



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭУ  
Е.С. Замбрицкая

13.02.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА***

Направление подготовки (специальность)  
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль/специализация) программы  
Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
очно-заочная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Экономики
Курс	1

Магнитогорск  
2023 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  
20.01.2023, протокол № 5

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ А.Г. Васильева

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ  
13.02.2023 г. протокол № 3

Председатель \_\_\_\_\_ Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Экономики, канд. филос. наук \_\_\_\_\_ Л.М. Вотчель

Рецензент:

заместитель директора по учебной работе, заведующий кафедрой экономики  
Сибайского института (филиала) ФГБОУ ВО «Башкирский государственный  
университет», д-р экон. наук, доцент, канд. филос. наук \_\_\_\_\_ И.А. Ситнова

## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Экономики

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ А.Г. Васильева

---

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

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная – преддипломная практика

### **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 – 4,5 акад. часов;
- аудиторная – 4 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,5 акад. часов;
- самостоятельная работа – 27,6 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	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	1			6	Подготовка рефератов	Реферат Проверка выполненного задания на образовательном портале	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
1.2 Структура современной корпоративной культуры		1			6	Подготовка рефератов	Реферат Проверка выполненного задания на образовательном портале	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу		2			12			
2. Корпоративная этика								
2.1 Формирование и развитие корпоративной этики и культуры организации	1	1			6	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		1			9,6	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		2			15,6			
Итого за семестр		4			27,6		зачёт	
Итого по дисциплине		4			27,6		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.znaniyum.com/catalog/document?pid=1003310> (дата обращения 20.01.2023г.)- Загл. с экрана.

2. Саулина Ю. П. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. П. Саулина, Е. И. Фазлыева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 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 20.01.2023г.). - Макрообъект.

### **б) Дополнительная литература:**

1. Овсянникова Е. А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 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 20.01.2023г.). - Макрообъект.

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

учебно-методическое пособие / Л. И. Савва, Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 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 20.01.2023г.). - 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	бессрочно
7Zip	свободно	бессрочно

**Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services,	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт промышленной	URL: <a href="http://www1.fips.ru/">http://www1.fips.ru/</a>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru">https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru</a>

**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 зеркало, 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 егде не установлено, как надо поступать, возможна ошибка"

–Каковы социальные функции профессиональной морали?

–В чем сущность профессиональной этики?

–Приведите примеры, подтверждающие преимущество 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 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»?

### ***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.Моральные принципы	
3.Моральная оценка	2) наиболее общие требования, с помощью которых регулируются отношения между людьми;
4.Педагогическая этика	
5.Педагогическая мораль	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.

**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)Совесьть 2)Достоинство 3)Честь 4)Долг 5)Ответственность	1) часть требований долга, которую человек принимает 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	1.Какое дерево, такая и груша
2.Яблоко от яблони недалеко падает	2.Глупые руки марают стол и стены
3.Язык до Киева доведет	3.Любовь к делу делает труд легким
4.Один в поле не воин	4.Любить и петь заставить нельзя
5.Семь раз отмерь, один раз отрежь	5.Отсутствие ответа — тоже ответ
6.Дело мастера боится	6.Чем наряднее девушка, тем меньше от нее пользы
7.Кончил дело — гуляй смело	7.Дожди образуют реки
8.С миру по нитке, голому рубаха	8.Свежая рыба — хорошая рыба
9.Дуракам закон не писан	9.В беде сотня друзей весит очень мало
10.После драки кулаками не машут	10.Сначала ноша, потом отдыхай
11.Язык-серебро, молчание-золото	11.Сначала думай, потом начинай
12.На голове густо, да в голове пусто	

13. Истинные друзья познаются в беде	12. Тухлое яйцо портит все кашу
14. Насильно мил не будешь	13. Один все равно, что никто
15. На воре и шапка горит	14. Лицо выдает негодяя
16. Ложка дегтя бочку меда портит	15. С красноречивым языком не пропадешь
17. Куй железо пока горячо	16. Совершенные ошибки в советах не нуждаются
18. На ошибках учатся	17. Ошибки других — хорошие учителя
19. За двумя зайцами погонишься — ни одного не поймаешь	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><i>Вопросы для подготовки к зачету:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры.</li> <li>2.Корпоративные отношения – особые отношения сотрудников предприятия между собой их руководством.</li> <li>3.Корпоративное управление – система принятия решений, учитывающая интересы всех сотрудников предприятия.</li> <li>4.Корпоративная стратегия и корпоративная политика.</li> <li>5.Корпоративные ценности – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия.</li> <li>6.Миссия компании – высшее предназначение, философия компании.</li> <li>7.Корпоративный кодекс предприятия.</li> <li>8.Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании.</li> <li>9.Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность.</li> <li>10.Системный принцип построения корпоративной культуры.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>11.Различие в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы.</p> <p>12.Культура руководства предприятия и персонала.</p> <p>13.Культура сотрудника (личности) как человеческий капитал.</p> <p>14.Культура межличностных отношений, социальная ответственность, отношение к акционерам и клиентам.</p> <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</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>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;"><b>Вопросы для самопроверки:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Когда зародилась корпоративная этика?</li> <li>2. Дифференцируйте понятия «этика» и «этикет».</li> <li>3. Назовите традиционные и современные виды корпоративной этики.</li> <li>4. В чем сущность корпоративной этики?</li> <li>5. Перечислите особенности корпоративной этики.</li> <li>6. Назовите общие и специфические черты понятий «нравственная норма» и «принцип».</li> </ol>
УК-3.2	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и	<p><b>Практические задания:</b></p> <p><b>Задание 1. Выберите правильный ответ.</b> Как обозначение особой области исследования термин «этика» впервые был употреблен:</p> <p>б) Гомером,</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства													
	интересы других участников, анализирует возможные последствия ли	<p>7) Аристотелем, 8) Сократом, 9) Платоном, 10) Гераклитом.</p> <p><b>Задание 2. Исключите лишнее.</b> Функциями этики являются:</p> <p>1) эмпирически описательная; 2) философско-теоретическая; 3) нормативная; 4) практическая.</p> <p><b>Задание 3. Выберите правильный ответ.</b> Предметом этики выступает:</p> <p>1) мораль 2) нравственность 3) принципы поведения 4) правила поведения</p> <p><b>Задание 4. Выберите правильный ответ.</b> В общественных отношениях механизмами внутренней саморегуляции выступают:</p> <p>1)экономические механизмы, 2)социальные институты, 3) государство, 4) право, 5) мораль.</p> <p><b>Задание 5.</b> Установите соответствие.</p> <table border="1" data-bbox="920 1150 2096 1447"> <thead> <tr> <th data-bbox="920 1150 1290 1193">Понятие</th> <th data-bbox="1290 1150 2096 1193">Содержание понятия</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="920 1193 1290 1267">1.Профессиональная этика</td> <td data-bbox="1290 1193 2096 1267">1) составная часть профессиональной этики, отражающая специфику функционирования морали</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 1267 1290 1305">2.Моральные принципы</td> <td data-bbox="1290 1267 2096 1305">(нравственности) в условиях целостного педагогического процесса, наука о разных аспектах</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 1305 1290 1343">3.Моральная оценка</td> <td data-bbox="1290 1305 2096 1343">нравственной деятельности учителя;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 1343 1290 1382">4.Педагогическая этика</td> <td data-bbox="1290 1343 2096 1382">2) наиболее общие требования, с помощью которых</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 1382 1290 1447">5.Педагогическая мораль</td> <td data-bbox="1290 1382 2096 1447">регулируются отношения между людьми;</td> </tr> </tbody> </table>		Понятие	Содержание понятия	1.Профессиональная этика	1) составная часть профессиональной этики, отражающая специфику функционирования морали	2.Моральные принципы	(нравственности) в условиях целостного педагогического процесса, наука о разных аспектах	3.Моральная оценка	нравственной деятельности учителя;	4.Педагогическая этика	2) наиболее общие требования, с помощью которых	5.Педагогическая мораль	регулируются отношения между людьми;
Понятие	Содержание понятия														
1.Профессиональная этика	1) составная часть профессиональной этики, отражающая специфику функционирования морали														
2.Моральные принципы	(нравственности) в условиях целостного педагогического процесса, наука о разных аспектах														
3.Моральная оценка	нравственной деятельности учителя;														
4.Педагогическая этика	2) наиболее общие требования, с помощью которых														
5.Педагогическая мораль	регулируются отношения между людьми;														



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
			<p>3) совокупность нравственных 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><b>Задание 6. Выберите правильный ответ.</b> 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><b>Задание 7. Выберите правильный ответ.</b> 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><b>Задание 8. Выберите правильный ответ.</b> 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</p>	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		деятельности людей <b>Задание 9.</b> Установите соответствие.	
		<b>Категории</b> 1)Совесьть 2)Достоинство 3)Честь 4)Долг 5)Ответственность	<b>Характеристика</b> 1) часть требований долга, которую человек принимает 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;
		<b>Задание 10.</b> Установите соответствие.	
		<b>Русские пословицы</b> 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	<b>Немецкие пословицы</b> 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

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		<p>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</p>	<p>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</p>
УК-3.3	<p>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</p>	<p><b>Практические задания творческой направленности</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте рекомендации для руководителя по построению имиджа.</li> <li>2. Дайте рекомендации конструктивного общения в организации.</li> <li>3. <b>Этикетные формы поведения: общение по телефону.</b></li> <li>4. <b>Этикетные формы поведения: составление резюме.</b></li> <li>5. <b>Этикетные формы поведения: собеседование с работодателем.</b></li> </ol>	

**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