием и тщательностью и в соответствии с требуемыми в конкретном случае техническими и профессиональными стандартами.

2. При возникновении обстоятельств, которые могут привести к возникновению угрозы нарушения этических принципов работник должен:
 - а) отказаться от выполнения задания;
 - б) определить и оценить значимость угроз, а также предпринять соответствующие меры предосторожности по устранению угроз или сведению их до приемлемого уровня;
 - в) четко следовать положениям Кодекса этики, описывающим аналогичные обстоятельства.
3. Угроза личной заинтересованности возникает в случае, если:
 - а) у работника есть финансовые или другие интересы в делах клиента;
 - б) работник настолько активно отстаивает какую-либо позицию или мнение, что это негативным образом влияет на объективность его суждения;
 - в) работнику с помощью угроз пытаются помешать действовать объективно.

Проблемные вопросы:

1. Какие этико-психологические принципы необходимо соблюдать в процессе общения?
2. Назовите виды совместной деятельности людей в коллективе.
3. Каковы групповые нормы поведения?
4. Почему демократический стиль руководства, ориентированный на человека, не всегда оказывается эффективным?
5. Почему один и тот же стиль руководства нельзя применить ко всем подразделениям организации?
6. Какие виды отношений существуют в системе «руководитель—подчиненный»?
7. Составьте рекомендации по развитию коммуникативной толерантности и формированию позитивного имиджа педагога (объем 2- 3 стр.).

Темы рефератов

1. Тесная связь корпоративной культуры, корпоративной этики и деловой культуры.
2. Деловой этикет.
3. Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры.
4. Имидж руководителя.

Тест для самопроверки

Задание 1. Выберите правильный ответ. Как обозначение особой области исследования термин «этика» впервые был употреблен:

- 1) Гомером,
- 2) Аристотелем,
- 3) Сократом,
- 4) Платоном,
- 5) Гераклитом.

Задание 2. Исключите лишнее. Функциями этики являются:

- 1) эмпирически описательная;
- 2) философско-теоретическая;

- 3) нормативная;
- 4) практическая.

Задание 3. Выберите правильный ответ. Предметом этики выступает:

- 1) мораль
- 2) нравственность
- 3) принципы поведения
- 4) правила поведения

Задание 4. Выберите правильный ответ. В общественных отношениях механизмами внутренней саморегуляции выступают:

- 1)экономические механизмы,
- 2)социальные институты,
- 3) государство,
- 4) право,
- 5) мораль.

Задание 5. Установите соответствие.

Понятие	Содержание понятия
1.Профессиональная этика	1) составная часть профессиональной этики, отражающая специфику функционирования морали (нравственности) в условиях целостного педагогического процесса, наука о разных аспектах нравственной деятельности учителя; 2) наиболее общие требования, с помощью которых регулируются отношения между людьми; 3) совокупность нравственных норм и предписаний, регулирующих моральную деятельность и нравственные отношения в педагогической среде; 4) особый акт личности, ориентирующий ее в выборе того или иного поступка, выражающий предпочтение определенной нормы поведения и повелевающий действовать в соответствии с ней; 5) совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.
2.Моральные принципы	
3.Моральная оценка	
4.Педагогическая этика	
5.Педагогическая мораль	

Задание 6. Выберите правильный ответ. Какой аспект морали отражает ее познавательную и оценочно-императивную функции?

- 1) Мораль как явление общественной жизни
- 2) Мораль как способ освоения мира
- 3) Мораль как форма сознания
- 4) Мораль как один из основных способов нормативной регуляции поведения и деятельности людей
- 5) Мораль как способ поведения в системе отношений

Задание 7. Выберите правильный ответ. Какой аспект морали отражает ее ориентационную функцию.

- 1)Мораль как явление общественной жизни
- 2)Мораль как способ освоения мира
- 3)Мораль как форма сознания
- 4)Мораль как один из основных способов нормативной регуляции поведения

Задание 8. Выберите правильный ответ. Какой аспект морали отражает ее регулятивную функцию?

- 1) Мораль как явление общественной жизни
- 2) Мораль как способ освоения мира
- 3) Мораль как форма сознания
- 4) Мораль как один из основных способов нормативной регуляции поведения и деятельности людей

Задание 9. Установите соответствие.

Категории	Характеристика
1)Совесть	1) часть требований долга, которую человек принимает на себя и за отступление от которых готов нести ответственность;
2)Достоинство	

3)Честь 4)Долг 5)Ответственность	2) границы, которые устанавливает себе сам человек, в рамках которых он считает, что не теряет своего достоинства; 3) способность личности осуществлять нравственный самоконтроль за своим поведением, оценивать свои мысли, чувства и поступки в соответствии с действующими нравственными нормами; 4) осознание человеком того, что он несет в себе, в своем «я»; 5) социальные ожидания, оформленные в представлениях о добре и зле соответственного исторического периода;
----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Задание 10. Установите соответствие.

Русские пословицы	Немецкие пословицы
1.Овес к лошади не ходит 2.Яблоко от яблони недалеко падает 3.Язык до Киева доведет 4.Один в поле не воин 5.Семь раз отмерь, один раз отрежь 6.Дело мастера боится 7.Кончил дело — гуляй смело 8.С миру по нитке, голому рубаха 9.Дуракам закон не писан 10.После драки кулаками не машут 11.Язык-серебро, молчание-золото 12.На голове густо, да в голове пусто 13.Истинные друзья познаются в беде 14.Насильно мил не будешь 15.На воре и шапка горит 16.Ложка дегтя бочку меда портит 17.Куй железо пока горячо 18.На ошибках учатся 19.За двумя зайцами погонишься — ни одного не поймаешь	1.Какое дерево, такая и груша 2.Глупые руки марают стол и стены 3.Любовь к делу делает труд легким 4.Любить и петь заставить нельзя 5.Отсутствие ответа — тоже ответ 6.Чем наряднее девушка, тем меньше от нее пользы 7.Дожди образуют реки 8.Свежая рыба — хорошая рыба 9.В беде сотня друзей весит очень мало 10.Сначала ноша, потом отдыхай 11.Сначала думай, потом начинай 12.Тухлое яйцо портит все кашу 13.Один все равно, что никто 14.Лицо выдает негодяя 15.С красноречивым языком не пропадешь 16.Совершенные ошибки в советах не нуждаются 17.Ошибки других — хорошие учителя 18.Кто много начинает, очень мало осуществляет 19.Не ленись, ясли сами ко рту не подойдут

Перечень вопросов для подготовки к зачету:

1. Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры.
2. Корпоративные отношения – особые отношения сотрудников предприятия между собой и их руководством.
3. Корпоративное управление – система принятия решений, учитывающая интересы всех сотрудников предприятия.
4. Корпоративная стратегия и корпоративная политика.
5. Корпоративные ценности – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия.
6. Миссия компании – высшее предназначение, философия компании.
7. Корпоративный кодекс предприятия.
8. Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании.
9. Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм,

высокомерие, замкнутость, застойность.

10. Системный принцип построения корпоративной культуры.
11. Различие в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы.
12. Культура руководства предприятия и персонала.
13. Культура сотрудника (личности) как человеческий капитал.
14. Культура межличностных отношений, социальная ответственность, отношение к акционерам и клиентам.
15. Растущая роль человеческого капитала в корпоративной культуре и во всех видах деятельности.
16. Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие.
17. Создание современного стиля управления.
18. Мотивация эффективного труда.
19. Развитие способности работать в команде.
20. Побуждение к переходу на инновационные формы деятельности, к творческой инициативе, к готовности идти на риск.
21. Решение конфликтов, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
22. Тесная связь корпоративной культуры, корпоративной этики и деловой культуры.
23. Корпоративная культура и профессиональная этика, этика бизнеса.
24. Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия.
25. Формирование чувства собственности. Обеспечение доступа каждому сотруднику к владению частью собственности в какой-либо форме.
26. Модели современной корпоративной культуры.
27. Определяющая роль корпоративной культуры руководства компании.
28. Значение престижа и имиджа фирмы для формирования корпоративной культуры персонала. Использование возможностей PR.
29. Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры.
30. Создание возможностей для повышения компетенции, профессионализма, профессионального роста, самореализации.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
УК-3.1	<p>Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное</p>	<p>Вопросы для подготовки к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры. 2. Корпоративные отношения – особые отношения сотрудников предприятия между собой их руководством. 3. Корпоративное управление – система принятия решений, учитывающая интересы всех сотрудников предприятия. 4. Корпоративная стратегия и корпоративная политика. 5. Корпоративные ценности – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия. 6. Миссия компании – высшее предназначение, философия компании. 7. Корпоративный кодекс предприятия. 8. Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании. 9. Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность. 10. Системный принцип построения корпоративной культуры. 11. Различия в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы. 12. Культура руководства предприятия и персонала. 13. Культура сотрудника (личности) как человеческий капитал. 14. Культура межличностных отношений, социальная ответственность, отношение к акционерам и клиентам.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>15.Растущая роль человеческого капитала в корпоративной культуре и во всех видах деятельности.</p> <p>16.Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие.</p> <p>17.Создание современного стиля управления.</p> <p>18.Мотивация эффективного труда.19.</p> <p>20.Развитие способности работать в команде.</p> <p>21.Побуждение к переходу на инновационные формы деятельности, к творческой инициативе, к готовности идти на риск.</p> <p>22.Решение конфликтов, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.</p> <p>23.Тесная связь корпоративной культуры, корпоративной этики и деловой культуры.</p> <p>24Корпоративная культура и профессиональная этика, этика бизнеса.</p> <p>25.Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия.</p> <p>26.Формирование чувства собственности. Обеспечение доступа каждому сотруднику к владению частью собственности в какой-либо форме.</p> <p>27.Модели современной корпоративной культуры.</p> <p>28.Определяющая роль корпоративной культуры руководства компании.</p> <p>29.Значение престижа и имиджа фирмы для формирования корпоративной культуры персонала. Использование возможностей PR.</p> <p>30.Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры.</p> <p>31.Создание возможностей для повышения компетенции, профессионализма, профессионального роста, самореализации.</p> <p style="text-align: center;">Вопросы для самопроверки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Когда зародилась корпоративная этика? 2. Дифференцируйте понятия «этика» и «этикет». 3. Назовите традиционные и современные виды

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																
		корпоративной этики. 4. В чем сущность корпоративной этики? 5. Перечислите особенности корпоративной этики. 6. Назовите общие и специфические черты понятий «нравственная норма» и «принцип».																
УК-3.2	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия ли	<p>Практические задания:</p> <p>Задание 1. Выберите правильный ответ. Как обозначение особой области исследования термин «этика» впервые был употреблен:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6) Гомером, 7) Аристотелем, 8) Сократом, 9) Платоном, 10) Гераклитом. <p>Задание 2. Исключите лишнее. Функциями этики являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) эмпирически описательная; 2) философско-теоретическая; 3) нормативная; 4) практическая. <p>Задание 3. Выберите правильный ответ.</p> <p>Предметом этики выступает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) мораль 2) нравственность 3) принципы поведения 4) правила поведения <p>Задание 4. Выберите правильный ответ. В общественных отношениях механизмами внутренней саморегуляции выступают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)экономические механизмы, 2)социальные институты, 3) государство, 4) право, 5) мораль. <p>Задание 5. Установите соответствие.</p> <table border="1" data-bbox="762 1509 1481 2143"> <thead> <tr> <th data-bbox="762 1509 1082 1552">Понятие</th> <th data-bbox="1082 1509 1481 1552">Содержание понятия</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="762 1552 1082 1621">1.Профессиональная этика</td> <td data-bbox="1082 1552 1481 1621">1) составная часть профессиональной этики,</td> </tr> <tr> <td data-bbox="762 1621 1082 1691">2.Моральные принципы</td> <td data-bbox="1082 1621 1481 1691">отражающая специфику функционирования</td> </tr> <tr> <td data-bbox="762 1691 1082 1760">3.Моральная оценка</td> <td data-bbox="1082 1691 1481 1760">морали (нравственности)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="762 1760 1082 1830">4.Педагогическая этика</td> <td data-bbox="1082 1760 1481 1830">в условиях целостного педагогического</td> </tr> <tr> <td data-bbox="762 1830 1082 1899">5.Педагогическая мораль</td> <td data-bbox="1082 1830 1481 1899">процесса, наука о разных аспектах нравственной деятельности учителя;</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1082 1899 1481 2094">2) наиболее общие требования, с помощью которых регулируются отношения между людьми;</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1082 2094 1481 2143">3) совокупность нрав-</td> </tr> </tbody> </table>	Понятие	Содержание понятия	1.Профессиональная этика	1) составная часть профессиональной этики,	2.Моральные принципы	отражающая специфику функционирования	3.Моральная оценка	морали (нравственности)	4.Педагогическая этика	в условиях целостного педагогического	5.Педагогическая мораль	процесса, наука о разных аспектах нравственной деятельности учителя;		2) наиболее общие требования, с помощью которых регулируются отношения между людьми;		3) совокупность нрав-
Понятие	Содержание понятия																	
1.Профессиональная этика	1) составная часть профессиональной этики,																	
2.Моральные принципы	отражающая специфику функционирования																	
3.Моральная оценка	морали (нравственности)																	
4.Педагогическая этика	в условиях целостного педагогического																	
5.Педагогическая мораль	процесса, наука о разных аспектах нравственной деятельности учителя;																	
	2) наиболее общие требования, с помощью которых регулируются отношения между людьми;																	
	3) совокупность нрав-																	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства							
			<p>ственных норм и предписаний, регулирующих моральную деятельность и нравственные отношения в педагогической среде;</p> <p>4) особый акт личности, ориентирующий ее в выборе того или иного поступка, выражающий предпочтение определенной нормы поведения и повелевающий действовать в соответствии с ней;</p> <p>5) совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.</p>						
<p>Задание 6. Выберите правильный ответ. Какой аспект морали отражает ее познавательную и оценочно-императивную функции?</p> <p>Мораль как явление общественной жизни Мораль как способ освоения мира Мораль как форма сознания Мораль как один из основных способов нормативной регуляции поведения и деятельности людей Мораль как способ поведения в системе отношений</p> <p>Задание 7. Выберите правильный ответ. Какой аспект морали отражает ее ориентационную функцию.</p> <p>1) Мораль как явление общественной жизни 2) Мораль как способ освоения мира 3) Мораль как форма сознания 4) Мораль как один из основных способов нормативной регуляции поведения</p> <p>Задание 8. Выберите правильный ответ. Какой аспект морали отражает ее регулятивную функцию?</p> <p>1) Мораль как явление общественной жизни 2) Мораль как способ освоения мира 3) Мораль как форма сознания 4) Мораль как один из основных способов нормативной регуляции поведения и деятельности людей</p> <p>Задание 9. Установите соответствие.</p>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="754 2018 1082 2063">Категории</th> <th data-bbox="1082 2018 1490 2063">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="754 2063 1082 2107">1) Совесть</td> <td data-bbox="1082 2063 1490 2107">1) часть требований долга,</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 2107 1082 2132">2) Достоинство</td> <td data-bbox="1082 2107 1490 2132">которую человек принимает</td> </tr> </tbody> </table>		Категории	Характеристика	1) Совесть	1) часть требований долга,	2) Достоинство	которую человек принимает		
Категории	Характеристика								
1) Совесть	1) часть требований долга,								
2) Достоинство	которую человек принимает								

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		3)Честь 4)Долг 5)Ответственность	на себя и за отступление от которых готов нести ответственность; 2) границы, которые устанавливает себе сам человек, в рамках которых он считает, что не теряет своего достоинства; 3) способность личности осуществлять нравственный самоконтроль за своим поведением, оценивать свои мысли, чувства и поступки в соответствии с действующими нравственными нормами; 4) осознание человеком того, что он несет в себе, в своем «я»; 5) социальные ожидания, оформленные в представлениях о добре и зле соответственного исторического периода;

Задание 10. Установите соответствие.

Русские пословицы	Немецкие пословицы
1.Овес к лошади не ходит 2.Яблоко от яблони недалеко падает 3.Язык до Киева доведет 4.Один в поле не воин 5.Семь раз отмерь, один раз отрежь 6.Дело мастера боится 7.Кончил дело — гуляй смело 8.С миру по нитке, голому рубаха 9.Дуракам закон не писан 10.После драки кулаками не машут 11.Язык-серебро, молчание-золото 12.На голове густо, да в голове пусто 13.Истинные друзья познаются в беде 14.Насильно мил не	1.Какое дерево, такая и груша 2.Глупые руки марают стол и стены 3.Любовь к делу делает труд легким 4.Любить и петь заставить нельзя 5.Отсутствие ответа — тоже ответ 6.Чем наряднее девушка, тем меньше от нее пользы 7.Дожди образуют реки 8.Свежая рыба — хорошая рыба 9.В беде сотня друзей весит очень мало 10.Сначала ноша, потом отдыхай 11.Сначала думай, потом начинай 12.Тухлое яйцо портит все кашу 13.Один все равно, что никто 14.Лицо выдает негодяя 15.С красноречивым

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		будешь 15. На воре и шапка горит 16. Ложка дегтя бочку меда портит 17. Куй железо пока горячо 18. На ошибках учатся 19. За двумя зайцами погонишься — ни одного не поймаешь	языком не пропадешь 16. Совершенные ошибки в советах не нуждаются 17. Ошибки других — хорошие учителя 18. Кто много начинает, очень мало осуществляет 19. Не ленись, ясли сами ко рту не подойдут
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели конкретных действий и взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы	Практические задания творческой направленности 1. Дайте рекомендации для руководителя по построению имиджа. 2. Дайте рекомендации конструктивного общения в организации. 3. Этикетные формы поведения: общение по телефону. 4. Этикетные формы поведения: составление резюме. 5. Этикетные формы поведения: собеседование с работодателем.	

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Корпоративная этика» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

- на оценку «зачтено» - студент должен продемонстрировать достаточный уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, показать понимание происходящих в экономике преобразований, существующих проблем и дать им оценку, вынести критические суждения;

- на оценку «не зачтено» - студент не может продемонстрировать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации