

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.03.2024 14:54:07
Уникальный программный ключ:
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82473

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт	Магистратура
Кафедра	Истории и философии

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

для проведения текущей и промежуточной аттестации
по учебной дисциплине

Этические нормы профессиональных отношений

Уровень образования	магистратура
Направление подготовки	52.04.01 Хореографическое искусство
Профиль	Хореографическое искусство. Теория. Педагогика
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	2 года
Форма обучения	заочная

Оценочные материалы учебной дисциплины «Этические нормы профессиональных отношений» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 8 от 01. 03. 2023 г.

Составитель оценочных материалов учебной дисциплины «Этические нормы профессиональных отношений»:

Доцент В.М. Пухир

Заведующий кафедрой: Т.Ю. Нечаева

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Этические нормы профессиональных отношений» изучается на втором курсе.

1.1. Форма промежуточной аттестации: зачет
Курсовая работа/Курсовой проект – не предусмотрены.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ, ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Оценочные средства являются частью рабочей программы учебной дисциплины и предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших компетенции, предусмотренные программой.

Целью оценочных средств является установление соответствия фактически достигнутых обучающимся результатов освоения дисциплины, планируемыми результатам обучения по дисциплине, определение уровня освоения компетенций.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- оценка уровня освоения универсальных компетенций, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины;
- обеспечение текущего и промежуточного контроля успеваемости;
- оперативного и регулярного управления учебной, в том числе самостоятельной деятельностью обучающегося;
- соответствие планируемых результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс.

Оценочные материалы по учебной дисциплине включают в себя:

- перечень формируемых компетенций, соотнесённых с планируемыми результатами обучения по учебной дисциплине;
- типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения;

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки соответствуют поставленным целям обучения;
- надежности: используются единообразные стандарты и критерии для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся имеют равные возможности для достижения успеха.

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ И ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия

ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности

ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки

ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития

ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций

Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства	
		текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающегося)	промежуточная аттестация
УК-5 ИД-УК-5.1	– обладает навыками эффективной коммуникации с представителями других культур,	Входное тестирование Деловая игра	Зачет в устной форме по вопросам
УК-5 ИД-УК-5.2	– демонстрирует умение развивать общие темы разговора и строить диалог на основе взаимопонимания;	Круглый стол	
УК-6 ИД-УК-6.1	– демонстрирует адекватное и критическое осознание своей роли в качестве субъекта профессиональной деятельности, т.е. понимание своих обязанностей, прав и ответственности в рамках профессионального сообщества;	Устный опрос 1	
УК-6 ИД-УК-6.2	– способен к самокритике и признанию ошибок, адекватной оценке своих результатов и достижений;	Устный опрос 1	
УК-6 ИД-УК-6.3	– планирует личностное развитие, определение приоритетных областей для изучения и развития;	Устный опрос 2	

Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства	
		текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающегося)	промежуточная аттестация
ПК-4 ИД-ПК-4.2	<ul style="list-style-type: none"> – анализирует требования профессионального сообщества и оценивает свои знания и навыки по отношению к этим требованиям; – ставит задачи личного роста 	Деловая игра	

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

4.1. Оценочные материалы **текущего контроля** успеваемости по учебной дисциплине, в том числе самостоятельной работы обучающегося, типовые задания.

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия

ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности

ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки

ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития

ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций

Входное тестирование (УК-5, ИД-УК-5.1)

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия

Тест

Время выполнения 20 мин.

Количество вопросов 5.

Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Способ проведения теста: бланковый

Инструкция для тестируемых:

Внимательно читать задания к тестовым вопросам и четко отвечать на них в зависимости от типа задания. Тест выполняется самостоятельно в течение 30 минут.

Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

Процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе:

«2» - равно или менее 54%

«3» - 55% - 69%

«4» - 70% - 84%

«5» - 85% - 100%.

Инструкция для проверяющих:

Правильные ответы тестовых заданий выделены. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

Процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе:

«2» - равно или менее 54%

«3» - 55% - 69%

«4» - 70% - 84%

«5» - 85% - 100%.

№	Тестовый вопрос	Компетенция
1.	Какую добродетель выше всего ценит Гомер: - крестьянский труд - бережливость - <u>воинская добродетель</u> - умеренность	УК-5, ИД-УК-5.1
2.	Какую высшую ценность утверждали своим образом жизни семь древнегреческих мудрецов? - бережливость - невмешательство в дела сильных мира сего - <u>мудрость</u> - великолепие	УК-5, ИД-УК-5.1
3.	Кто обосновал универсальный закон нравственности – категорический императив? – Кант – Аристотель – Бентам – Гегель	УК-5, ИД-УК-5.1
4.	Какие античные философские школы уделяли основное внимание этической проблематике? – Милетская школа – <u>Стоицизм</u> – Киники – <u>Эпикуреизм</u> –	УК-5, ИД-УК-5.1
5.	Аксиология – это учение о: - человеке - бытии - <u>ценности</u> - природе	УК-5, ИД-УК-5.1
6.	Вопросы о долге и совести, о чести и достоинстве относятся: - к гносеологии - к онтологии - <u>к этике</u> - к эстетике	УК-5, ИД-УК-5.1

7.	Автор работы «Никомахова этика»: -Платон - Кант - <u>Аристотель</u> - Эпикур	УК-5, ИД-УК-5.1
8.	Назовите древний моральный запрет (табу): - возмездие, равное преступлению - <u>нельзя убивать тотемное животное</u> - обмен женщинами из разных племен - убийство при внутригрупповом соперничестве	УК-5, ИД-УК-5.1

Круглый стол на тему Предмет, специфика и задачи этики. Соотношение понятий «этика», «мораль», «нравственность». Происхождение и сущность морали. Предмет профессиональной этики. Профессиональная мораль. (УК-5, ИД-УК-5.2):
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций

Круглый стол

Время проведения 45 мин.

Состоит из 3 вопросов

Магистранты в свободной форме отвечают на вопросы преподавателя. Некоторые дополняют ответы предыдущих обучающихся, задают уточняющие вопросы.

Вопрос	Ответ	Компетенции
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций		
1. Что изучает этика, каково предметное поле этой науки? Расскажите о происхождении этики.	Этика – это учение о морали, которая выступает и как совокупность моральных качеств человека, таких как правдивость, честность, доброта, и как характеристика отношений между людьми. Как наука этика возникает в трудах Аристотеля. Аристотель образовал понятие «этический», добродетельный и описал основные виды этических добродетелей, откуда и пошло название науки	УК-5, ИД-УК-5.2
2. Почему этика является частью философского знания?	Происхождение философии неразрывно связано с нравственностью потребностью в поиске добра, с необходимостью сознательного выбора. Она, как и философия, имеет ценностную составляющую, изучает не то,	УК-5, ИД-УК-5.2

	что есть, а то, что должно быть. Использует рефлексивный метод	
3. Как можно соотнести понятия «Этика», «мораль» и «нравственность»?	В повседневной жизни «мораль» и «нравственность» употребляются как синонимы – положительное, одобряемое поведение. Начиная с Гегеля мораль рассматривается как совокупность требований человека по отношению к самому себе, а нравственность как объективные требования общества к человеку. Этика – наука, которая изучает природу морали и моральных оценок, что является добром и что злом.	УК-5, ИД-УК-5.2
4. Назовите основные функции морали.	Оценочная (добро/зло), регулятивная (правила и нормы морали), воспитательная (формирует систему моральных ценностей)	УК-5, ИД-УК-5.2
5. Какие школы относятся к эмпирической тенденции в этике?	Эвдемонизм, гедонизм, эпикуреизм	УК-5, ИД-УК-5.2
6. Охарактеризуйте натуралистические школы в этике.	Все натуралистические школы считают, что мораль определяется природным началом в человеке. Эвдемонизм – считает счастье – главной целью моральных поступков. Гедонизм – высшее благо и критерий человеческого поведения, заложенный самой природой, видит в чувственном наслаждении.	УК-5, ИД-УК-5.2
7. Как трактуется природа морали в социологических школах?	В социологических школах К. Маркса, Э. Дюркгейма и М. Вебера моральное поведение связывают со следованием общим нормам и правилам поведения, которые исторически изменяются. То есть подчеркивают социальное происхождение морали.	УК-5, ИД-УК-5.2
8. В чем проявляется связь философии с этикой?	Само возникновение философии связано с наличием нравственной потребности в осознанном выборе. Поэтому философское знание с момента своего возникновения является этически понимаемым знанием.	УК-5, ИД-УК-5.2

<p>9. Каково место профессиональной этики в системе современной науки о морали?</p>	<p>Профессиональная этика относится к нормативной этике. Она задает некоторые моральные стандарты и кодексы поведения в той или иной области профессиональной деятельности</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.2</p>
<p>10. Определите предмет профессиональной этики</p>	<p>Предмет профессиональной этики – установить «что люди должны и не должны делать в рамках своей профессии» в нравственном отношении, определить моральные и ценностные установки в ходе реализации своих профессиональных обязанностей</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.2</p>
<p>11. Что такое прикладная этика и каково ее место в структуре современного этического знания?</p>	<p>Прикладная этика возникает во второй половине 20 века как форма синтеза теории и практики. Исследует такие открытые (нерешенные) проблемы морали как эвтаназия, смертная казнь, аборт, трансплантация и др. Это разновидность нормативной этики.</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.2</p>
<p>12. Каким образом осуществляется обоснование моральных принципов в этике утилитаризма?</p>	<p>Высшим принципом нравственности, согласно утилитаризму, является общее благо. Но достичь его человек может только выполнив свое профессиональное и социальное предназначение. Таким образом польза является критерием оценки морального поступка как пути к реализации наибольшего счастья для наибольшего числа людей. Мотивы поступков лишены морального характера.</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.2</p>
<p>13. Каковы функции профессиональной этики в современном обществе?</p>	<p>Профессиональная этика позволяет оценить поведение, действия, способ решения задач специалистами с точки зрения их соответствия моральным нормам</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.2</p>

	(оценочная функция). Позволяет регулировать профессиональные отношения между коллегами, руководством, клиентами (регулятивная функция). Способствует улучшению морального климата коллектива и улучшению организации их деятельности. (организационная функция)	
14. Что такое деонтология? Чем отличаются деонтологические нормы от других этических требований профессиональной морали?	Деонтологический подход к решению моральных проблем – это подход с точки зрения долга. Наиболее полно выражен у Канта. Деонтологические нормы принимаются как универсальные, независимые от конкретной ситуации	УК-5, ИД-УК-5.2
Ожидаемый результат - определение осведомленности об основных этических понятиях и теориях		

Устный опрос 1 по теме «Основные понятия профессиональной этики: профессиональная совесть и профессиональный долг. Профессиональная ответственность. Понятия справедливости, чести, достоинства» (УК-6, ИД-УК-6.1, ИД-УК-6.2).

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности

ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки

Устный опрос по вопросам:

Время на подготовку 15 мин

Способ выбора вопросов: случайный

Перечень вопросов для обсуждения:

Вопрос	Ответ	Компетенции
15. Как проявляется единство свободы и	Только признание человеческой свободы позволяет говорить о возможности морального	УК-6, ИД-УК-6.1

ответственности в ситуации морального выбора личности?	выбора, за который человек несет полную ответственность.	
16. От чего зависит степень профессиональной ответственности?	От способности контролировать свою деятельность в соответствии с теми нормами и правилами, которые он принял для себя, честность, справедливость, чувство долга	УК-6, ИД-УК-6.1
17. Как вы понимаете содержание нравственной категории «достоинство» и возможности человека претендовать на подобную самооценку?	Достоинство как нравственная категория выражает отношение человеку к самому себе и общества к человеку, основанное на признании ценности человеческой личности. Уважать достоинство человека как в своем собственном лице, так и в лице другого человека значит, по Канту, относиться к нему как к цели, и никогда как к средству	УК-6, ИД-УК-6.1
18. Насколько важен для современного работника профессионала профессиональный оптимизм?	Профессиональный оптимизм очень важен, так как настроение работника, уверенность в своих силах и способность преодолевать трудности позволяют достичь результата в любой области профессиональной деятельности	УК-6, ИД-УК-6.1
19. Что является условием свободы профессионала?	Возможность выбора профессионалом тех норм, которые в наибольшей степени отвечают его внутренним устремлениям и представлениям о добре и зле	УК-6, ИД-УК-6.1
20. Страсть к наживе – материальный фактор или духовный?	Страсть к наживе, если рассматривать светскую точку зрения, является духовным фактором.	УК-6, ИД-УК-6.1
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки</p>		
21. Как проявляет себя профессиональное достоинство?	Профессиональное достоинство - это представление человека об общественной значимости своей профессии и его представление о собственной значимости в этой профессии, которое выражается в	УК-6, ИД-УК-6.2

	адекватной самооценке своих профессиональных качеств.	
22. Что такое репутация профессионала?	<p>Репутация (лат.reputatio-«размышление») –спонтанно определившаяся и широко распространившаяся высокая оценка профессионально-нравственного облика специалиста. Это добрая или худая слава о человеке, общественное мнение о человеке, об учреждении.</p> <p>Репутация профессионала – это самое дорогое, что у него есть. На ней строится личный бренд, от нее зависит доверие потенциальных клиентов или партнеров. Проф. репутация строится на следующих основаниях: образование, связь с профессиональным сообществом, личная и профессиональная история, отзывы клиентов и их результаты. Репутацию приобрести порой бывает очень трудно, а вот потерять можно легко, в один момент. Восстановить трудно!</p>	УК-6, ИД-УК-6.2
23. Каким образом профессиональная честь связана с профессиональной репутацией в профессиональной группе специалистов?	<p>Профессиональная честь – это признание общественным мнением и осознание самим сотрудником высокой социальной ценности (нужности и важности) самоотверженного выполнения своего долга. В понятие чести включается стремление человека-профессионала поддерживать свою репутацию, престиж, добрую славу. Заслужить звание «человек чести» можно только четким исполнением служебного долга, соответствия требованиям нравственности и безупречной репутацией.</p>	УК-6, ИД-УК-6.2
24. Каковы механизмы превращения профессиональной чести в мотив ответственного профессионального поведения?	<p>Дорожить честью – это долг и повседневная обязанность профессионала. Сплав чести сотрудника и чести коллектива порождают чувство</p>	УК-6, ИД-УК-6.2

	ответственности, а также чувство гордости, т.е. моральной удовлетворенности сотрудников от осознания принадлежности к конкретному профессиональному коллективу. Члены трудовых групп должны проявлять самообладание и мужество, в высшей степени честность, порядочность, благородство во имя поддержания профессиональной чести коллектива.	
--	--	--

Устный опрос 2 по теме: Деловое общение и его особенности. Моральное регулирование в деловом общении. Этические нормы деловой коммуникации: деловые беседы, споры, критика, дискуссии, аргументация. Искусство делового комплимента. (УК-6, ИД-УК-6.3).

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития

Устный опрос по вопросам:

Время на подготовку 15 мин

Способ выбора вопросов: случайный

Перечень вопросов для обсуждения:

Вопрос	Ответ	Компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки		
Если бы вы провели соревнования в учтивости, такте, дружелюбии, любезности, приветливости, воспитанности, то кто бы, по вашему мнению, оказался в выигрыше?	В выигрыше оказался бы весь профессиональный коллектив, и, конечно же, каждый его участник в отдельности.	УК-6, ИД-УК-6.3
Объясните простую логику правил вежливости.	Правила вежливости выделяют нас из толпы, делают приятным и интересным собеседником, подчеркивают наши положительные качества (скрывают недостатки) и эффектно подают в любом обществе.	УК-6, ИД-УК-6.3
И.Кант утверждал: «Чем более цивилизованны люди, тем больше	Люди внешне проявляют симпатию, уважение к другим, скромность, бескорыстие, хотя	УК-6, ИД-УК-6.3

они актеры». Как вы понимаете эту фразу?	этим никого не обманывают, т.к. всякий человек понимает, что все это неискренне. Однако, очень хорошо, что так принято в светском обществе.	
Почему так важна манера разговора в деловом общении (дикция, громкость, тон, скорость, акцент, грамматика и подбор слов, лексикон, произношение)?	Манера разговора важна для того, чтобы четко и ясно выражать мысли, как в устной, так и в письменной форме. Если человек овладеет умением говорить и позаботится о том, чтобы его правильно поняли, то тем самым он продемонстрирует уважение к собеседнику (собеседникам).	УК-6, ИД-УК-6.3
Какой должна быть идеальная деловая беседа? Стоит ли обсуждать в деловой обстановке противоречивые темы, личные, семейные и финансовые вопросы? Когда уместно промолчать?	Деловая беседа – это процесс коммуникации деловых партнеров, исполняющих свои социальные роли. Она состоит из монологов, диалогов, полилогов. Главная ее цель – обмен информацией. Проведение беседы предполагает конфиденциальность содержания, следовательно, фиксировать ее ход можно только при взаимном согласии. Противоречивые, личные, семейные и финансовые темы в деловой обстановке обсуждать не стоит. Если обсуждают вопросы, которые могут привести к конфликту, можно их направить в другую сторону или промолчать. Если руководитель выразил недовольство работой сотрудников (особенно в повышенном тоне), лучше промолчать. Затем обсудить способы исправления ошибок.	УК-6, ИД-УК-6.3
Какие методы ведения диалога Сократа вы можете использовать при проведении деловой беседы?	Можно использовать метод индукции. Индукция, по Сократу, состоит в том, что говорящий не доходит до истины никогда, но движение к ней у него происходит методом наведения. Наведение достигается восхождением от частного к общему в процессе деловой беседы.	УК-6, ИД-УК-6.3

Практические задания.

1. Продемонстрируйте четыре основных правила рукопожатий. Уместно ли в деловом мире приветствие «кулак о кулак»?
2. Продемонстрируйте объятия и поцелуи в деловой обстановке. Когда они уместны и в каких формах?
3. Продемонстрируйте формы знакомства. Когда можно обойтись без представления?
4. Обменяйтесь визитными карточками.
5. Воспроизведите (в парах) деловой разговор на определенную тему (лучше – связанную с вашей будущей специальностью), разделив его на три этапа: разогрев, суть, завершение.
6. Попробуйте искусно направить дискуссию по конкретной, придуманной вами теме, в нужном направлении с помощью правильно заданного вопроса.
7. Воспроизведите (в парах) деловой спор на определенную тему (лучше – связанную с вашей будущей профессией) по всем правилам ведения спора.

Деловая игра: «Деловые переговоры» (УК-5, ИД-УК-5.1; ПК-4, ИД-ПК-4.2).

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия

ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций

Деловая игра

Время проведения 45 мин.

Состоит из 3 вопросов

Перечень вопросов для обсуждения:

Вопрос	Ответ	Компетенции
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия		
1. Что включает в себя содержательная подготовка деловой встречи?	Наличие цели- пересечения интересов; наличие повода – предмета или темы обсуждения; наличие согласия участников на встречу; наличие официальной содержательной части.	УК-5, ИД-УК-5.1
2. Расскажите, как стать специалистом по светским беседам.	Необходимо сделать первый шаг, начать разговор. Кто это сделает? Тот, кому это больше нужно. Любое общение	УК-5, ИД-УК-5.1

	<p>с новыми людьми полезно для нас.</p> <p>Идеальный комплимент не просто подчеркивает достоинство, но и задает тему для дальнейшего разговора</p> <p>Надо использовать правильное соотношение самораскрытия, сочувствия и такта. Больше интересоваться собеседником. Не увлекаться монологом. Внимательно слушать!</p> <p>Приходить на важные встречи (мероприятия), вооружившись готовыми темами.</p> <p>Постоянно расширять свой кругозор.</p>	
3. В чем состоит сущность общения и какова его роль в процессе жизнедеятельности людей?	<p>Общение – это взаимодействие между людьми (субъект-объектное отношение), которое характеризует базовую потребность человека – быть включенным в социум и культуру. Это способ бытия человека во взаимосвязи с другими людьми.</p>	УК-5, ИД-УК-5.1
<p>ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития</p> <p>ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций</p>		
4. Дайте определение деловому общению и выделите его особенности.	<p>Деловое общение – это способ организации и оптимизации того или иного вида предметной деятельности: производственной, научной, коммерческой и т.д.</p> <p>Особенности делового общения: его содержание, цель, регламентированность, формально-ролевой характер.</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.2
5. В чем проявляется регламентированность делового общения?	<p>Деловое общение подчиняется установленным правилам и ограничениям, деловому регламенту (лат. regle- «правило»).</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.2

6. В чем проявляются ожидания от мероприятия?	Нахождение общих (совпадающих) интересов сторон. Удовлетворение базовых интересов участников делового мероприятия.	ПК-4, ИД-ПК-4.2
7. Чем деловая беседа отличается от деловых переговоров?	<p>Деловая беседа — межличностное речевое общение нескольких собеседников с целью разрешения определенных деловых проблем или установления деловых отношений.</p> <p>Деловые переговоры — форма делового общения между собеседниками, которые обладают необходимыми полномочиями от своих организаций (учреждений, фирм и т.д.) для установления деловых отношений, заключения договоров, разрешения спорных вопросов или выработки конструктивного подхода к их решению.</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.2
8. Что собой представляет деловой протокол?	Деловой протокол – свод правил, регламентирующих порядок встреч и проводов, проведения бесед и переговоров, организацию приемов, оформление деловой переписки и т. д.	ПК-4, ИД-ПК-4.2
9. Что нужно помнить при проведении мозгового штурма?	Мозговой штурм, или, как его ещё называют, брейнсторминг, — это методика коллективного поиска решений . Суть в том, что сотрудники компании собираются и вслух думают над конкретной задачей. Каждый высказывает свою идею, в результате чего и рождается наилучший вариант.	ПК-4, ИД-ПК-4.2
10. Какая стратегия ведения переговоров предпочтительна с этической точки зрения?	<p>Стратегия проведения переговоров представляет собой заранее разработанный план действий, который реализуется сторонами во время контакта для достижения собственных целей.</p> <p>Стратегия Win-Win (сотрудничество)</p> <p>Суть этой стратегии конструктивных переговоров заключается в том, чтобы все участники процесса остались в выигрыше. По своей природе это сотрудничество, где стороны учитывают цели и</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.2

	интересы друг друга. Это самая эффективная стратегия или тактика ведения переговоров из всех существующих. Следует приложить максимум усилий, чтобы прийти к согласию и принять взаимовыгодное решение.	
11. Расскажите о предварительной подготовке, целях, участниках, времени и повестке дня идеального совещания.	Всегда строго оговаривается между участниками дата, время и место проведения совещания. Определяют состав участников и вопросы для обсуждения. Назначают ответственных за проведение совещания. Достойное помещение, наличие часов на стене, командно-президентская рассадка.	ПК-4, ИД-ПК-4.2

4.2 Оценочные материалы промежуточного контроля успеваемости по учебной дисциплине, в том числе самостоятельной работы обучающегося, типовые задания.

Зачет (УК-5, ИД-УК-5.1, ИД-УК-5.2; УК-6, ИД-УК-6.1, ИД-УК-6.2, ИД-УК-6.3, ПК-4, ИД-ПК-4.2)

Устный опрос по вопросам:

Время на подготовку 15 мин

Способ выбора вопросов: случайный

Зачет (в устной форме)

Вопрос	Ответ	Компетенции
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия</p>		
1. Предмет, специфика и задачи этики.	<p>Этика – это философская теория морали. Можно выделить следующие понимания морали:</p> <p>1) внутренние духовные качества человека и правила поведения, определяемые этими качествами;</p> <p>2) особый оценочный способ освоения действительности через дихотомию добра и зла;</p> <p>3) сфера свободного, осознанного поведения;</p> <p>4) совокупность ценностей добра и зла и соответствующих им</p>	УК-5, ИД-УК-5.1

	<p>форм сознания, отношений и действий.</p> <p>Задачи этики – прояснить понятия добра и зла, объяснить основные этические категории, чтобы дать возможность оценки их конкретных проявлений. Разработать правила и нормы морали. Определить систему моральных ценностей, на основе которой сформировать осознанное отношение человека к самому себе и другим людям</p>	
<p>2. Соотношение понятий «этика», «мораль», «нравственность».</p>	<p>В повседневной жизни «мораль» и «нравственность» употребляются как синонимы – положительное, одобряемое поведение. Начиная с Гегеля мораль рассматривается как совокупность требований человека по отношению к самому себе, а нравственность как требования общественной морали к человеку. Этика – наука, которая изучает природу морали и моральных оценок, что является добром и что злом.</p>	УК-5, ИД-УК-5.1
<p>3. Происхождение и сущность морали.</p>	<p>Существуют различные концепции возникновения и сущности морали. Марксистская этика отождествляет добро с социальными отношениями. Договорная концепция морали рассматривает общественный договор как основу нравственности. Гетерономная этика видит основания морали во неморальных факторах. Автономная этика выводит мораль из самой себя (Кант), подчеркивает специфику морали, но отчуждена от реальных проблем нравственного бытия человека.</p>	УК-5, ИД-УК-5.1
<p>4. Предмет профессиональной этики. Профессиональная мораль.</p>	<p>Профессиональная этика – это философская наука, представляющая собой часть общей теории этики, объектом изучения которой является профессиональная мораль. Профессиональная мораль включает в себя ответственное отношение к делу, нравственное</p>	УК-5, ИД-УК-5.1

	<p>чувство товарищества, поддержки и взаимопомощи, лояльное отношение к коллегам. К категориям профессиональной этики относятся профессиональный долг, профессиональная честь, профессиональная ответственность</p>	
<p>5. Основные понятия этики: добро и зло. Логика зла. Борьба добра со злом.</p>	<p>Понятия добра и зла – это центральные категории этики. Суждения о добре и зле являются синтетическими, их истинность должна исследоваться в конкретной ситуации, через анализ конкретных носителей этих ценностей. Косвенное определение добра – это наиболее общая положительная моральная ценность, зло – отрицательная. Различают <i>предметное</i> добро – это сам предмет, вещь или субъект, которые оценивают как добро или зло и ценностное добро. Добро может существовать без зла, а зло не может существовать автономно, оно есть отрицание добра, разрушительное по своей сущности. Причина зла – эгоизм свободных и разумных существ. Гордость, самолюбие, презрение к миру – семена зла в душах людей.</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.1</p>
<p>6. Основные понятия этики: долг и совесть. Профессиональная совесть и профессиональный долг.</p>	<p>Понятия долга и совести были центральными понятиями этического учения Канта. Долг – это необходимое следование моральному идеалу, уважение к нравственному закону. Совесть – это внутренний регулятор нравственного поведения, способность к самооценке своего отношения к другим людям, к действующим в обществе нравственным нормам. Профессиональный долг – это те обязательства, которые берет на себя человек в своей профессии перед коллегами, клиентами и обществом в целом. Профессиональная совесть – это моральная ответственность личности перед самим собой,</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.1</p>

	наиболее важная форма самоконтроля при исполнении своих должностных обязанностей.	
7. Понятия справедливости, чести, достоинства. Справедливость и законность.	Понятия чести и достоинства как характеристики человека с точки зрения соответствия своему предназначению. появились в культуре в 19 веке. Честь есть моральное качество социального статуса личности, определяющая его значимость. Ценность достоинства возникает исторически более поздно, чем принцип чести. Честь характеризует человека со стороны ее социальной функции. Справедливость как понятие морали по-разному понимается в этике. Справедливость как равенство в получении экономических и политических благ. Справедливость как свобода стартовых возможностей, которую гарантирует государство. Справедливость как равно открытый доступ талантам. Справедливость как максимизация благ для всех членов общества.	УК-5, ИД-УК-5.1
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		
ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций		
8. Миссия человека как процесс раскрытия интеллектуальных и духовных способностей.	Философия во все эпохи, отмечает Вл. Соловьев, делала человека вполне человеком, то есть, освобождала его от внешнего насилия и наполняла его внутренним содержанием. Человек есть не только то, что из него делает природа, но и то, что он сам делает из себя. Культура как вторая природа, созданная коллективным творчеством людей, требует от человека освоения ценностей этой культуры, раскрытия на этой основе своего творческого потенциала.	УК-5, ИД-УК-5.2
9. Миссия человека и миссия профессиональной организации.	Миссия человека – это его роль, функции, совокупность действий и поступков, которые ему предстоит совершить (или не	УК-5, ИД-УК-5.2

	совершить) на земле. Миссия людей первична при построении предназначения и целей развития любой организации. Если цели (принципы, задачи и т.д.) организации, построенные умом человека, совпадают с миссией входящих в нее людей, то такая организация максимально жизнеспособна.	
10. Философия организации.	Философия организации – это развернутая концепция тактического и стратегического развития фирмы (организации), совокупность внутрифирменных принципов и правил, регулирующих взаимоотношения руководителей и служащих, межличностные отношения.	УК-5, ИД-УК-5.2
11. Основные принципы этического поведения в коллективе.	<p>Взаимоотношение коллег между собой должно строиться по принципу «относитесь так, как бы хотели, чтобы относились к вам».</p> <p>У коллег должны быть дружеские отношения между собой, потому что только в такой атмосфере работа выполняется быстрее и приятнее.</p> <p>Основные принципы этики взаимоотношений между коллегами.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вы не должны требовать к себе особенного отношения со стороны коллег. • Относитесь к коллегам с уважением. • Рассматривайте коллегу как личность, а не как средство для достижения ваших целей. • Сотрудники должны четко знать свои обязанности, разделяя при этом права и ответственность. • Старайтесь относиться непредвзято к другим сотрудникам. • Относитесь к коллегам доброжелательно, старайтесь почаще улыбаться. • Вы никогда не должны обещать то, что не можете выполнить. • Не смешивайте работу и личные отношения. Поэтому не стоит лезть в душу своим коллегам, а на работе обсуждайте только рабочие проблемы. • Старайтесь вести себя тихо и спокойно. Не стоит быть 	УК-5, ИД-УК-5.2

	слишком громким или вести себя вульгарно. Это не только отвлекает от работы ваших коллег, но создает вам нехорошую репутацию.	
12. Формирование профессиональной этики в коллективе	Служебные отношения формируются на основе двух главных этических требований: ответственность за дело и уважение к коллегам. Первое требование проявляется в качественном выполнении своих обязанностей, второе заставляет учитывать интересы других сотрудников. Творческие коллективы строятся на принципах доброжелательности, дружеских симпатий, которые создают приятную атмосферу общения.	УК-5, ИД-УК-5.2
13. Культура взаимоотношений руководителя и подчиненных.	<p>Отдавая распоряжение, руководитель должен опираться на собственный авторитет. В приказном тоне отдавать распоряжение можно лишь в экстренных ситуациях, когда необходимо решить проблему незамедлительно.</p> <p>Эффективным методом управления сотрудника является распоряжение в форме просьбы. Тогда сотрудник чувствует, что ему доверяют.</p> <p>Эффект сотрудников необходимо стимулировать, развивать их активность и давать возможность проявлять инициативу. Только в этом случае эффективность труда будет наиболее высокой.</p> <p>В обязанности руководителя входит как наказание, так и поощрение, и мотивация сотрудников.</p> <p>Психологическое управление коллективом подразумевает способность руководителя правильно вести разговор с подчиненными.</p> <p>Поощрять сотрудников нужно уметь правильно. Материальная мотивация персонала должна выражаться в поощрении за успешно проделанную работу сразу после ее окончания. Нематериальная мотивация сотрудников может нести большую ценность, чем материальная. Признание успеха</p>	УК-5, ИД-УК-5.2

	подчиненного вовремя с правильно подобранными словами – отличная мотивация.	
14. Этические принципы как доминанта лидерства организации.	<p>Под <i>этическим принципом</i> понимается чаще всего практическое правило, которое выступает руководством к действию лидера. Этический принцип может быть сведен к определенному высказыванию. Он соответствует этическому благу.</p> <p>1. Право распоряжаться рабочей силой ни в коем случае не дает лидеру распоряжаться ею, как ему захочется</p> <p>2. Этическое управление осуществляется только, в процессе коммуникаций.</p> <p>3. В основе управленческой деятельности лежит авторитет личности.</p>	УК-5, ИД-УК-5.2
15. Понятие общения. Деловое общение и его особенности.	<p>Деловое общение – это способ организации и оптимизации того или иного вида предметной деятельности: производственной, научной, коммерческой и т.д.</p> <p>Особенности делового общения: его содержание, цель, регламентированность, формально-ролевой характер.</p>	УК-5, ИД-УК-5.2
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности</p>		
16. Моральное регулирование в деловом общении.	К нравственным установкам делового общения относятся вежливость, деликатность, тактичность.	УК-6, ИД-УК-6.1
17. Этические нормы деловой коммуникации: этика речевого общения.	<p>Речевая этика – это правила должного речевого поведения, основанные на нормах морали, национально – культурных традициях.</p> <p>Этика речевого общения начинается с соблюдения условий успешного речевого общения: с доброжелательного отношения к адресату, демонстрации</p>	УК-6, ИД-УК-6.1

	заинтересованности в разговоре, «понимающего понимания» - настроенности на мир собеседника, искреннего выражения своего мнения, сочувственного внимания.	
18. Этические нормы спора, дискуссии и аргументации.	Субъект аргументации должен уважать реципиента. Быть сдержанным, вежливым, спокойным, терпеливым. Умение встать на место другого человека, четко осознавать, как он воспринимается другим человеком – важные черты аргументатора. Образцом этической аргументации являлся Сократ, который всегда искал истину, не использовал непозволительных уловок в аргументации, и испытывал большее удовольствие, если его оппонент находил ошибку в его рассуждениях, чем если он находил ошибку в его утверждениях.	УК-6, ИД-УК-6.1
19. Критика в деловой коммуникации.	Критика является одним из важнейших элементов делового общения. Критика – это форма контроля и оценки действий, которые не соответствуют требованиям, предъявляемым коллективом к личности. В деловой коммуникации критика «вплетена» в жизнь, поэтому важно корректно подходить к таким вопросам, как: кто имеет право на критику, а кто – нет, о мере критики, о соотношении критики и «дела», о «зонах» вне критики, о том, как осуществлять критику не унижив достоинство критикуемого.	УК-6, ИД-УК-6.1
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки</p>		
20. Правила делового телефонного общения.	Приветствовать звонящего. Представлять себя и компанию. Не выяснять, кто ответил на звонок. Узнать, может ли	УК-6, ИД-УК-6.2

	собеседник сейчас говорить. Быть вежливым. Следовать четкому плану. Обращаться к клиенту на ВЫ. Переходить к сути звонка как можно быстрее. Показывать уверенность. Закончить разговор уверенно.	
21. Этика проведения деловых совещаний и переговоров.	Должно быть: наличие цели-пересечения интересов; наличие повода – предмета или темы обсуждения; наличие согласия участников на встречу; наличие официальной содержательной части.	УК-6, ИД-УК-6.2
22. Искусство делового комплимента.	<i>Деловой комплимент</i> — это небольшое преувеличение чего – либо, что каждый работник желает видеть в себе или в своем окружении. Он может быть прямым, т. е. направленным на личность, или косвенным, направленным на то, что его окружает. Комплимент только тогда достигнет цели, когда он будет правильно сформулирован.	УК-6, ИД-УК-6.2
23. Речевая агрессия и способы ее преодоления в профессиональном коллективе.	Вербальная (речевая) агрессия или словесное насилие — агрессия в речевой форме с целью снижения уверенности в себе и порождения чувства беспомощности у объекта нападения. Включает в себя резкие слова, оскорбления, брань и чрезмерный крик, угрозы и тому подобное. Сюда же относится нежелательная критика и оскорбления. С точки зрения психологии, это деструктивная форма общения, направленная на нанесение вреда самооценке другого человека и генерации негативных эмоций. Способы преодоления: игнорирование, переключение внимания, проецирование положительных качеств «агрессора», позитивные высказывания, юмор.	УК-6, ИД-УК-6.2
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		

ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития		
24. Невербальный этикет общения в трудовом коллективе. Средства невербального общения.	Невербальная коммуникация – это сторона делового общения, состоящая в обмене информацией между сотрудниками без помощи речевых и языковых средств, представленной в какой-либо знаковой форме. Это взгляд, мимика, жесты, позы, походка.	УК-6, ИД-УК-6.3
25. Этические аспекты деловой беседы.	Деловая беседа — специально организованный предметный разговор, направленный на решение деловых задач. Мастерство делового общения проявляется в умении вести деловые беседы: устанавливать устный контакт, производить хорошее впечатление на делового партнера, располагать его к себе, кратко излагать суть проблемы, по поводу которой проводится беседа, убеждать и находить взаимоприемлемое решение.	УК-6, ИД-УК-6.3
26. Максимум вежливости в трудовом коллективе. Формирование комфортных отношений с коллегами.	Умение слушать собеседника - необходимо дать возможность человеку высказаться, не перебивать его. Это позволит вам понять собеседника и выразить ему уважение. Грамотно говорить - отсутствие словарного мусора позволит вам доносить свою мысль понятно. Тренировать дикцию - при наличии дефектов, следует от них избавиться с помощью специалистов ⁴ . Уважать время собеседника - у большинства предпринимателей время расписано по минутам, поэтому лучше прийти на встречу заранее. Быть спокойным, доброжелательным - вне зависимости от темы беседы, следует проявлять терпение ^б . Правильно организовать рабочее место - оно способно всё рассказать о его хозяине. Порядок, значит мысли у человека в таком же состоянии. Иметь опрятный, аккуратный внешний вид - важный критерий. Одежда должна	УК-6, ИД-УК-6.3

	<p>соответствовать офисному стилю. Рабочий настрой - нацеленность работника на результат положительно влияет на карьерный рост и на развитии предприятия в целом.</p> <p>Сдержанность в жестикуляциях - не допустимы тактильные контакты (поцелуи, объятия), возможно только рукопожатие.</p> <p>Умение хранить секретные сведения, не разглашать данные о фирме.</p>	
<p>27. Этика и культура публичного выступления.</p>	<p>Публичное выступление - это устное монологическое высказывание с целью оказания воздействия на аудиторию. В сфере делового общения наиболее часто используются такие жанры, как доклад, информационная, приветственная и торговая речь. В основе классической схемы ораторского искусства лежит 5 этапов: 1) подбор необходимого материала, содержания публичного выступления (<i>inventio</i> - «изобретение»), 2) Составление плана, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности (<i>dispositio</i> - «расположение»), 3) «Словесное выражение», литературная обработка речи (<i>elocutio</i>), 4) Заучивание, запоминание текста (<i>memoria</i> - «память»), 5) Произнесение (<i>pronuntiatio</i>).</p>	<p>УК-6, ИД-УК-6.3</p>
<p>28. Правила активного слушания.</p>	<p>Правила активного слушания предполагают выделение двух уровней в высказывании говорящего: информационного и эмоционального. Схема активного слушания включает в себя три акта:</p> <p>1) поддержка, цель которой дать возможность говорящему высказать свою позицию: молчание, угу-реакция, эхо, эмоциональное сопровождение.</p> <p>2. Уяснение позиции через формулирование уточняющих</p>	<p>УК-6, ИД-УК-6.3</p>

	<p>вопросов. Убедиться, что Вы правильно поняли собеседника.</p> <p>3) Высказать свою точку зрения - оценки, советы, комментарии.</p>	
<p>ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития</p> <p>ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций</p>		
<p>29. Конфликты в деловых отношениях и их разрешение.</p>	<p>Конфликт – это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями.</p> <p>Правила поведения при конфликте:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Помните, что в конфликте у человека доминирует не разум, а эмоции. Это ведет к аффекту, когда сознание просто отключается, и человек не отвечает за свои слова и поступки. 2. Придерживайтесь многоальтернативного подхода и, настаивая на своем предложении, не отвергайте предложение партнера, задав себе вопрос: «Разве я никогда не ошибаюсь?» Постарайтесь проанализировать оба предложения и выяснить, какую сумму выгод и потерь они принесут в ближайшее время и в перспективе. 3. Осознавайте значимость разрешения конфликта для себя, задав вопрос: «Что будет, если выход не будет найден?». Это позволит перенести центр тяжести с отношений на проблему. 4. Если вы и ваш сотрудник раздражены и агрессивны, то необходимо снизить внутреннее напряжение, «выпустив пар». Однако разрядиться на окружающих - это не выход, а выходка. Избегайте констатации 	<p>ПК-4, ИД-ПК-4.2</p>

	<p>отрицательных эмоциональных состояний партнера.</p> <p>5. Ориентируйтесь на положительное, лучшее в человеке. Тогда вы обязываете и его быть лучше.</p> <p>6. Предложите собеседнику встать на ваше место и спросите: «Если бы Вы были на моем месте, то что бы вы сделали?» Это снимает критический настрой и переключает собеседника с эмоций на осмысление ситуации.</p> <p>7. Не преувеличивайте свои заслуги и не демонстрируйте знаки превосходства.</p> <p>8. Не обвиняйте и не приписывайте только партнеру ответственность за возникшую ситуацию.</p> <p>9. Независимо от результатов разрешения противоречий старайтесь не разрушить отношения.</p>	
<p>30. Этикет делового человека как практическое воплощение его нравственной идентичности.</p>	<p>Современный этикет выступает в многообразии форм, определяемом особенностями некоторых сфер жизнедеятельности общества и профессиональной деятельности социальных групп. Наряду с традиционными видами этикета в настоящее время выделяют деловой этикет, имеющий специфику в различных сферах профессиональной деятельности. Деловой этикет - это совокупность специфических правил, регламентирующих внешние проявления взаимоотношений между людьми в процессе делового общения. Деловой этикет выступает внешним выражением внутренней моральности и культуры. Нормы и правила поведения делового этикета исходят из основных принципов современного этикета, ориентированных на честь и достоинство человека как высшую ценность и соблюдаемых в цивилизованном мире.</p>	<p>ПК-4, ИД-ПК-4.2</p>
<p>31. Исторические принципы обучения деловому этикету.</p>	<p>Нормы этикета носят условно-согласительный характер — характер</p>	<p>ПК-4, ИД-ПК-4.2</p>

	<p>неписаного соглашения о том, что в поведении людей является общепринятым, а что нет.</p> <p>Этикет основан на общечеловеческих нормах общения, сохранявшихся столетиями и свойственных многим народам. Поэтому они соблюдаются (или должны соблюдаться) не только представителями определенного общества, но и всеми людьми (например, простые правила вежливости, приветствия, выражение благодарности).</p> <p>Но этикет отражает и специфические национальные особенности, поскольку различные народы вносили в этикет свои поправки и дополнения, связанные с традициями их собственной культуры. Поэтому многие обычаи, обряды, ритуалы соответствуют историческим условиям жизни разных народов. Требования этикета не являются абсолютными, они относительны и носят исторический характер, их соблюдение зависит от места, времени и обстоятельств. С изменением условий жизни людей, ростом образования и культуры в обществе одни правила сменяются другими. Поэтому то, что раньше считалось неприличным, становится общепринятым, и наоборот. Поведение, недопустимое в одном месте и при одних обстоятельствах, может быть уместным в другом месте и при других обстоятельствах.</p>	
32. Основные правила делового этикета.	<p>Этикет является одной из составляющих делового образа жизни. Основные правила делового этикета:</p> <p>Первое правило - будьте пунктуальны.</p> <p>Второе правило - не говорите лишнего другим.</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.2

	<p>Третье правило - не будьте эгоистом.</p> <p>Четвертое правило - одевайтесь так, как заведено в вашем профессиональном коллективе.</p> <p>Пятое правило - следите за чистотой речи.</p>	
<p>33. Деловой имидж, поведение.</p>	<p>Имидж - сформировавшийся образ делового человека, подчеркивающие ценностные качества человека, которые делают его привлекательным в глазах других людей. Обретение привлекательного имиджа не является самоцелью, но составляет важную часть профессиональных качеств делового человека, поскольку от имиджа часто зависит готовность людей к сотрудничеству.</p> <p>Важнейшим элементом имиджа делового человека является его внешний вид. Самой распространённой и наиболее признанной на сегодняшний день одеждой делового человека является костюм.</p> <p>Манера держаться - это такой же способ проявлять уважение к окружающим людям, как и опрятная одежда, вежливое обращение в разговоре, тактичность.</p>	<p>ПК-4, ИД-ПК-4.2</p>
<p>34. Принципиальные методы подхода к вопросу деловых подарков.</p>	<p>Деловые подарки имеют особое значение в мире бизнеса и профессиональных отношений. Они являются не только проявлением внимания и благодарности, но и могут служить инструментом для укрепления связей, установления доверия и создания положительного впечатления. Деловые подарки могут быть представлены партнерам, клиентам, коллегам, сотрудникам и другим людям, с которыми у вас есть деловые отношения. Они могут быть представлены в различных ситуациях, таких как праздники, юбилеи, успешное завершение проекта или просто в знак признательности.</p>	<p>ПК-4, ИД-ПК-4.2</p>

	<p>Как выбрать деловой подарок: учитывайте интересы и предпочтения получателя; учитывайте бюджет; подумайте о практичности; учитывайте культурные особенности; проанализируйте подарок.</p>	
<p>35. Роль и место моральных кодексов в профессиональной деятельности.</p>	<p>Для человека значимой часто является принадлежность к какому-либо сообществу (профессиональному, социальному). Соблюдение профессиональных заповедей подчеркивает внутреннюю принадлежность к сообществу. Страх исключения из рядов сообщества за неисполнение профессиональных этических норм, что в ряде случаев означает и потерю возможности работать по профессии, представляет собой сильный рычаг для выполнения данных заповедей и норм, прописанных в профессионально-этическом кодексе. Профессиональные этические кодексы наиболее эффективно действуют в сообществах «свободных» профессий, где принадлежность к профессии значит больше, чем принадлежность к организации.</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.2
<p>36. Особенности морального кодекса современного делового человека.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Относись с уважением к власти. Должное уважение к власти – важный элемент успешного предпринимательства. Во всем должен быть порядок. 2. Уважение необходимо на всех уровнях. Уважай не только своего начальника, но и подчиненных, что является самой надежной гарантией самоуважения. 3. Будь целеустремленным. Цель должна быть четко определена. 4. Личные дела и моральные ценности не должны противоречить общечеловеческим ценностям. 5. Не разделяй слово и дело. Деловой человек считается таковым, если умеет держать слово. 	ПК-4, ИД-ПК-4.2

	<p>6. Речь бизнесмена должна быть понятна и корректна. Неясная или вульгарная речь настораживает собеседника.</p> <p>7. Умей отдыхать и размышлять о своей жизни. Нормальный отдых – предпосылка высоких доходов.</p> <p>8. Уважай старших.</p> <p>Прислушивайся к советам опытных людей. Уроки прошлого должны способствовать созданию настоящего и лучшего будущего.</p> <p>9. Уважай культуру и традиции своей страны и других государств.</p> <p>10. Уважай человеческую жизнь, достоинства и права человека. Твое отношение к окружающим должно быть таким же, какого ты сам ожидаешь от них.</p> <p>11. Правильно рассчитывай свои средства. Оптимальное использование средств и мудрое руководство людьми – гарантия эффективности работы и высокой прибыли.</p>	
--	---	--

ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В оценочные средства учебной дисциплины внесены изменения/обновления, утверждены на заседании кафедры:

№ пп	год обновления оценочных средств	номер протокола и дата заседания кафедры
1.		