

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Амурский государственный университет»

Н.И. Белозубова

Н.В. Лагута

ЭТИКА (ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ)

Методические указания к практическим занятиям

Благовещенск
Издательство АмГУ

2017

ББК 87.75я73
Э90

*Печатается по решению
редакционно-издательского совета
Амурского государственного
университета*

Рецензенты:

*Лейфа Ирина Ильинична – кандидат педагогических наук, доцент
кафедры иностранных языков, декан филологического факультета*

*Морозов Николай Иванович – директор пуско-наладочного управления
ОАО “ГЭМ”*

Белозубова Н.И., Лагута Н.В., составители

*Э90 Этика (профессиональная): методические указания к
практическим занятиям для студентов направления подготовки 13.03.02 –
«Электроэнергетика и электротехника» и 15.03.04 - «Автоматизация
технологических процессов и производств» / сост. Н.И. Белозубова, Н.В.*

Лагута. – Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – 132 с.

Методические указания содержат критерии достижения результатов обучения в рамках практических занятий, требования к содержанию отчетных материалов и заданий для самостоятельной работы студентов, вопросы и задания для усвоения и закрепления материала, тестовые задания для самостоятельного контроля по курсу «Этика (профессиональная)», учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Методические указания предназначены для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 13.03.02 – Электроэнергетика и электротехника, 15.03.04 - Автоматизация технологических процессов и производств.

В авторской редакции.

ББК 87.75 я73.

©Амурский государственный университет, 2017

© Белозубова Н.И., Лагута Н.В., составление, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Содержание основного курса.....	6
Критерии достижения результатов обучения в рамках практических занятий	8
Требования к содержанию отчетных материалов и заданий для самостоятельной работы студентов	8
<i>Тема 1.</i> Этика как наука о морали. Место морали в жизни общества.....	18
<i>Тема 2.</i> Профессиональная этика: предмет, особенности и задачи.....	28
<i>Тема 3.</i> История профессиональной этики.	31
<i>Тема 4.</i> Общие принципы этики для всех профессий.....	35
<i>Тема 5.</i> Инженерная этика.....	44
<i>Тема 6.</i> Этика корпоративных отношений. Кодекс корпоративной этики ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро».	54
<i>Тема 7.</i> Корпоративная этика организации.	61
<i>Тема 8.</i> Этика отношений в служебных коллективах ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро».	66
<i>Тема 9.</i> Корпоративная этика руководителя.	77
<i>Тема 10.</i> Этика служебной карьеры.	87
<i>Тема 11.</i> Этика разрешения конфликтов.	94
<i>Тема 12.</i> Корпоративная этика и культура общения.	101
<i>Тема 13.</i> Этико-психологические факторы организации встреч, симпозиумов, бесед, дискуссий, совещаний.	108
<i>Тема 14.</i> Психолого-этические аспекты подготовки и ведения переговоров.....	115
<i>Тема 15.</i> Этика делового общения с зарубежными партнёрами.....	122
<i>Тема 16.</i> Имидж и репутация в энергетических компаниях.....	128
Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	131

ВВЕДЕНИЕ

Современная система высшего образования ориентирована не только на подготовку специалиста в какой-либо узкой области знания, но, главным образом, на формирование человека как личности, гражданина своего Отечества. Это особенно актуально в обучении и воспитании будущих инженеров-энергетиков, деятельность которых направлена на обеспечение нормальных условий жизни людей.

Методические указания по курсу «Этика (профессиональная)» написаны для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 13.03.02 – Электроэнергетика и электротехника, 15.03.04 – Автоматизация технологических процессов и производств.

Место учебной дисциплины – в системе курсов, формирующих общекультурные компетенции выпускника.

Цель дисциплины «Этика (профессиональная)» заключается в том, чтобы глубоко изучить и усвоить особенности профессиональной морали, систему этических знаний, необходимых для нравственного становления и развития сотрудника-профессионала, сформировать нравственную культуру студента, дать возможность получить представление о путях морального совершенствования и способах разрешения конфликтных ситуаций в своей профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины студент должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать: понятийный аппарат данной дисциплины; этические аспекты профессионального поведения инженера-энергетика в деловых отношениях; этические факторы успешности деловых отношений с руководителями, коллегами, подчиненными, зарубежными партнерами; этические способы управления деловыми отношениями и поддержания профессионального имиджа и репутации; основные функции, ценности, принципы и нормы нравственных отношений в служебном коллективе; особенности профессиональной этики инженера-энергетика;

2) уметь: использовать усвоенные этические знания в создании должного морально-психологического климата в служебном коллективе и в решении своих служебных задач; воспитать в себе чувство собственного достоинства, гордости за свою профессию, ответственности за порученное дело, активную морально-нравственную позицию, уважение к другой личности; осуществлять с позиции морали выбор целей, средств и методов профессиональной деятельности, норм поведения в конкретных ситуациях; оценивать факты и явления профессиональной деятельности и процессов в обществе с нравственной точки зрения; на основе этических принципов формировать и поддерживать профессиональный и корпоративный имидж и репутацию своей организации в деловых отношениях;

3) владеть: средствами регулирования коммуникативного поведения, методами, техниками, алгоритмами, моделями, стилями и стратегиями продуктивного взаимодействия с коллегами, руководителями, относящимися к различным психотипам; приемами группового взаимодействия, интерактивной коммуникации с использованием технологий обратной связи; приемами формулировки вопросов и ответов, интервьюирования, мониторинга, самопрезентации.

Основными видами занятий по изучению данного курса являются семинарские и практические занятия, проводимые с элементами дидактического тренинга, моделирования ситуаций профессиональной деятельности, а также в форме деловой игры. Подготовка к ним – важная составляющая успешного освоения учебного материала.

Самостоятельная работа является внеаудиторной формой изучения дисциплины. Она включает самостоятельное изучение студентами определенного круга вопросов по литературе, рекомендованной преподавателем, и предполагает подготовку учащимися индивидуальных заданий.

СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНОГО КУРСА

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 академических часов, 3 з.е.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семе стр	Неде ля семе стра	Виды контактной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в акад.часах)		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				ПР	СР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Этика как наука о морали. Место морали в жизни общества.	3	1	ПР:2	СР:4	Кластер «Основные понятия этики» 1-18нед..
2.	Профессиональная этика: предмет, особенности и задачи.	3	2	ПР:2	СР:4	Реферативные сообщения. Презентация. Работа над портфолио по курсу.
3.	История профессиональной этики.	3	3	ПР:2	СР:4	Конспект. Реферативные сообщения. Презентация.
4.	Общие принципы этики для всех профессий.	3	4	ПР:2	СР:4	Кластер. Презентация.
5.	Инженерная этика.	3	5-6	ПР:4	СР:4	Конспект. Тест.
6.	Этика корпоративных отношений. Кодекс корпоративной этики ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро».	3	7	ПР: 2	СР:4	Конспект. Презентация. Ролевая игра. Работа над портфолио.
7.	Корпоративная этика организации.	3	8	ПР:2	СР:4	Конспект. Анализ ситуаций.
8.	Этика отношений в служебных коллективах ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро».	3	9	ПР:2	СР:4	Презентация. Анализ ситуаций.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семе стр	Неде ля семе стра	Виды контактной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в акад.часах)		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				ПР	СР	
9.	Корпоративная этика руководителя	3	10	ПР:2	СР:4	Ролевая игра. Рефлексия. Работа над портфолио.
10.	Этика служебной карьеры.	3	11	ПР:2	СР:4	Анализ ситуаций.
11.	Этика разрешения конфликтов	3	12	ПР: 2	СР:4	Конспект. Анализ ситуаций. Ролевая игра
12.	Корпоративная этика и культура общения.	3	13	ПР:2	СР:4	Конспект. Контрольная работа.
13.	Этико-психологические факторы организации встреч, симпозиумов, бесед, дискуссий, совещаний.	3	14-15	ПР:4	СР:4	Конспект Ролевые игры. Устные ответы. Мозговой штурм: разработка совещания. Деловая игра. Презентация. Рефлексия.
14.	Психолого-этические аспекты подготовки деловых переговоров	3	16	ПР: 2	СР:4	Конспект. Презентация.
15.	Этика делового общения с зарубежными партнёрами.	3	17	ПР: 2	СР: 8	Кластер. Реферативные сообщения. Контрольная работа.
16.	Имидж и репутация энергетических компаний.	3	18	ПР:2	СР:8	Кластер. Создание текста, портфолио (презентация «себя» на рынке труда). Публичное выступление. Портфолио по курсу.
	ИТОГО:			36	72	

КРИТЕРИИ ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

В процессе изучения курса « Этика (профессиональная)» проводятся практические занятия. Их целями являются: закрепление учебного материала; рассмотрение наиболее сложных и спорных теоретических и практических проблем профессиональной этики; формирование умения использовать полученные знания для разрешения этических проблем и конфликтов в профессиональной деятельности. Кроме того, данные занятия предназначены для проведения текущего контроля успеваемости студентов в форме опросов, оценки презентаций, проведения контрольных работ, тестирования. Время на подготовку к семинарскому занятию предоставляется студенту в соответствии с графиком самостоятельной работы. Ответы и письменные работы студентов оцениваются в соответствии с балльно-рейтинговой оценкой.

Контроль знаний студентов осуществляется в различных формах, каждая из которых имеет свой вес в баллах: посещение практических занятий – 0,3б (x18=5б); наличие полного конспекта по всему курсу, исполненного студентом собственноручно, – 1б (x18=18б); наличие портфолио – 5 б; наличие кластера – 3 б; оценка ответа на практическом занятии -4-6 б; оценка активности работы на занятиях в течение всего курса – 1-4б; выполнение реферативного сообщения – 10б; выполнение контрольной работы – 3б. (x 3=9б.).

ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ОТЧЕТНЫХ МАТЕРИАЛОВ И ЗАДАНИЙ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Структура портфолио:

- сопроводительное письмо (цели, вид, сведения об авторе);
- материалы по темам курса (конспекты источников, списки библиографических источников, в т.ч. электронных, электронные ресурсы);
- письменные работы (контрольные работы, тесты, результаты письменных работ);

- рефлексивный дневник.

Написание эссе. Студенты пишут свои размышления об одном из морально-нравственных качеств: «добродетель», «порядочность», «правдивость» и другие эссе по этике. Объем эссе должен составлять не менее 4 000 знаков. К форме изложения эссе предъявляются следующие критерии:

логичность (определяется очевидностью причинно-следственных связей, логичностью переходов, взаимосвязанностью частей);

ясность (часто определяется понятностью использованных терминов и наличием иллюстрирующих примеров);

оригинальность (определяется наличием удачных аналогий, цитат, афоризмов, рисунков);

полнота (определяется присутствием основных структурных частей: введение, основная часть и заключение, наличием минимального содержания и завершенностью текста).

Реферативное сообщение.

В рамках учебного курса, самостоятельной работы и оценки остаточных знаний предлагаются темы реферативных сообщений.

Реферат — письменная работа объемом 10-18 печатных страниц, выполняемая студентом в течение длительного срока (от одной недели до месяца), краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу. Реферат отвечает на вопрос — что содержится в данной публикации (публикациях). В настоящее время, помимо реферирования прочитанной литературы, от студента требуется аргументированное изложение собственных мыслей по рассматриваемому вопросу. Тему реферата может предложить преподаватель или сам студент, в последнем случае она должна быть согласована с преподавателем.

В реферате нужны развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал подается не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания.

Содержание реферируемого произведения излагается объективно от имени автора. Если в первичном документе главная мысль сформулирована недостаточно четко, в реферате она должна быть конкретизирована и выделена.

Основные функции реферата: информативная; поисковая; справочная; сигнальная; индикативная; адресная, коммуникативная.

Степень реализации этих функций зависит от содержательных и формальных качеств реферата, а также от того, кто и для каких целей их использует.

Требования к языку реферата

Язык реферата должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой.

Требования к структуре реферата

Структура реферата: титульный лист, после титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором обозначены названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы.

Основная часть реферата состоит из одной или нескольких глав, включающих 2-3 параграфа (подпункта, раздела) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифровой материал, таблица, то необходимо сделать ссылку на того автора, у кого вы взяли данный материал.

Заключение содержит главные выводы из текста основной части, в нем

отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.

Приложение может включать графики, таблицы, расчеты. В библиографии (список литературы) указывается использованная для написания реферата литература.

Общие требования к тексту

Текст реферата должен подчиняться определенным требованиям: он должен раскрывать тему, обладать связностью и цельностью. Раскрытие темы предполагает, что в тексте реферата излагается относящийся к теме материал и предлагаются пути решения содержащейся в теме проблемы; связность текста реализуется в смысловой соотносительности отдельных компонентов, а цельность – в смысловой законченности текста.

План реферата

Изложение материала в тексте должно подчиняться определенному плану – мыслительной схеме, позволяющей контролировать порядок расположения частей текста.

Требования к введению

Введение – начальная часть текста. Оно имеет своей целью сориентировать читателя в дальнейшем изложении. Во введении аргументируется актуальность исследования, т.е. выявляется практическое и теоретическое значение данного исследования. Далее констатируется, что сделано в данной области предшественниками; перечисляются положения, которые должны быть обоснованы. Введение может также содержать обзор источников или экспериментальных данных, уточнение исходных понятий и терминов, сведения о методах исследования. Во введении обязательно формулируются цель и задачи реферата. Объем введения – в среднем около 10% от общего объема реферата.

Основная часть реферата

Основная часть реферата раскрывает содержание темы. Она наиболее значительна по объему, наиболее значима и ответственна. В ней

обосновываются основные тезисы реферата, приводятся развернутые аргументы, предполагаются гипотезы, касающиеся существа обсуждаемого вопроса.

Важно проследить, чтобы основная часть не имела форму монолога. Аргументируя собственную позицию, можно и должно анализировать и оценивать позиции различных исследователей, с чем-то соглашаться, чему-то возражать, кого-то опровергать. Установка на диалог позволит избежать некритического заимствования материала из чужих трудов – компиляции. Изложение материала основной части подчиняется собственному плану, что отражается в разделении текста на главы, параграфы, пункты.

Заключение

Заключение — последняя часть научного текста. В ней в краткой и сжатой форме излагаются полученные результаты, представляющие собой ответ на главный вопрос исследования. Здесь же могут намечаться и дальнейшие перспективы развития темы. Небольшое по объему сообщение также не может обойтись без заключительной части, она может содержать две-три фразы. Но в них должен подводиться итог проделанной работе.

Список использованной литературы

Реферат любого уровня сложности обязательно сопровождается списком используемой литературы. Названия книг в списке располагают по алфавиту с указанием выходных данных использованных книг.

Требования, предъявляемые к оформлению реферата

Объем реферата колеблется от 10-18 страниц. Работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По обеим сторонам листа оставляются поля размером 35 мм. слева и 15 мм. справа, рекомендуется шрифт 12-14, интервал - 1,5. Все листы реферата должны быть пронумерованы. Каждый вопрос в тексте должен иметь заголовок в точном соответствии с наименованием в плане-оглавлении. При проверке реферата преподавателем оцениваются: знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины;

знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.

Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов). Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению). Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов). Использование литературных источников. Культура письменного изложения материала. Культура оформления материалов работы.

Объективность оценки предусматривает отражение как положительных, так и отрицательных сторон работы. Рецензент оценивает работу по традиционной 10-балльной шкале, могут быть отдельно оценены разные компоненты работы, однако завершается отзыв рецензента одной итоговой оценкой.

Проведение дискуссии:

1. Данное занятие направлено на совершенствование у студентов умения анализировать проблему и аргументированно доказывать свою точку зрения;
2. Студенты делятся на две подгруппы от 10 до 12 человек;
3. В каждой группе распределяются роли ведущих, докладчиков (пропонента и оппонента), критика-аналитика, статиста, скептика-провокатора;

4. Темы дискуссий для групп рекомендуются преподавателем или выбираются студентами и согласовываются с преподавателем;

5. Преподаватель выступает в роли консультанта;

6. Разработка докладов пропонента и оппонента, подготовка ведущего, критика-аналитика (эксперта) и скептика - провокатора производится в часы самостоятельной работы студентов;

7. Отработка организации и технологии проведения дискуссии проводится студентами во время учебных занятий по дисциплине «Этика (профессиональная)», а также в часы самостоятельной работы учащихся.

Требования к ведущему дискуссии

Ведущий обязан:

1. Быть объективным, компетентным, авторитетным, коммуникабельным, тактичным, доброжелательным, эмоционально устойчивым, уверенным в себе, самокритичным;

2. Иметь четкое представление о теме и цели дискуссии, содержании проблемных вопросов, составе аудитории, прогнозируемых результатах;

3. Уметь слушать и слышать всех собеседников, анализировать выступления оппонентов, сопоставлять и демонстрировать противоречия в позициях сторон, направлять дискуссию к цели, удерживать ее в конструктивном русле, создавать обстановку благоприятного общения и критического анализа, обеспечивать дисциплину и соблюдение этических норм при обсуждении проблемы.

4. Ведущий не имеет права оказывать давление на участников дискуссии, терять самообладание, выносить «приговоры» по ходу выступлений, прерывать выступающего при соблюдении им порядка и правил обсуждения проблемы, принимать чью-либо сторону и субъективно (односторонне) комментировать речи участников дискуссии.

Обязанности членов дискуссионной группы

1. *Ведущий* при подготовке дискуссии:

- Составляет сценарий дискуссии;
- Организует работу дискуссионных групп;
- Распределяет роли;
- Готовит проблемные вопросы для активизации дискуссии;
- Предлагает группам поддержки оппонента и пропонента подготовить фиксированные выступления.

2. *Ведущий* при проведении дискуссии:

- Делает вступительное сообщение;
- Объявляет тему дискуссии;
- Обосновывает ее актуальность;
- Формулирует проблему;
- Ограничивает предмет обсуждения (определяет рамки анализа);
- Определяет цель дискуссии;
- Представляет участников дискуссии;
- Объявляет регламент;
- Напоминает требования, предъявляемые к выступлениям (краткость, конкретность, конструктивность), и этические нормы поведения при обсуждении темы дискуссии;
- Назначает ассистента ведущего (регистратора) и руководит его работой;
- Следит за соблюдением регламента;
- Не допускает выхода обсуждения проблемы за рамки предмета дискуссии;
- Собирает и систематизирует информацию «за» и «против»;
- Предлагает активизирующие и направляющие вопросы;
- Делает заключение по высказанным суждениям;
- Оценивает полноту и уровень полученных решений обсуждаемой проблемы;
- Определяет степень достижения цели дискуссии;
- Оценивает степень обоснованности альтернатив;

- Выделяет наиболее удачные выступления;
- Дает оценку выступлениям с точки зрения культуры и этики ведения спора;
- Благодарит участников;
- Заканчивает дискуссию за 15-20 минут до окончания занятия для подведения итогов преподавателем;

Докладчики (пропонент и оппонент):

- Разрабатывают тексты докладов (альтернативные доклады) в соответствии с составленным замыслом дискуссии;
- Оформляют тексты докладов для отчета по дискуссии;
- Выступают с докладами, используя различные формы подачи информации (слайды, презентации и др.);
- Отвечают на вопросы аудитории;
- Сдают тексты докладов ведущему дискуссии;
- Готовят и задают друг другу 2-3 вопроса.

3. *Критик-аналитик* (эксперт) при проведении дискуссии:

- Анализирует содержание докладов пропонента и оппонента с целью проверки аргументации и тезисов;
- В ходе дискуссии анализирует умение докладчиков защищать свои позиции;
- Выявляет ситуации затруднения и устанавливает степень обоснованности выводов и утверждений пропонента и оппонента;
- Делает вывод о качестве докладов, высказывает критические замечания;
- Представляет текст своего выступления в отчет ведущему;
- Задает вопросы как пропоненту, так и оппоненту по анализируемой проблеме.

4. *Скептик-провокактор* при проведении дискуссии:

- Готовит провокационные, деструктивные вопросы и реплики по теме доклада;

- Высказывает замечания в ходе дискуссии;
- Высказывает скептические суждения;
- После окончания дискуссии представляет ведущему в письменной форме перечень вопросов и замечаний;

Ассистент ведущего (регистратор):

- Работает как помощник ведущего;
- Ведет записи по указаниям ведущего;
- Фиксирует вопросы, ответы, неординарные идеи, предложения;
- Контролирует регламент;
- По окончании дискуссии передает записи ведущему и вместе с ним составляет отчет в письменной форме.

Примерные темы дискуссий:

1. Должен ли инженер-энергетик обладать более высоким уровнем нравственности в сравнении со специалистами в области менеджмента, маркетинга?
2. Можно ли все купить за деньги?
3. Что является главным источником специфических для сегодняшнего дня нравственных проблем (XX-XXI века): развитие науки, техники и технологии или распространение постмодернизма?
4. Основой бизнеса должна быть прибыль или социальная его направленность?
5. Усиление этических аспектов предпринимательства в современной России: миф или реальность?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1.

ТЕМА: Этика как наука о морали. Место морали в жизни общества

ЦЕЛЬ: сформировать представление об этике как науке о морали. Определить место морали в жизни общества; развить навыки устной и письменной коммуникации, умение аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; убедить в необходимости нравственного поведения.

ПЛАН

1. Термины «этика», «мораль» и «нравственность», их этимологическое родство и исторически сложившееся различие.
2. Возникновение этики: от мифа к логосу. Философский статус этики.
3. Этика как учение о морали и как компонент духовной культуры. Место этики в системе философского и гуманитарного знания: этика как «практическая философия» и как теория нравственности.
4. Предмет этики. Назначение этики.
5. Структура этического знания. Соотношение традиционной и современной этики.
6. Основные виды традиционной этики: этика счастья, этика долга (деонтология), этика добра (аксиология), этика справедливости, этика добродетели (аретология), этика любви и т.д.
7. Основные проблемы прикладной этики. Разнообразие этических и моральных теорий.
8. Концепции происхождения морали: натуралистические, социологические, антропологические, метафизические концепции и метаэтика.
9. Типы этических учений: гедонистические, утилитаристские, перфекционистские и гуманистические учения. Этический релятивизм и

абсолютизм.

10. Сущность и структура морали. Моральное сознание и его основные элементы: знание, представление, оценки, идеалы.

11. Нравы как стандартные нормы поведения. Моральные (нравственные) отношения. Понятие моральной нормы.

12. Основные функции морали: регулятивная, аксиологическая (оценочная), воспитательная, коммуникативная и др. Важнейшие принципы морали: коллективизм, гуманизм, справедливость.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛА

1. Как возникли и что означают термины «этика», «мораль», «нравственность»?

2. Совпадает ли теоретическое содержание терминов «этика», «мораль», «нравственность» с их повседневным употреблением?

3. Может ли существовать общество, коллектив без морали?

4. Когда мораль становится реальным регулятором человеческих поступков?

5. Назовите категории этики, выражающие моральные ценности, имеющие важное значение для энергетической сферы деятельности.

6. Перечислите основные функции морали. В чём они заключаются?

ЗАДАНИЕ 1.

Составьте словарь новых терминов и понятий по теме (кластер).

ЗАДАНИЕ 2.

Напишите эссе об одном из морально-нравственных качеств: «добродетель», «порядочность», «правдивость» или на одну из тем:

1. Мораль в современном обществе.
2. Нарушение закона ради справедливости.
3. Этика и религия: единство или борьба?
4. Этика в рекламе.

5. Деньги как мера стоимости любого поступка.
6. Эвтаназия: за и против.
7. Военная этика.
8. Этические проблемы насилия и ненасилия.

ЗАДАНИЕ 3.

Проблемные задания

А) Патриотизм – важное нравственное качество. Как вы думаете, быть патриотом – это:

- гордиться символикой своей страны;
- считать все своё лучшим, чем заграничное;
- вести счёт боевым победам своего государства;
- любить свой народ;
- “раньше думать о Родине, а потом о себе”

Обоснуйте свой ответ.

Б) Если всё можно измерить деньгами, то какую, по-вашему, сумму вы заплатили бы обиженному /или пожертвовали на благотворительность/, чтобы избавиться от чувства вины за:

- нарушенное обещание в бизнесе;
- ложь, приведшую другого человека к потере бизнеса;
- прежнее невнимание к матери, которая умерла;
- беспричинную грубость с зависящим от вас сотрудником.

Обоснуйте свой ответ.

В) Упадок нравственности сейчас отмечают многие. В чем он, по-вашему, выражается в наибольшей степени:

- в озлобленности людей друг против друга;
- в разобщении по политическим и идейным мотивам в среде друзей, в семье, на работе;
- в эгоизме /”каждый сам за себя”/;
- в росте преступности;
- в утрате идеалов и ценностной дезориентации;

- в исчезновении элементарной культуры поведения;
- в том, что прервалась связь поколений;
- в распространении порнографии.

Обоснуйте свой ответ.

Г) “Золотое правило нравственности” гласит: чего себе не желаешь, того другим не делай. Примените его в различных ситуациях:

- два предпринимателя спорят по поводу торговой сделки;
- старый человек нуждается в помощи молодого;
- вор крадёт имущество человека, разбогатевшего нечестным путем;
- голодный крадёт кусок хлеба;
- подружки /друзья/ “перемывают косточки” знакомым;
- гражданин отказывается от несения воинской службы.

Универсально ли “золотое правило”? Достаточно ли одного правила на все случаи жизни?

Д) Насилие безнравственно в этическом плане. Но на практике часто приходится его применять. Определите, в каком случае, если потребуется, Вы можете применить его:

- для обуздания преступности;
- для проведения полезных реформ;
- для завоевания и удержания власти;
- для отпора внешнему врагу;
- в целях воспитания;
- для бизнеса.

Е) Примените единую нравственную норму “Уважай старших” в различных обстоятельствах:

- в пригородном автобусе, где у вас билет с местом, а у пожилого человека – без места;
- уважаемый вами коллега, который старше вас, просит отказаться от выходного и помочь ему с отчетом;
- начальник в беседе высказывает заведомо неверное мнение;

- преподаватель обещал автоматический зачет, а теперь отказывается от своих слов;

Напишите свой вариант ответа.

Ж) Добро многообразно. Найдите разные варианты “доброго поведения” в таких ситуациях:

- Ваш начальник несправедливо сердится;
- Ваш приятель в компании беззастенчиво врет.

Напишите свои варианты поведения.

З) Заповедь “не сделай себе кумира” первоначально была направлена против языческих идолов. А в чем нравственный вред любых кумиров? И не кумир ли сам Христос? Обоснуйте свой ответ.

И) Записано: “Не убивай”. На кого, по вашему мнению, не распространяется эта норма:

- на комаров;
- на всех животных;
- на инопланетян;
- на врагов Отечества;
- на убийц.

Обоснуйте свой ответ.

К) Надеемся, Вы поддерживаете принцип “не убивай”. Исходя из каких мотивов, нельзя убивать:

- потому что попадешь в тюрьму;
- потому что в ответ могут убить меня;
- потому что жизнь человека священна;
- потому что никакое преступление не стоит жизни;
- потому что я никого не могу воскресить.

Дайте ответ на каждое утверждение.

Л) Записано: “не кради”. В законодательстве всех стран предусмотрено суровое наказание за экономические преступления. Означает ли это, что в данных случаях выдерживается нравственная норма “не кради”? Возможна

ли данная норма в сфере бизнеса? Обоснуйте свой ответ.

М) Если украл “по необходимости”, попользовался и вернул, считается ли это кражей? Обоснуйте свой ответ с точки зрения нравственности.

Н) Часто можно слышать выражение “ложь во благо”. Разделяете ли Вы эту точку зрения? Как это можно соотносить с заповедью “не произноси ложного свидетельства...”?

Обоснуйте свой ответ.

О) Есть выражение “резать правду-матку” и “говорить всю правду в глаза”. Но известно, что такая правда часто бывает оскорбительной. Как сочетать правдивость и деликатность? Какая норма, по-вашему, является наиболее важной? Обоснуйте свой ответ.

П) Запрет на ложь – один из самых древних в истории культуры. Какую ложь Вы осудите в большей степени:

- утверждение обратное правде;
- рассказы, не связанные с действительностью;
- утаивание части правды;
- самообман;
- ложь во спасение;
- маленькую ложь для достижения большого блага.

Обоснуйте свою точку зрения.

Р) Условием моральной свободы является моральная вменяемость. Кого бы Вы сочли морально невменяемым субъектом:

- маленького ребенка;
- человека в сильном гневе;
- сумасшедшего;
- непроходимого «дурака»;
- человека, поставленного в безвыходное положение.

Обоснуйте свой ответ по каждому из предложенных вариантов.

С) Приведите примеры из вашей жизни, где приведенные ниже конфликтогены вызвали конфликтную ситуацию.

- Незаслуженные и унижительные упреки.
- Негативные обобщения, «навешивание ярлыков».
- Настойчивые советы, предписания по поводу того, как другому человеку следует себя вести.
- Указания на факты, которые не имеют отношения к теме разговора или изменить которые собеседник не в состоянии.
- Решительное установление границ разговора, «закрытие» определенных тем для обсуждения.
- Неуместная ирония, сарказм.
- Ругательства, проклятия, оскорбительные высказывания, имеющие целью «выпустить пар».

ЗАДАНИЕ №4. Деловая игра.

Цель: Закрепить основные моральные категории.

Методика: студенты делятся по двое и, работая в парах, составляют список из 4-х морально-этических требований к той или иной профессии (профессии распределяет преподаватель).

Например, воспитатель должен быть ответственным, добрым, терпеливым и т.д., спасатель – мужественным, стрессоустойчивым, главный инженер-энергетик ... и т.д.

Списки зачитываются вслух, происходит обсуждение, преподаватель корректирует ответы.

ЗАДАНИЕ №5. *(Для закрепления темы)*

Выберите профессию, составьте список из 4-х морально-этических требований к ней, огласите его перед группой, не называя профессии. Списки зачитываются вслух, группа отгадывает профессию.

ЗАДАНИЕ №6. *(Индивидуальное)*

Приготовьте реферативное сообщение на одну из тем:

1. Представление о добре и зле в истории цивилизации.
2. Проявление морального зла в современном обществе и пути его преодоления.

3. Жизнь и смерть как универсальные нравственные ценности.
4. Какими нравственными качествами должен обладать инженер-энергетик?

5. Понятие о нравственной свободе и об ответственности личности.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании один правильный ответ

1. Этика – это философская наука, предметом которой является ...
 - А) мораль
 - Б) традиции
 - В) вера
 - Г) гуманизм
2. Впервые термин «этика» как обозначение особой области исследования употребил ...
 - А) Платон
 - Б) Аристотель
 - В) Гомер
 - Г) Геродот
3. Синонимом греческого слова «этика» в русском языке является ...
 - А) нравственность
 - Б) обычай
 - В) традиция
 - Г) нрав
4. «Мораль» в переводе с латинского означает ...
 - А) нравственный
 - Б) безнравственный
 - В) этичный
 - Г) этикетный
5. Мораль – это ...
 - А) один из основных способов нормативной регуляции действий человека в обществе

Б) сфера духовной жизни человека и общества, включающая в себя различные обычаи, нормы человеческого общежития

В) высшая моральная и нравственная ценность, в отношении которой все остальные категории являются вторичными

Г) внутренняя морально-нравственная категория, обозначающая самоуважение человеческой личности

6. Нравственность – это...

А) сфера духовной жизни человека и общества, включающая в себя различные обычаи, нормы человеческого общежития

Б) один из основных способов нормативной регуляции действий человека в обществе

В) высшая моральная и нравственная ценность, в отношении которой все остальные категории являются вторичными

Г) внутренняя морально-нравственная категория, обозначающая самоуважение человеческой личности

7. Высшая моральная и нравственная ценность, в отношении которой все остальные категории являются вторичными, называется ...

А) благоразумие

Б) долг

В) добро

Г) достоинство

8. С понятием “добро” не соотнобразуется такое качество, как ...

А) справедливость

Б) милосердие

В) великодушие

Г) жадность

9) В одной из главных христианских заповедей: поступай с другими так, как хочешь, чтобы поступали с тобой заложено ...

А) побуждение к добродетельным поступкам и творению добра

Б) призыв к благоразумию

В) требование от человека применять рассудительность, прежде всего в словах и поступках

Г) призыв выполнить личный долг

10. Исполнять 2 основных заповеди: любить Бога и любить людей – это значит, прежде всего, ...

А) проявлять благоразумие

Б) применять рассудительность

В) творить добро

Г) выполнять личный долг

11. Социальный долг касается выполнения человеком ...

А) общественных функций, связанных, прежде всего, с его профессиональными обязанностями

Б) обязанностей перед собой и своей семьей

В) христианских заповедей

Г) обязанностей перед друзьями

12. Внутренняя морально-нравственная категория, обозначающая самоуважение человеческой личности называется ...

А) достоинство

Б) долг

В) совесть

Г) ответственность

13. Действия человека или многих людей, направленные на разрушение или игнорирование принятых в обществе моральных принципов, причинение вреда другим людям и себе, называется ...

А) зло

Б) добро

В) ответственность

Г) долг

14. Внутренняя морально-нравственная категория, подразумевающая способность человека вести оценку своего поведения, его мотивов,

внутренних желаний с позиций осознания собственного несовершенства называется ...

- А) достоинство
- Б) долг
- В) совесть
- Г) ответственность

15. Совокупность всех нравственных качеств человека, помогающих ему грамотно и эффективно выполнять предписанные правила в отношении себя (забота о здоровье и условиях жизни), своих близких и общества в целом называется ...

- А) достоинство
- Б) долг
- В) совесть
- Г) ответственность.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Прокофьева Т.А. Этика профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. А. Прокофьева. – Самара : Самарская гуманитарная академия, 2009. - 56 с. Режим доступа: http://www.Prokofeva_Etika_professionalnoi_deyatelnosti.pdf
2. Подопригора М.Г. Деловая этика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М. Г. Подопригора. – Таганрог : Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. – 116 с. Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m243/>
3. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 6-28.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2.

ТЕМА: Профессиональная этика: предмет, особенности и задачи

ЦЕЛЬ: сформировать представление о профессиональной этике, ее особенностях и задачах. Развить навыки устной и письменной коммуникации, умение аргументированно и ясно строить устную и

письменную речь; способность научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, готовность использовать на практике методы гуманитарных, социальных наук.

ПЛАН

1. Понятие профессиональной этики.
2. Нравственная особенность различных видов деятельности человека.
3. Роль общечеловеческих ценностей в становлении профессиональной этики.
4. Профессиональные виды этики.
5. Предмет, структура и задачи курса «Этика (профессиональная)».
6. Профессиональная этика в русской культуре:
 - основные этические требования к поведению правителей и основного населения в русской культуре X-XII веках;
 - реформаторская деятельность Петра Великого;
 - трудовая этика России;
 - вклад русских ученых, писателей, композиторов, живописцев, представителей общественной мысли в развитие мировой культуры;
 - три типа профессиональной морали современного российского общества.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ

МАТЕРИАЛА

1. Какова сущность и назначение профессиональной этики?
2. В чём особенности профессиональной этики?
3. Какие виды профессиональной этики вам известны? Назовите и охарактеризуйте их.

Разбор конкретных ситуаций

Ситуация 1. Представьте, что в вашей компании разрабатывается новая система выставления счетов клиентам. Встает вопрос о том, сколько нужно резервировать средств для обнаружения и исправления ошибок. По одному из вариантов добавляется около 40% к общей стоимости, но существенно

повышается качество информации в итоговой базе данных. В противном случае вы рискуете тем, что некоторые клиенты посчитают вашу цену излишне завышенной. Вложите ли вы дополнительные 40%? Какие факторы вы будете рассматривать при решении этого вопроса?

Ситуация 2. Иван Геннадиевич для вас больше, чем босс. Он тот, кто способствовал вашему быстрому продвижению на новом месте работы. Вы часто вместе обедаете и даже играете в теннис. Однажды за столом, говоря об ожидаемом обновлении компьютеров, он упоминает, что компания *XYZ Computer* выделила ему 1000 долл. на "благие цели". Иван Геннадиевич просит забыть об этом. Две недели спустя вы узнаете, что заключен контракт с компанией *XYZ* несмотря на то, что цена, предложенная компанией *ABC Computer*, ниже и у вашей компании в прошлом были проблемы с надежностью продуктов *XYZ*. Сообщите ли вы вышестоящему начальнику о поступке Ивана Геннадиевича? Почему?

Ситуация 3. Иванов — надежный союзник вашего отдела. Он защищал перед генеральным директором ваши крупные проекты, такие, как развертывание большого пакета автоматизации продаж и др. Вероятно, вы работали бы где-то в другом месте, если бы не Иванов. Но вдруг вы узнаете, что Иванов использует нелегальный офисный пакет *Lotus Development*, тогда как для всей компании стандартом является *Microsoft Office*. Вы предложили ему купить лицензионную копию, но он отказывается. Ваши действия?

Ситуация 4. Что делать, если обнаруживается, что ваша компания вела двойную бухгалтерию на двух различных компьютерах?

Ситуация 5. Врач компании, стала замечать возрастающее число случаев заболевания эмфиземой легких у рабочих, длительное время работающих на заводе компании. Она сообщает об этом руководству, и ей предлагают продолжать регистрировать число подобных случаев, но никому об этом не сообщать. В следующем году, с увеличением числа заболевших, она приходит к выводу о наличии связи между устарелой вентиляционной

системой на различных участках завода и числом заболевших. Она ставит в известность об этом руководство фирмы, и ей снова предлагают продолжать наблюдение, но не проводить анализов и ничего никому не говорить, чтобы не встревожить рабочих. Есть ли у нее моральная обязанность поступать так, как ей велят? Есть ли у нее моральная обязанность предпринимать что-либо другое, кроме того, что ей велят?

ЗАДАНИЕ №1. *(Индивидуальное)*

Приготовьте реферативное сообщение на тему: Чем обусловлена специфика профессиональной морали?

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Прокофьева Т.А. Этика профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. А. Прокофьева. – Самара : Самарская гуманитарная академия, 2009. - 56 с. Режим доступа: http://www.Prokofeva_Etika_professionalnoi_deyatelnosti.pdf

2. Подопригора М.Г. Деловая этика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М. Г. Подопригора. – Таганрог : Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. – 116 с. Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m243/>

3. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 28-40.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3.

ТЕМА: История профессиональной этики

ЦЕЛЬ: познакомить с этапами становления профессиональной этики, принципами спортивной этики, этическими традициями предпринимательства в России. Развить навыки устной и письменной коммуникации, умение аргументированно и ясно строить устную и письменную речь. Сформировать представление о профессионализме как моральном принципе.

ПЛАН

1. Этапы становления профессиональной этики.

- А) Разделение труда и возникновение профессионализма.
 - Б) Мастерство и ценности цеховой морали Средневековья.
 - В) Этика предприимчивости в европейском Средневековье.
 - Г) Этика рыцарства и ценности верного служения
2. Наказание за нарушение профессиональной этики.
 3. Этика джентельменства как продолжение «мирской аскезы».

Профессионализм – основа джентельменского образа жизни.

4. Спортивная этика. Кодекс спортивной этики.
5. Интеллигентность как добродетель и идеал воспитанности в России.
6. Взаимосвязь профессионального и сословного этосов.
7. Этические традиции предпринимательства в России. Российский Кодекс предпринимательской этики (1998 г.).
8. Профессионализм как моральный принцип.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛА

1. Какой смысл вы вкладываете в понятие «профессионал? По отношению к кому мы можем употреблять это определение?
2. Какие ценности цеховой морали культивировались в Средневековье? Какие из них легли в основу профессиональных Кодексов Нового времени?
3. Этика джентельменства – продолжение «мирской аскезы»? Какие этические принципы джентельменов актуальны и активны сегодня? В каких Кодексах они закрепились? Профессионализм – основа джентельменского образа жизни?

ЗАДАНИЕ № 1.

Прочитайте Кодекс спортивной этики. Что означает понятие «справедливая игра»? Подготовьте сообщение на тему: «Спортивная этика».

ЗАДАНИЕ № 2.

Прочитайте Российский Кодекс предпринимательской этики (1998 г.) и

подготовьте сообщение на тему: Этические традиции предпринимательства в России.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании один правильный ответ

1. Профессиональная этика развивается в рамках корпоративной цеховой морали в ...

- А) Средние века
- Б) Новое время
- В) Древнем мире
- Г) Новейшее время

2. Представление о том, что «Плохой человек не может сделать хорошую вещь» формируется в ...

- А) Новейшее время
- Б) Новое время
- В) Средние века
- Г) Древнем мире

3. Мастер в Средние века – это...

А) лучший профессионал, учитель, наставник (воспитатель), хранитель рецепта, обладатель собственного клейма

- Б) изготовитель продукта
- В) помощник начинающих
- Г) профессионал

4. В рыцарской этике закладываются основы ...

- А) галантного поведения
- Б) семейного поведения
- В) корпоративного поведения
- Г) христианского поведения

5. Культ Прекрасной Дамы – это ...

- А) почитание чистоты Богородицы
- Б) возвышенное отношение к женщине

- В) служение своей семье
Г) защита всех обездоленных женщин
6. В присяге, понимаемой как клятва верности, рыцари клялись в ...
А) сохранении от всяческого ущерба тела сюзерена, его достоинства, его чести
Б) защите родины
В) выполнении профессионального долга
Г) оказании помощи народу
7. Преемственницей рыцарской клятвы является ...
А) клятва студента
Б) клятва Гиппократов
В) присяга военнослужащих
Г) клятва судьи
8. При нарушении клятвы рыцаря подвергали наказанию:
А) лишали чести, т.е. разжаловали (разоружали, ломали его оружие, читали заупокойные молитвы)
Б) лишали лицензии
В) дисквалифицировали
Г) подвергали анафеме
9. Джентельменство как идеология сложилось в (во) ...
А) Франции
Б) Испании
В) Англии
Г) Германии
10. Для джентельменов не характерен (а) ...
А) высокая образованность
Б) аристократизм вкуса и образа жизни
В) профессионализм и предприимчивость
Г) консерватизм в общении
11. Верность слову джентельмена означала ...

- А) сохранить достоинство и верность данным обязательствам
- Б) самоуважение
- В) уважение традиций рыцарей
- Г) уважение представителей других профессий

12. Джентельменство в Европе – это ...

- А) наименование сыновей наследственного дворянства
- Б) оценочная этическая категория
- В) социальное положение
- Г) профессиональный статус

14. Для джентельменства как этической категории не характерны ...

- А) честность и надежность
- Б) солидность и респектабельность
- В) воспитанность и умение работать в коллективе
- Г) индивидуализм и неуверенность

15. «Пусть победит сильнейший!» – это девиз из ...

- А) спортивной этики
- Б) этики юриста
- В) этики журналиста
- Г) этики врача.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Протанская Е.С. Профессиональная этика. Моральная пропедевтика делового поведения. Изд. Алетейя, 2003, 288 с. // <http://rudocs.exdat.com/docs/index-433564.html>

2. Российский кодекс предпринимательской этики // <http://rudocs.exdat.com/docs/index-433564.html?page=2>

3. Кодекс спортивной этики Справедливая игра – путь к победе. <http://www.infosport.ru/press/sfa/1997N2/p62-63.htm>

3. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 40-56.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4.

ТЕМА: Общие принципы этики для всех профессий

ЦЕЛЬ: познакомить с общими принципами этики для всех профессий.

Развить навыки устной и письменной коммуникации, умение аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; способность научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, готовность использовать на практике методы гуманитарных, социальных наук. Заложить основы этичного поведения профессионала.

ПЛАН

1. Профессионализм – ответственное исполнение долга.
2. Информированное согласие.
3. Конфиденциальность и профессиональная тайна как принципы профессионала.
4. Уважение прав собственности – важный принцип профессиональной этики.
5. Коллегиальность в профессиональной этике.
6. Право на критику и бесконфликтность.
7. Экологический принцип в работе профессионалов.
8. Гедонистический принцип профессиональной этики.
9. Культура речи как критерий этики профессионала.
10. Профессиональные кодексы, хартии, декларации профессиональных цехов и их этические основы.
11. Корпоративная ответственность и общественный контроль деятельности профессионалов.
12. Комиссии по этике.
13. Борьба с коррупцией как проблема профессиональной этики.
14. Борьба с коррупцией в законодательстве зарубежных стран.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ

МАТЕРИАЛА

1. Какой смысл вы вкладываете в понятие «профессионализм»?

2. Кого называют профессионалом? Приведите примеры. Аргументируйте свой ответ.

3. Какими знаниями и качествами должен обладать профессионал?

4. Какое значение имеет слово «конфиденциальность»?

5. Какая информация, касающаяся предприятий, вырабатывающих электрическую энергию, например, Зейской ГЭС будет конфиденциальной, а какая является профессиональной тайной?

6. Проиллюстрируйте действие гедонистического принципа профессиональной этики в работе энергетика.

7. Как реализуется экологический принцип в работе профессионалов?

ЗАДАНИЕ № 1. Приготовьте сообщение на тему: Экологические последствия строительства ГЭС.

ЗАДАНИЕ № 2. Познакомьтесь с принципами, которые стали основой борьбы с коррупцией в Сингапуре. Выскажите свою точку зрения. Аргументируйте её.

Рассказ Марка Хонга - посла Сингапура в России и Украине об опыте его страны (Сингапур – страна, победившая коррупцию Независимая газета. - 2000. - 18 мая). По официальным оценкам Сингапур является седьмой из наименее коррумпированных стран мира и первой среди азиатских стран по этому же показателю с общим рейтингом 9,1 балла из 10. Посол рассказывает: «Борьба Сингапура с коррупцией основана на определенных принципах. Во-первых, меры должны предприниматься по отношению к обеим сторонам: и тем, кто дает взятки, и тем, кто их берет. Во-вторых, ... принцип ответственности: коррупцию необходимо наказывать в административном или уголовном порядке. Но общественное порицание - неотъемлемая часть процесса наказания. В-третьих, должна быть проведена четкая граница между государственными обязанностями и личными интересами... В-четвертых, необходимо укрепление главенства закона... Общественность должна быть уверена, что Бюро (расследующее

случаи коррупции), действует эффективно и юридически законно. В-пятых, ... путем установления ясных и четких методов работы и принятия решений. Как только общественность осознает, что не существует возможности влиять на правительственные решения путем дачи взяток, коррупции станет меньше. В-шестых, лидеры должны подавать личные примеры безупречного поведения на самом высоком уровне, ...неподкупность должна быть ключевым критерием, основной целью политических лидеров. В-седьмых, необходимо наличие гарантий, что именно признание личных и профессиональных заслуг, а не родственные связи или политическое покровительство, должно быть определяющим фактором при назначении должностных лиц, ... признание заслуг гарантирует, что на соответствующий пост будет назначен квалифицированный специалист. В-восьмых, как подчеркнул г-н Ли, основное правило – соблюдать принцип неподкупности и увольнять запятнавших свою репутацию чиновников. Пресса играет важную роль в предании гласности случаев коррупции и деталей наказания..., помогает создать атмосферу честности и доверия к государственной службе, а также закрепить принцип наказания коррупции. В-девятых, государственным служащим должны соответственно платить. В Сингапуре – согласно формуле, привязанной к средней заработной плате успешно работающих в частном секторе лиц (адвокатов, банкиров и т.д.). В-десятых, необходимы создание эффективного, работающего на принципе честности и преданности своему делу органа по борьбе с коррупцией, и защита информаторов, сообщающих о случаях коррупции. В-одиннадцатых, нужно минимизировать количество необходимых для документов подписей. Это уменьшит возможности для коррупции. В-двенадцатых, необходимо законы... распространить ... на должностных лиц с целью выяснения источников их доходов. Если они не могут объяснить, откуда у них дополнительные финансовые средства, можно предположить, что источником является коррупция». В Сингапуре удалось ввести ряд оздоравливающих политику правил политической борьбы, таких, как: строгие

ограничения расходов на избирательные кампании; разрешение осуществлять пожертвования только в пользу политических партий, а не отдельных министров или членов парламента, что исключило возможность покупать влияние с целью изменения политики правительства.

ЗАДАНИЕ № 3.

Прочитайте материалы, информирующие о борьбе с коррупцией в США. Проанализируйте меры, предпринимаемые в России в борьбе с коррупцией. Разработайте меры и принципы борьбы с коррупцией в России.

Заслуживает внимания исторический опыт борьбы с коррупцией в США. Так в 1789 году уже на Первом конгрессе были приняты ограничения в отношении деятельности министра финансов. В 1853 году Конгресс запретил федеральным служащим защищать интересы частных лиц и компаний в судебных процессах с федеральными органами. Во время Гражданской войны государственным служащим, занимающимся поставками для воюющих, не разрешалось брать деньги и участвовать в рассмотрении дел, в которых они имели финансовую заинтересованность. В 1917 году государственным служащим было запрещено зарабатывать дополнительные средства на стороне. В 1962 году все эти законы были объединены в Главу 11 Раздела 18 Свода законов США и стали именоваться как «законы о конфликте интересов государственных служащих». В них предусматривается уголовная ответственность (тюремное заключение или штраф) и гражданско-правовые санкции (судебный запрет занимать определенные должности или возмещение незаконно присвоенных средств или имущества). Значительные изменения были внесены в законодательство о правилах деловой этики в 1978 (в связи с Уотергейтским делом) и 1989 годах. В рамках Закона о нормах поведения государственных служащих 1978 года и по решению Конгресса было создано отдельное учреждение – Управление по надзору за этикой поведения служащих правительственных учреждений (ОГЕ), и закреплена законодательно система публичной отчетности о доходах руководящих работников. В Законе о реформе правил

деловой этики 1989 года была установлена обязательность правил деловых отношений не только для исполнительной власти, но и для законодательных органов. Конгрессом были внесены поправки, ограничивающие действия государственных служащих после ухода со службы. Заслуживает внимания в США и традиция предотвращения фактов коррупции. Каждая администрация, и республиканцы, и демократы, считает своим долгом провозглашение лозунгов по борьбе с коррупцией и разработку соответствующих стратегий. Как показывает исторический опыт этой богатой страны, привлечение творчески мыслящих, предприимчивых и честных людей на государственную службу не является простым делом, поскольку создает конкуренцию сфере свободного бизнеса. Запрет на участие в деятельности компаний для многих является серьезным препятствием так же, как и боязнь уголовного наказания за неосторожные деяния или неосмотрительные решения. Поэтому конечная цель – процветание общества как результат деятельности государственных служащих достигается путем не только ужесточения контроля, но и достижением компромиссов.

В Кодексах этики всех учреждений и фирм в США подчеркивается, что любой человек, обратившийся в государственное учреждение, имеет право не только на справедливое, но и на равноправное к нему отношение, они, как правило, официально оформлены и вывешены на видном месте, доступны и служащим, и публике, посещающей учреждение. Обязательной является гласность в работе государственных структур, их отчетность перед общественностью. Особое внимание уделяется этике управляющих и менеджеров. Руководителям государственных учреждений разъясняется необходимость справедливого и жесткого контроля.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании один правильный ответ

1. Профессионализм – это ...

А) ответственное исполнение служебного долга

- Б) хорошая работа
- В) средство самореализации
- Г) источник материального благополучия

2. Принцип «информированного согласия» отражает ...

- А) требование соблюдения права человека на информацию, недопустимость дезинформирования и замалчивания важной информации
- Б) согласие клиента на получение информации
- В) неразглашение информации
- Г) требование конфиденциальности

3. Принцип сохранения профессиональной тайны, конфиденциальности предполагает...

- А) разглашение информации, связанной с профессиональной деятельностью
- Б) сохранение специалистом в тайне специальной информации, связанной с его работой
- В) неразглашение информации, связанной с личной жизнью
- Г) неразглашение третьим лицам информации личного характера

4. Профессиональная тайна – это ...

- А) специальная информация, ставшая известной специалисту в процессе работы и не подлежащая разглашению
- Б) информация, ставшая известной специалисту в процессе работы
- В) специальная информация, ставшая известной специалисту в процессе работы и подлежащая разглашению
- Г) информация личного характера и не подлежащая разглашению

5. Конфиденциальность применительно к работе специалиста – это...

- А) специальная информация, ставшая известной специалисту в процессе работы и не подлежащая разглашению
- Б) специальная информация, ставшая известной специалисту в процессе работы и подлежащая разглашению

В) неразглашение сведений, касающихся личности и ставших достоянием специалиста в результате исполнения им служебных обязанностей или в связи с ними

Г) сохранение специалистом в тайне специальной информации, связанной с его работой

6. Формулой преодоления конфликта интересов является...

А) признание приоритета долга профессионального перед личным Б) признание приоритета долга личного перед профессиональным

В) неуважение прав собственности

Г) признание приоритета семейного долга перед профессиональным

7. Фрайчайзинг – это ...

А) покупка лицензии на технологию

Б) коллективные поиски решения трудных производственных, профессиональных задач

В) использования чужой интеллектуальной собственности (идеи, технологии, текста без согласования с автором)

Г) нарушение авторских прав

8. Плагиат – это ...

А) использования чужой интеллектуальной собственности (идеи, технологии, текста без согласования с автором), нарушение авторских прав

Б) покупка лицензии на технологию

В) коллективные поиски решения трудных производственных, профессиональных задач

Г) иждивенчество

9. Коллегиальность в профессиональной этике предполагает...

А) иждивенчество

Б) коллективные поиски решения трудных производственных, профессиональных задач

В) уход от ответственности

Г) индивидуальная ответственность каждого работника

10. Принцип профессиональной деятельности – право на критику предполагает ...

А) умение критиковать работу коллег, не «переходя на личности», правильно принимать ее к сведению

Б) умение критиковать работу коллег, в т. ч. ущемляя достоинства товарищей

В) умение критиковать личность коллеги, вплоть до конфронтации

Г) умение критиковать личные качества коллег, сводить с ними счёты

11. Экологический принцип в профессиональной этике гласит:

А) Профессионал обязан уметь критиковать работу коллег, не «переходя на личности», не ущемляя достоинства товарищей, правильно принимать ее к сведению.

Б) Равные для всех клиентов, посетителей, пользователей условия, недопустимость привилегированного отношения к кому бы то ни было.

В) Профессиональная деятельность не должна наносить ущерба природе, загрязнять среду обитания человека и животных, расточительно расходовать природные ресурсы.

Г) Решения принимаются с учетом многих точек зрения, сотрудники способны влиять на ситуацию.

12. В профессиональных кодексах формулируют(ет)ся ...

А) стандарты профессионального поведения, отмечаются наиболее важные правила деятельности, упоминаются традиции

Б) специальная информация, ставшая известной специалисту в процессе работы и не подлежащая разглашению

В) специальная информация, ставшая известной специалисту в процессе работы и подлежащая разглашению

Г) нормы поведения в семье

13. Профессиональный кодекс является ...

А) своеобразным сводом законов внутрикорпоративного пользования, эффективной формой контроля деятельности профессионалов

Б) сводом законов семейного права

В) сводом законов административного права

Г) сводом законов уголовного права

14. К типологии этических кодексов не относит(ят)ся ...

А) регулятивный документ с конкретно разработанными правилами, включая санкции по отношению к нарушителям

Б) краткие хартии, декларации, создающиеся в процессе формирования нового цеха

В) подробные кодексы конкретных фирм, организаций, конкретизирующие обязательства работников перед клиентами и партнерами, сотрудниками и обществом

Г) документы, содержащие обязательства по отношению к потребителям, партнерам, коллегам

15. Коррупция – это ...

А) подкуп как средство продвижения бизнеса, использование служебного положения в личных интересах

Б) государственная служба

В) утверждение ценностей честного труда

Г) способность решать профессиональные задачи.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Протанская Е.С. Профессиональная этика. Моральная пропедевтика делового поведения. М.: Изд. Алетейя, 2003. – 288 с. // <http://rudocs.exdat.com/docs/index-433564.html>

2. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. – Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 56-85.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5.

ТЕМА: Инженерная этика

ЦЕЛЬ: познакомить с основными понятиями инженерной этики, задачами и обязательствами инженеров, моральными теориями классической

этики, Кодексом инженерной этики. Развить навыки устной и письменной коммуникации, умение аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, находить организационно-управленческие решения в нестандартных условиях, заложить основы современной инженерной профессиональной культуры.

ПЛАН

1. Основные понятия инженерной этики.
2. Задачи и обязательства инженеров.
3. Моральные теории классической этики (утилитаризм Миля; формализм Канта; правовая этика Локка; добродетельная этика Аристотеля) в инженерной этике.
4. Этические проблемы инженеров в промышленности.
5. Этические проблемы, возникающие у инженеров-руководителей.
6. Этические проблемы выбора инженерной профессии.
7. Ответственность инженера перед обществом и природой.
8. Ответственность инженеров за свою деятельность в зарубежных странах.
9. Контроль и надзор за инженерной деятельностью.
10. Инженеры, занимающиеся частной практикой.
11. Кодекс инженерной этики.
12. Черты современной инженерной профессиональной культуры.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ

МАТЕРИАЛА

ЗАДАНИЕ № 1.

Приведите примеры профессионального поведения, соответствующего категорическому императиву И.Канта: *«...поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом»* и *«...поступай так, чтобы ты всегда относился к человечеству и в своем лице, и в лице всякого другого также как к цели и никогда не относился бы к нему только как к средству»*, а также

примеры, противоречащие этому императиву (ситуации могут быть вымышленными, взятыми из жизни, из книг, кинофильмов и т.д.).

ЗАДАНИЕ № 2.

Разбор конкретных ситуаций

Ситуация 1.

Студент одного технического университета, Джон Фурлонг, за несколько месяцев до окончания университета разослал свои документы разным фирмам с целью найти после окончания работу. Он получил одно предложение от фирмы Алгонкуин Пауэр Компани, заниматься техническим планированием на подстанциях этой фирмы. Содержание работы не очень прельщало, однако зарплата и прочие условия труда были приемлемы, и он принял предложение, дав письменное согласие.

Однако через 2 недели пришел ответ от другой фирмы, Айс Микроэлектроникс, с предложением заняться новыми разработками фирмы в области цифрового оборудования. Зарплата и прочие условия были примерно те же, однако работа предлагалась намного интереснее.

Как поступить? Первая фирма уже всем другим претендентам отказала. Возникает этическая дилемма, которая не регулируется законодательством.

Предлагается проанализировать 3 решения этой этической дилеммы:

1. Написать в первую фирму письмо, в котором извиниться и объяснить, что планы поменялись. Он вообще-то в курсе, что этический кодекс общества инженеров этого штата так не позволяет поступать, однако он пока еще не вступил в это общество и поэтому его эти правила ни к чему не обязывают. Дать согласие второй фирме.

2. Написать в первую фирму письмо, в котором, кроме извинений, предложить фирме компенсировать полностью или частично сделанные фирмой затраты на поиски нового работника и пойти работать во вторую фирму.

3. Принять предложение первой фирмы и написать во вторую, что он, к сожалению, уже дал согласие другой фирме, но когда у него

обязательства перед другой фирмой закончатся и, если они в нем будут еще нуждаться, то он с удовольствием приступил бы к их работе.

*Какой вариант решения проблемы вы бы выбрали и почему?
Аргументируйте свой ответ.*

Ситуация 2.

Джон Смит – лицензированный инженер, работает уже 3 года в фирме Доминион Пресс энд Стампинг Компани. Он пришел туда работать на полставки, будучи студентом последнего курса университета. Фирма предоставила ему удобный график работы, чтобы работа не мешала учебе и написанию диплома. Фирма оплатила переподготовку Джона Смита.

Работа поначалу казалась интересной, но со временем он стал понимать, что на этом месте он себя полностью исчерпал. Работа стала монотонной. Никакого продвижения по службе не ожидалось.

Другими словами, перед Джоном Смитом стал вопрос – что делать, как быть? С одной стороны, он знает, что на другой фирме имеются вакантные места с более интересной работой. С другой стороны, фирма вложила в его образование деньги и лишь сейчас он, наконец, начал фирме приносить пользу.

Будет ли этичным уход в конкурирующую фирму именно сейчас?
Аргументируйте свой ответ

Ситуация 3.

Филипп Фортескью, лицензированный инженер, проработал в фирме Федерал Структурал Дизайн 10 лет. К сожалению, его жалование было небольшим и его не очень частые подъемы едва покрывали инфляцию.

В связи с этим он был вынужден заниматься дополнительной работой («халтурой»). Он, правда, занимался этим в свободное от работы время, следя за тем, чтобы все расходы (которые он мог сосчитать) были компенсированы (телефонные звонки, затраты на факс, копии, бумагу и т.д.).

1. Однако он делал это на машине основного места работы и использовал очень дорогой soft, находящийся в своей машине.

2. Он не сообщил об этом своему начальству, т.к. он занимался такой же работой, то можно предположить, что фирмы конкурирующие.

Вопрос: этично ли его поведение? Сам он считал, что наличие этой второй работы позволило ему столь долго работать на основного хозяина со столь малой зарплатой. Да и машина по вечерам простаивала впустую. Таким образом, он сам свое поведение неэтичным не считал. Аргументируйте свой ответ.

Ситуация 4. Увольнение нежелательного инженера

Описание проблемы: Вы лицензированный инженер и работаете зав. отделом. В вашем подчинении 10 инженеров, 18 дизайнеров и проектировщиков. Вы вызваны к вашему непосредственному начальнику (вице-президенту фирмы) в кабинет, и он требует от вас, чтобы вы уволили одного из ваших подчиненных, который в прошлый weekend на пикнике фирмы в присутствии большого числа работников фирмы сказал что-то оскорбительное о нем (вице-президенте). Вы были тому тоже свидетелем.

Вы приводите контр-аргументы, что работа этого инженера всегда безупречна. Однако вице-президент неумолим, считая, что здесь помимо его личного оскорбления имело место неповиновение. Он также намекает на то, что ваш отказ он может также трактовать как неподчинение его приказу.

Вопрос – что делать?

Вы знаете, что всё это действительно имело место (вы сами там были и видели всё). Это создало плохую атмосферу на предприятии, что не благоприятствует хорошей работе всего коллектива. Всё это, конечно, решилось бы с увольнением инженера. Однако вы понимаете, что это слишком серьезное наказание. При этом вы не забываете и о том намеке, который сделал вице-президент относительно вас. Свой ответ аргументируйте.

Ситуация 5. Конфликт интересов

Описание проблемы. Вас как технического руководителя фирмы позвали на совещание в комитет по стандартам, где обсуждаются требования

безопасности в устройствах для автомобильной промышленности, которые помимо других фирм производит и ваша фирма. В совещании принимают участие 3 представителя фирм-производителей деталей для автомашин (аналогичных вашей), 3 представителя правительства, 3 технических эксперта (профессора из университетов) и ведущий этого совещания – представитель Технического Совета Автомобильной промышленности.

Представитель другой автомобильной фирмы предложил внести изменение в стандарт, которое при незначительном увеличении безопасности потребовало бы серьезных изменений в технологии и оборудовании. В ходе разбирательства вы понимаете, что это изменение (если оно будет принято) даст серьезную прибыль вашему предприятию и предприятию, представитель которого это предложил. При этом это обошлось бы дорого вашим конкурентам. Если это изменение будет принято здесь на комитете, то оно станет обязательным для исполнения всеми, как стандарт. Вы догадываетесь, что, кроме вас двоих, никто этого не понимает.

Вопрос: Должны ли вы сообщить комитету, что ваша фирма от предложения выиграет? Ведь это было не ваше предложение! Должны ли вы сообщить и о вашем предположении, что и предложившая это фирма от этого выиграет?

Ситуация б. Ошибки в чертежах и спецификациях

Описание проблемы: Вы технический руководитель фирмы Acme Assembly. Ваша фирма занимается проектированием, монтажом и изготовлением механических устройств. Вы получили заказ на изготовление 20 коробок передач, которые спроектировала фирма Delta Design, которая одновременно является вашим конкурентом. Эта фирма в настоящий момент очень занята и у них нет времени заниматься этим заказом.

Один из ваших инженеров сообщает вам, что по его прикидочным расчетам валы коробки передач спроектированы слишком тонкими, чтобы передать такой крутящий момент, и что редукторы не выдержат.

Вы звоните главному инженеру фирмы проектировщика Delta Design и

сообщаете ему о своем сомнении.

Он же сообщает вам, что у него нет времени на повторные расчеты и что он доверяет своим инженерам. Он напоминает вам о коротких сроках. А также ставит вас на место, напоминая, что вашей фирме поручили изготовление, проектировщиками же являются они, т.е. и отвечают они, а не вы.

Вопрос: Этично ли с вашей стороны начать изготовление редукторов, которые, возможно, развалятся? Должны ли вы произвести детальные расчеты? Не забывайте, что имеете дело с конкурирующей фирмой, которую есть возможность подставить!

Ситуация 7. Манипуляция данными

Описание проблемы: Вы являетесь лицензированным геологом и отвечаете за опыты по определению содержания полезных веществ в руде. Вы только что закончили предварительный анализ и его результаты были намного более скромные, чем первоначально ожидалось. Вы докладываете об этом своему начальнику. Он очень расстроен даже после того, как вы объясняете, что результаты пока только предварительные, точные будут готовы лишь через неделю. Он собирался доложить радостные известия на завтрашнем собрании акционеров. Он просит вас держать эти данные в секрете (даже от своих коллег) хотя бы до завершения этого собрания.

Вопрос: Этично ли держать эту информацию в тайне от акционеров?

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании один правильный ответ

1. Кодекс инженерной этики, разработанный Комитетом по инжинирингу и технологиям, гласит:

А) Инженеры при выполнении своих профессиональных обязанностей превыше всего ставят материальное вознаграждение.

Б) Инженеры при выполнении своих профессиональных обязанностей превыше всего ставят профессиональный рост, здоровье

В) Инженеры при выполнении своих профессиональных обязанностей

превыше всего ставят безопасность, здоровье и благосостояние общества

Г) Инженеры при выполнении своих профессиональных обязанностей превыше всего ставят удовлетворение личных амбиций.

2. Кодекс инженерной этики, разработанный Комитетом по инжинирингу и технологиям, включает канон ...

А) инженеры должны действовать таким образом, чтобы поддерживать и развивать чистоту, честь и достоинство инженерной профессии

Б) инженеры должны действовать таким образом, чтобы поддерживать и развивать личный имидж

В) инженеры должны действовать таким образом, чтобы поддерживать и развивать конфликт интересов

Г) инженеры не должны отвечать на запросы общественности

3. Русское техническое общество было создано в ... году.

А) 1930

Б) 1900

В) 1866

Г) 1980

4. Журнал «Техническое образование» основан в ... году.

А) 1892

Б) 1866

В) 1980

Г) 1900

5. Обязательство инженера перед обществом гласит ...

А) инженер обязан быть компетентным, истинным профессионалом своего дела, а также вести себя и действовать этично, чтобы избежать нанесения физического, финансово-экономического и морального ущерба другим членам общества

Б) обязательство поступать профессионально, т.е. не допускать, чтобы личное и к работе не относящееся мешало рабочим отношениям

В) инженер обязан поступать честно и лояльно по отношению к своему

работодателю и хранить его коммерческую тайну

Г) инженер должен заботиться о том, чтобы его права и обязанности были в равновесии. Обязательство сохранять свою компетентность в быстро развивающемся мире техники

6. Утверждение, что при возникновении моральной дилеммы лучшее решение такое, которое принесет максимальную пользу (благо) максимальному количеству людей, отражает моральную теорию ...

А) Утилитаризм Милля

Б) Формализм Канта (категорический императив)

В) Правовая этика Локка

Г) Добродетельная этика Аристотеля

7. Закон: “Поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом” отражает моральную теорию...

А) Утилитаризм Милля

Б) Формализм Канта (категорический императив)

В) Правовая этика Локка

Г) Добродетельная этика Аристотеля

8. “При моральной дилемме лучшее решение такое, кот. не ущемляет основных прав других” утверждает теория ...

А) Утилитаризм Милля;

Б) Формализм Канта (категорический императив)

В) Правовая этика Локка

Г) Добродетельная этика Аристотеля

9. «Добродетель не является чем-то врожденным, а развивается человеком в процессе упражнения. Счастливым можно стать лишь развивая свои собственные качества, добродетели. Они “золотая середина” между двумя плохими крайностями» предложено в моральной теории ...

А) Утилитаризм Милля

Б) Формализм Канта (категорический императив)

В) Правовая этика Локка

Г) Добродетельная этика Аристотеля

10. Инженер обладает ...

А) “техническими правами” применять свои специфические знания и умения, полученные в университете или на практической работе

Б) “распорядительными правами” управлять производством

В) полномочиями хозяйственника

Г) полномочиями законодателя

11. Профессиональной инженерной деятельностью является ...

А) проектная, расчетная, планировочная, оценочная, консультационная или отчетная

Б) учебная, консультационная, организационно-правовая

В) административная, планировочная, рекламная

Г) лечебная, образовательная, оценочная

12. Добровольная клятва инженера впервые была произнесена в ... году.

А) 1800

Б) 1925

В) 1980

Г) 2000

13. Печать инженера в Канаде и США имеет ...

А) имиджевое значение, показывает, что её владелец лицензированный инженер

Б) экономическое значение, показывает, что услуги её владельца дороги

В) юридическое значение, показывает, что материал подготовлен профессионалом, несущим за него ответственность

Г) психологическое значение, показывает, что её владелец высококлассный специалист

14. Цель государственного контроля и лицензирования инженерной

деятельности ...

А) поднятие престижа труда инженера

Б) гарантирование народу безопасности, надежности; желание уберечься от безответственности, небрежности и дисциплинировать всех вовлеченных в этот процесс

В) увеличение сбора налогов

Г) определение степени компетентности специалиста

15. Источник удовольствий от инженерной деятельности (по С. Флорману) ...

А) персональный процесс изменения мира

Б) материальное вознаграждение

В) престижность профессии

Г) открытие новых знаний.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гордон Б. Этика и межкультурные связи [Электронный ресурс]: краткий конспект лекций / Б. Гордон. – Таллин : Таллинский технический университет. Институт автоматизации, 2011. – 66 с. Режим доступа: http://www.staff.ttu.ee/~bgordon/oppetegevus/inseetika/lk_vene_2010...

2. Этика инженерного труда // <http://www.abccba.ru/abc72.php>

3. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 85-117.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6.

ТЕМА: Этика корпоративных отношений. Кодекс корпоративной этики ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро»

Цель: познакомить с сущностью корпоративной этики, этическими проблемами корпоративных отношений, изучить Кодекс корпоративной этики ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро»; развить способность к письменной и устной коммуникации на государственном языке, умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную

речь; воспитать способность и готовность к соблюдению прав и обязанностей гражданина; к свободному и ответственному поведению.

ПЛАН

1. Сущность корпоративной этики.
2. Межличностное общение: модели поведения, принципы построения.
3. Этические проблемы корпоративных отношений.
4. Взаимное доверие как основа корпоративной этики.
5. Этические принципы и нормы ведения дел.
6. Корпоративные кодексы.
7. Профессиональные кодексы.
8. Кодекс корпоративной этики ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро».
9. Моральные обязательства и моральные права сотрудников ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро».
10. Особенности профессиональной этики сотрудника ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро».
11. Проявление нравственных принципов, таких как: патриотизм, гуманизм, коллективизм, оптимизм в профессиональной этике сотрудника ОАО «ФСК ЕЭС», ОАО «РусГидро».

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ

МАТЕРИАЛА

ЗАДАНИЕ № 1.

Прочитайте Кодексы корпоративной этики ОАО «ФСК ЕЭС» и ОАО «РусГидро» (См. Приложение). Составьте таблицу, включив в неё следующие основания:

1. Миссия, стратегические приоритеты и ценности компании.
2. Общие правила поведения в компании.
3. Неприемлемое поведение в компании.
4. Охрана труда, здоровья и защита окружающей среды.

5. Эффективное использование собственности и ресурсов компании.

6. Распространение информации о компании.

7. Предотвращение конфликта интересов.

8. Система исполнения кодекса.

КОМПАНИЯ	ОАО «ФСК ЕЭС»	ОАО «РусГидро»
1. Миссия, стратегические приоритеты и ценности компании		
2. Общие правила поведения в компании		
3. Неприемлемое поведение в компании		
4. Охрана труда, здоровья и защита окружающей среды.		
5. Эффективное использование собственности и ресурсов компании.		
6. Распространение информации о компании		
7. Предотвращение конфликта интересов.		
8. Система исполнения кодекса.		

ЗАДАНИЕ № 2.

Внимательно изучите Кодекс инженерной этики и материалы к занятию. Составьте Кодекс профессиональной этики инженера-энергетика.

ЗАДАНИЕ № 3.

Сравните Кодекс корпоративной этики Российской энергетической компании ОАО «ФСК ЕЭС» или ОАО «РусГидро» с Кодексом корпоративной этики энергетической компании другого государства (США, Канады, Японии, Германии, Польши). Приготовьте сообщение.

ЗАДАНИЕ № 4.

На основании рекомендованной литературы составьте таблицу, отражающую этику отношений на предприятии энергетической системы (ДРСК или Зейская ГЭС, ГЭМ, Бурейская ГЭС).

№	Система отношений	Этические принципы

ЗАДАНИЕ № 5. Подготовьтесь к дискуссии на одну из тем:

- 1). Кодекс профессиональной этики: за и против.
- 2). Противоречия общей этики, реальности и кодексов профессиональной этики.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании один правильный ответ

1. Этика деловых отношений – это ...
 - А) критерий оценки профессионализма сотрудника и организации
 - Б) «визитная карточка» организации
 - В) фактор, определяющий успешность взаимоотношений с партнёрами
 - Г) главный критерий оценки профессионализма
2. На благоприятную основу для отношений в первые моменты встречи не влияет ...
 - А) этика приветствия
 - Б) этика рукопожатия

В) этика представления человека человеку

Г) этика прощания

3. Деловая этика базируется на ...

А) уважении чувства собственного достоинства и личного статуса другого человека

Б) понимании интересов и мотивов поведения окружающих

В) социальной ответственности за их психологическую защищенность

Г) выполнении сотрудниками норм и правил этики

4. Принципы этики корпоративных отношений – это...

А) обобщенное выражение нравственных требований, которые указывают на нормы поведения участников деловых отношений

Б) нормы поведения участников межличностных отношений

В) нормы поведения участников семейных отношений

Г) нормы поведения участников в быту

5. Положение современной корпоративной этики гласит:

А) Создание материальных ценностей во всем многообразии форм рассматривается как неважный процесс.

Б) Приоритет в разрешении проблем, возникающих в деловом мире, должен отдаваться производству продукции, а не интересам межличностных отношений.

В) Приоритет в разрешении проблем, возникающих в деловом мире, должен отдаваться интересам межличностных отношений, а не производству продукции.

Г) Прибыль производства рассматривается как результат достижения личных целей.

6. Не является современным этическим принципом делового поведения

...

А) никогда не делай того, что не в твоих долгосрочных интересах или интересах твоей компании

Б) никогда не делай того, о чем нельзя было бы сказать, что это действительно честное, открытое и истинное

В) никогда не делай того, что нарушает закон

Г) никогда не делай того, что ведет к благу для общества, в котором ты живёшь

7. Принцип, положенный в основу отношений организации с инвесторами ...

А) гарантировать владельцам и инвесторам открытый доступ к информации, ограниченной только рамками закона и условиями конкуренции

Б) не стоит сохранять, защищать и приумножать активы владельцев и инвесторов

В) оставлять без внимания требования, резолюции, предложения инвесторов

Г) не стоит стремиться только к справедливой прибыли и обеспечению профессионального менеджмента

8. Отношения организации с персоналом должны строиться на следующем принципе ...

А) обеспечивать сотрудников работой и заработной платой, которые обеспечивают прожиточный минимум

Б) создавать условия труда для работников, не наносящие ущерба их здоровью и человеческому достоинству

В) назначать денежное вознаграждение с учетом пола, возраста сотрудника

Г) стимулировать прохождение сотрудниками стажировок за их личные средства

9. Профессиональный кодекс регулирует отношения внутри ...

А) семьи

Б) профессионального сообщества

В) корпораций, организаций

Г) международного сообщества

10. Один из первых профессиональных кодексов ...

А) десять заповедей Ветхого завета

Б) клятва Гиппократ (кодекс врачей)

В) кодекс адвоката

Г) кодекс риэлтора

11. При несоблюдении минимума условий член профессии подвергается наказанию, наиболее серьезное из них ...

А) исключение из профессии наряду с преданием публичной огласке проступка

Б) вынесение порицания (выговор)

В) увольнение

Г) объявление выговора с занесением в трудовую книжку

12. Профессиональный кодекс не может ...

А) носить дисциплинарный характер

Б) являться средством самообслуживания профессии

В) провозглашать свод идеалов, к которым члены профессии должны стремиться

Г) формулировать нормы профессионального поведения

13. Важнейшая задача кодекса корпоративной этики ...

А) установить приоритеты в отношении целевых групп и пути согласования их интересов

Б) контролировать деятельность членов профессии

В) защищать общественные интересы и интересы тех, кого профессия обслуживает

Г) регулировать поведение членов профессии

14. Формирование доверия к компании со стороны референтных внешних групп – это ...

А) репутационная функция кодекса корпоративной этики

Б) управленческая функция кодекса корпоративной этики

В) функция развития корпоративной культуры кодекса корпоративной этики

Г) воспитательная функция кодекса корпоративной этики

15. Регламентация поведения в сложных этических ситуациях – это ...

А) репутационная функция кодекса корпоративной этики

Б) управленческая функция кодекса корпоративной этики

В) функция развития корпоративной культуры кодекса корпоративной этики

Г) воспитательная функция кодекса корпоративной этики.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кузнецов, И. Н. Бизнес-этика : учеб. пособие / И. Н. Кузнецов. - : Дашков и Ко, 2007. - С. 11-76.

2. Мильнер Б.З. Принципы корпоративной этики ведения бизнеса [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2007/08/13/principy_korporativnojj_jetiki_vedenija_biznesa.html&

3. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 117-143.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7.

ТЕМА: Корпоративная этика организации

ЦЕЛЬ: изучить основы стратегического управления персоналом организации, познакомиться с этикой взаимоотношений в группах, овладеть этическими нормами в деятельности организации; развить умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, научиться использовать на практике методы гуманитарных наук в различных видах профессиональной деятельности.

ПЛАН

1. Коммуникация в организации.

2. Стратегическое управление персоналом организации.
3. Этика взаимоотношений в группах.
4. Этические нормы в деятельности организации.
5. Нравственные основы деятельности.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛА

ЗАДАНИЕ № 1. Ролевая игра. Стратегия компании.

Цель: Закрепить знания по теме «Корпоративная этика организации». Научиться разрабатывать стратегию компании, работать в коллективе, в той или иной роли (должности).

Методика: Группа делится на 4 подгруппы, в каждой из которых назначается директор, заместитель директора, главный инженер. Каждая подгруппа получает задание: разработать стратегию развития предприятия (Зейской ГЭС, Бурейской ГЭС, ДРСК, ГЭМ).

Внимательно изучите рекомендованную литературу и материалы к теме. Разработайте в группе «Стратегию компании». Публично представьте её (+презентация) и защитите во время аудиторного занятия.

ЗАДАНИЕ № 2. Ролевая игра. Поздравление.

Цель: Отработать на практике этические нормы взаимоотношений в организации.

Методика: Подготовить и произнести речь-поздравление с Днём энергетика от лица директора предприятия (ДРСК или Зейской ГЭС), главного инженера, заместителя директора, мастера производства.

ЗАДАНИЕ № 3. Ролевая игра.

Цель: Отработать на практике этические нормы взаимоотношений в организации.

Методика: Поздравить от лица директора предприятия (ДРСК или Зейской ГЭС) с Днём энергетика ветеранов и молодых специалистов.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании один правильный ответ

1. Коммуникация – это ...
- А) информация, смысл и идею которой хочет передать отправитель
 - Б) способ, которым передается информация
 - В) внешняя среда, обстановка, ситуация, наполненные индивидуально различимыми смыслами и ассоциациями
 - Г) процесс и результат обмена информацией
2. Сообщение – это ...
- А) информация, смысл и идею которой хочет передать отправитель
 - Б) способ, которым передается информация
 - В) внешняя среда, обстановка, ситуация, наполненная индивидуально различимыми смыслами и ассоциациями
 - Г) процесс и результат обмена информацией
3. Обратная связь – это ...
- А) реакция (отклик) получателя на воспринятое им послание
 - Б) способ, которым передается информация
 - В) внешняя среда, обстановка, ситуация, наполненная индивидуально различимыми смыслами и ассоциациями
 - Г) процесс и результат обмена информацией
4. Последовательность этапов процесса коммуникации:
- А) Формирование сообщения отправителем;
 - Б) передача закодированного сообщения отправителем;
 - В) выбор канала связи и отображение сообщения с помощью системы кодов;
 - Г) восприятие закодированного сообщения отправителем;
 - Д) реакция на воспринятое сообщение;
 - И) расшифровка кода и формулирование идеи сообщения.
5. Семантические барьеры – это ...
- А) неоднозначность восприятия интерпретации смысла сообщения
 - Б) неоднозначность толкования смысловых оттенков слов, паралингвистических и невербальных факторов речи

В) неэффективная обратная связь

Г) ориентированность на экспрессию собственного внутреннего мира

6. Барьеры восприятия – это ...

А) неоднозначность восприятия интерпретации смысла сообщения

Б) неоднозначность толкования смысловых оттенков слов, паралингвистических и невербальных факторов речи

В) неэффективная обратная связь

Г) ориентированность на экспрессию собственного внутреннего мира

7. Неумение слушать – это ...

А) неоднозначность восприятия интерпретации смысла сообщения

Б) неоднозначность толкования смысловых оттенков слов, паралингвистических и невербальных факторов речи

В) неэффективная обратная связь

Г) ориентированность на экспрессию собственного внутреннего мира, чем на восприятие и анализ внешней информации

8. Правило эффективного слушания гласит:

А) Помогите говорящему раскрепоститься.

Б) Говорите, говорите, говорите.

В) Не соперничайте говорящему.

Г) Не сдерживайте свой характер.

9. Правило эффективного слушания гласит:

А) Не допускайте споров и критики.

Б) Говорите, говорите, говорите.

В) Не соперничайте говорящему.

Г) Не сдерживайте свой характер.

10. Способ повышения эффективности межличностных коммуникаций

...

А) не выражайте открытость и готовность понимать

Б) не задавайте вопросов

В) следите за выражением своего лица, жестами, позой, интонациями

Г) не просите собеседника пересказать ваши мысли

11. Способ повышения эффективности межличностных коммуникаций

...

А) Не выражайте открытость и готовность понимать.

Б) Не задавайте вопросов.

В) Контролируйте первые результаты работы.

Г) Не просите собеседника пересказать ваши мысли.

12. Барьер на пути межличностных коммуникаций ...

А) искажение сообщений

Б) некомпетентность персонала

В) неумение слушать

Г) конфликты как между подразделениями, так и людьми

12. Барьер(ы) на пути организационных коммуникаций ...

А) семантические барьеры

Б) некомпетентность персонала

В) неумение слушать

Г) барьеры восприятия

13. Пути повышения эффективности организационных коммуникаций...

А) Не выражайте открытость и готовность понимать.

Б) Предпринимайте управленческие действия, способствующие облегчению обмена информацией по вертикали и горизонтали.

В) Следите за выражением своего лица, жестами, позой, интонациями.

Г) Не просите собеседника пересказать ваши мысли.

14. Пути повышения эффективности организационных коммуникаций...

А) Не выражайте открытость и готовность понимать.

Б) Не предпринимайте управленческие действия, способствующие облегчению обмена информацией по вертикали и горизонтали.

В) Следите за выражением своего лица, жестами, позой, интонациями.

Г) Применяйте достижения современных информационных технологий.

15. Стратегия – это ...

А) приемы развития

Б) путь; принципиальное направление для планирования действий, которые нужно будет предпринять, чтобы добиться желаемого результата

В) методы развития

Г) действия, предпринимаемые персоналом по развитию.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кузнецов, И. Н. Бизнес-этика : учеб. пособие / И. Н. Кузнецов. - : Дашков и Ко, 2007. - С. 77-140.

2. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 143-164.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8.

ТЕМА: Этика отношений в служебных коллективах ОАО «ФСК ЕЭС», ДРСК, ОАО «РусГидро»

ЦЕЛЬ: сформировать представление о служебном коллективе, основных профессионально-нравственных характеристиках его становления, развития и функционирования, роли традиций в его деятельности; развить умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; научить находить организационно-управленческие решения в нестандартных условиях; воспитать готовность нести за них ответственность.

ПЛАН

1. Понятие служебного коллектива.
2. Основные профессионально-нравственные характеристики его становления, развития и функционирования.
3. Сочетание в служебном коллективе интересов отдельной личности, самого коллектива и общества в целом.
4. Основные функции деятельности служебного коллектива.

5. Факторы, определяющие продолжительность его существования, цели и задачи, уровень профессиональной и нравственной культуры его членов.

6. Основные требования, предъявляемые к деятельности служебного коллектива.

7. Роль традиций в деятельности служебных коллективов, символика и ритуалы.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ

МАТЕРИАЛА

ЗАДАНИЕ № 1. Прочитайте текст о ДРСК. Какова стратегия компании, её приоритеты, традиции?

Открытое акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания» (ДРСК) было создано в ходе реформирования электроэнергетики Российской Федерации в части разделения по видам бизнеса 4-х крупных дальневосточных АО-энерго (Якутскэнерго, Амурэнерго, Хабаровскэнерго, Дальэнерго). В состав ОАО «ДРСК» вошли электросетевые филиалы этих компаний, основным видом деятельности которых являлись эксплуатация и управление сетевыми комплексами. Есть некоторая нелогичность в появлении компании. В апреле 2001 года Председатель Правления РАО ЕЭС России на Всероссийском совещании во Владивостоке заявил: энергосистемы Дальнего Востока реформированы не будут, поскольку здесь нет для того предпосылок – территории изолированы друг от друга, между регионом и Сибирью нет устойчивого энергомоста. И все же по здравому размышлению в руководстве холдинга пришли к необходимости провести реформу, пусть и не базовому принципу. Спустя годы – ДРСК операционную деятельность начала с 1 января 2007 года – можно констатировать: Приморский и Хабаровский края, Еврейская автономная область, Амурская область и южные районы Якутии больше выиграли от этого.

Краткий экскурс в недавнее прошлое. Экономика страны в параличе, постигшем ее в 1990-х. Энергопредприятия голодают при недостатке средств. Все, что удастся собрать, идет в бюджет и на закупку топлива. Главная задача – не заморозить города. А ситуация порой была критической, как в Благовещенске в феврале 2001 года. Тогда угля на станции оставалось на несколько часов работы. Естественно, в таких условиях было не до развития сетей, тем более строительства новых объектов. К тому же в предыдущие десятилетия развитие энергосистем различалось в краях и областях. Наиболее сбалансированным был подход к развитию в Амурской области. В немалой степени этому способствовало строительство Зейской ГЭС и Благовещенской ТЭЦ. Руководители РЭУ «Амурэнерго» четко представляли перспективы развития области и наряду со строительством объектов генерации активно развивали сетевую инфраструктуру. Первенцем стала ЛЭП-110 кв. Райчихинск-Благовещенск, по которой в 1960 году областной центр получил устойчивое электроснабжение. Параллельно со строительством Зейской ГЭС шло возведение ЛЭП и подстанций, по которым энергия с севера должна была пойти во все уголки не только области, но и на юг Дальнего Востока. Посетивший область в 1976 году министр энергетики Советского Союза П.С.Непорожний был приятно удивлен не только развитием электросети, но и применяемыми новинками, которые в то время даже на западе страны были редкостью.

Не все так удачно складывалось для электросетей к югу от Амурской области. Приоритетом в Хабаровском крае было развитие тепловых электростанций. В Приморском крае еще и в нынешнем столетии немало населенных пунктов не имели постоянного электроснабжения – здесь электричество было дозированным в определенные часы, поскольку вырабатывалось дизелями. Вот таким – вкратце – было положение с развитием электросетей, вошедших в состав ДРСК.

Позади семь лет работы новой компании. В новых экономических условиях. Со своими плюсами и недостатками, с потерями и

приобретениями. Главное приобретение – консолидация всех усилий – финансовых, творческих, организационных – только на одном направлении. Сегодня нет необходимости думать о закупке угля, ремонте турбин и котлов. Главный объект сейчас – сети и подстанции.

В 2007г. начинали с оценки состояния своего хозяйства. Износ электрообъектов – до 70 процентов. Многие подстанции закрыты для подключения новых потребителей. Ограниченная пропускная способность линий. Высокий уровень потерь электричества в сетях при его транспортировке. Требовалось до 2015 года вложить в сети не менее 16-17 миллиардов рублей. Какой виделась отдача? Снижение износа до 50-55%. Надежное электроснабжение потребителей. И самое главное – возможность развития Дальнего Востока. Что получилось? Эффект – колоссальный. Удивлены были не только жители регионов, главы, но и сами энергетики. В развитие сетевого хозяйства вложили столько средств, сколько не вкладывалось никогда. Привлечены новые материалы и технологии. Идет изменение сознания работников по отношению к своему труду. Огромное внимание руководство компании уделило развитию энергосистемы Приморского края. Этому способствовало и проведение во Владивостоке саммита стран Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества. В течение нескольких лет «Дальневосточная распределительная сетевая компания» буквально преобразила электрокарту столицы края, построив, реконструировав и введя в действие 14 объектов. А еще ДРСК подтвердила статус социальной компании, дав постоянное электроснабжение многим населенным пунктам края в удаленных районах. Десятки тысяч людей получили возможность не только пользоваться электричеством без оглядки на ограничения, но и вести свой бизнес, развивать таежные районы. Еще один из множества примеров: ДРСК обеспечила электроснабжение базовых телефонных станций, возведенных на федеральной трассе Чита-Хабаровск. К трассе прилегает более ста населенных пунктов, причем пятьдесят поселков вообще впервые были телефонизированы.

Приморье – не единственный регион, получивший такое внимание. В большей или меньшей степени получили развитие сетевые комплексы всех регионов. Возвели новую подстанцию в Алдане. Практически заново построили электросети ряда населенных пунктов в Еврейской автономной области. Со строительством новой подстанции «Парк Гайдара» и реконструкцией ряда подстанций в Хабаровске город получил возможности для роста и значительное усиление надежности электроснабжения. Вложены значительные средства в электросети Амурской области.

И все же главные вложения производятся в людей. Идет плановая и постоянная аттестация рабочих мест. Сотни сотрудников каждый повышают свой профессиональный уровень. Ежегодно в компании реализуются Программы социальной защиты и работников, и тех, кто выходит на заслуженный отдых. Работники имеют возможность получения дополнительной медицинской помощи, посещать бассейны, залы лечебной физкультуры, тренажерные залы. Дети работников ежегодно отдыхают в пришкольных и оздоровительных лагерях.

Трудности на пути развития компании были и будут. Одной из таких трудностей стала проблема «последней мили», из-за которой ДРСК оказалась в затруднительной финансовой ситуации. В течение нескольких лет шла борьба за восстановление справедливости. Благодаря упорству, с которым руководство компании стучалось во все властные двери, привлекая к союзничеству глав регионов и отрасли, к проблеме удалось привлечь внимание руководства страны. За новыми преградами встают другие. Руководство ОАО «ДРСК» недавно обратилось к губернаторам Амурской и Еврейской автономной областей, Хабаровского и Приморского краев, Республики Саха (Якутия) с предложением инициировать внесение поправок в региональные Законы о градостроительной деятельности. Цель изменений – упростить процесс получения разрешительной документации на строительство объектов энергетической инфраструктуры в регионе. Вызвано это было внесением изменений в действующие Правила технологического

присоединения. Сократив сроки подключения для энергетиков до 4 месяцев, федеральное законодательство в части Земельного и Градостроительного кодекса не изменилось – сроки выделения земель и выдачи разрешений на строительство остались прежними. В результате выполнить подключение потребителя в установленный срок практически невозможно - к сожалению, большую часть времени приходится тратить не на проектирование и выполнение строительных работ, а именно на получение разрешительных документов. Мелочь? Вовсе нет. Рабочий процесс, требующий внимания и сил. И все это – для того, чтобы потребители всегда имели нормальное и качественное электроснабжение.

ЗАДАНИЕ №2. Приготовьте сообщение: служебный коллектив ДРСК, Зейской ГЭС, Бурейской ГЭС.

ЗАДАНИЕ №3. Приготовьте сообщение: Роль традиций в деятельности служебного коллектива, символика и ритуалы ДРСК (Зейской ГЭС, Бурейской ГЭС).

ЗАДАНИЕ №4. Упражнение «Завтрак с героем»

Цель: отработать навыки убеждения и умение найти аргументы в пользу своей позиции. Выявить лидера в коллективе.

Время проведения: 30 мин.

Материалы: ручки, листы бумаги.

Методика: Представьте, что у каждого из присутствующих есть возможность позавтракать с любимым человеком. Это может быть знаменитость настоящего, или историческая фигура прошлого, или обыкновенный человек, который произвел на вас впечатление в какой-то момент жизни. Каждый должен решить для себя, с кем он хотел бы встретиться, и почему. Нужно записать имя своего героя на листе бумаги и поделиться на пары, затем надо решить, с кем из героев вы будете встречаться. Потом пары объединяются в четвёрки и проделывают тоже самое, затем объединяется вся группа и выбирает одного героя.

Анализ игры.

Вопросы для обсуждения:

Почему остался именно этот герой?

Легко было уступать и почему вы уступали?

Какие чувства вы испытывали, когда с вами не соглашались?

Что вы испытывали, когда с вами соглашались?

Часто ли вы в жизни сталкиваетесь с ситуацией выбора?

ЗАДАНИЕ №5. Игра «Составь слово» (на взаимодействие людей в команде).

Цель: отработать навыки постановки задач, делегирования, умения добиваться результата.

Методика: группа от 20 до 100 человек. Время от 20 минут до 1 часа. Возможно несколько модификаций игры.

Игра проходит в несколько этапов.

1 этап. Разделение группы на команды (от 4 до 10 человек). На этом этапе выбирают капитанов, капитаны выбирают себе команду.

2 этап. Команды придумывают название, кричалку.

3 этап. Выступление команд.

4 этап. Каждая команда получает распечатку с заданием и слово.

Задание: Из полученного слова составьте максимальное количество других слов. Использовать можно только те буквы, которые есть в исходном слове. За каждое составленное слово ваша команда получает баллы.

За слово из 2 или 3 букв – 1 балл

За слово из 4 букв- 2 балла

За слово из 5 букв – 4 балла

За слово из 6 букв – 8 баллов

За слово из 7 букв – 16 баллов

За слово из 8 букв – 32 балла

Если команда использовала букву, которой нет в полученном слове – штраф 10 баллов.

При составлении слов нельзя использовать одну и ту же букву дважды, если в полученном слове такая буква одна. Штраф – 10 баллов.

На составление слов отводится 7 минут, по команде ведущего один представитель команды сдает слова (на листе), которые составила команда.

Ведущий выдает командам слова, например, трансплантация, коллективизация, переобучение, переохлаждение, автоспорт и т.д.

Дает отсчет времени. У команд 7 минут на составление слов.

По истечении 7 минут, ведущий собирает результаты «производства» и подсчитывает баллы. Результаты записываются на доске.

Этап обсуждения для команд. Ведущий предлагает обсудить результаты внутри команды и выработать наилучший способ взаимодействия между членами команды, чтобы на следующем этапе именно ваша команда показала наивысший результат. 3 минуты на обсуждение.

Через 3 минуты команды получают новые слова и этап составления слов и подсчета баллов повторяется.

После подведения итогов, ведущей предлагает командам выразить свое мнение (проанализировать) и сравнить результат по первому и второму слову. За счет чего произошло улучшение результата? Какова была роль капитана? Какие приемы управления использовали? Было ли планирование? мотивация? контроль? делегирование?

ЗАДАНИЕ №6. ИГРА «Тёмная лошадка»

Цель: узнать друг друга в коллективе.

Количество игроков: 5-8 человек

Дополнительно: бланки с вопросами, ручки.

Эта игра поможет лучше узнать друг друга в коллективе, выяснить кто искренний, открытый человек, а кто «темная лошадка».

Подготовьте бланки в количестве, равном числу игроков. Бланки должны содержать примерно такие вопросы:

- Самое далекое место, где мне удалось побывать, это - ...
- В детстве мне запрещали делать ..., а я все равно делал.

- Мое хобби - ...
- Когда я был маленький, я мечтал стать ...
- Самое большое достижение в моей жизни это - ...
- У меня есть одна плохая привычка - ...

Листочки с вопросами раздаются каждому игроку, и каждый должен заполнить их, отвечая правдиво на все вопросы, кроме одного. Т.е. один ответ будет неправильным, ложным.

Потом, когда все готовы, игроки по очереди читают вслух свои ответы. Задача же остальных - угадать, где неправильный ответ. Если кто-то угадал, где ложный ответ, ему присуждают очко. А сам «лгун» получает столько очков, сколько людей ему удалось обмануть.

Выигрывает тот, кто набрал больше всех очков.

Можно поменять правила. Вместо одного неверного ответа из пяти, писать четыре неверных, а один верный.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании один правильный ответ

1. Коллектив это ...

А) люди, осуществляющие рассогласованные действия

Б) группа людей, осуществляющая совместную деятельность на основе гармонизации индивидуальных, групповых, общественных целей, интересов и ценностей

В) группа людей, характеризующаяся отсутствием контактности

Г) разобщенная группа людей

2. Особенность коллектива ...

А) отсутствие контактности

Б) разобщенность

В) рассогласованность действий

Г) контагиозность (взаимовлияние)

3. Тип межличностных отношений в коллективе характеризуется ...

А) нонконформностью

- Б) индивидуальной идентификацией
- В) высокой групповой сплоченностью
- Г) субъективностью в возложении и принятии ответственности

4. Сплоченность коллектива – это ...

А) характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций коллектива по отношению к лицам, задачам, идеям, событиям

Б) показатель степени взаимных антипатий в корпоративных отношениях

В) показатель степени отрицательного воздействия группы для ее членов

Г) показатель степени разногласий в коллективе

5. К этапам формирования коллектива не относится стадия ...

А) «притирка»

Б) «конфликтная»

В) «экспериментирования»

Г) «сопереживания»

6. Силь управления – это

А) способ управления руководителя подчиненными ему сотрудниками

Б) способ управления сотрудников своим руководителем

В) требование от сотрудников выполнения договора

Г) порицание недостаточной работы

7. Силь управления, ориентированный на задачу, которую необходимо выполнить, предполагает, что руководитель ...

А) хвалит недостаточную работу

Б) советует медленно работающим сотрудникам не спешить

В) руководит железной рукой

Г) не придает особого значения объему работы

8. Личностно-ориентированный руководитель ...

А) не поддерживает своих сотрудников в том, что они должны сделать

- Б) заботится о хороших отношениях со своими подчиненными
- В) не заступает за своих подчиненных
- Г) не обращает внимания на здоровье своих подчиненных
9. Авторитарный стиль управления предполагает, что ...
- А) руководитель в силу законной власти управляет подчиненными и ожидает от них послушания
- Б) руководитель советуется с подчиненными
- В) руководитель принимает решения, обосновывая их перед подчиненными
- Г) при невыполнении решений руководителя санкций не последует.
10. Авторитарно управляющий руководитель должен обладать...
- А) близорукостью
- Б) высокой сознательностью
- В) отсутствием самоконтроля
- Г) пассивностью
11. Корпоративный стиль управления предполагает ...
- А) принятие решений руководителем без учета предложений и возражений подчиненных
- Б) руководитель не делегирует свои полномочия
- В) руководитель не информирует о фактическом положении дел
- Г) взаимодействие руководителя и подчиненного в производственной деятельности
12. Корпоративно управляющего руководителя отличает ...
- А) недоверие к сотрудникам
- Б) закрытость
- В) нежелание делегировать полномочия
- Г) контроль результатов
13. Управление методом делегирования полномочий предполагает...
- А) передачу сотрудникам компетенций и ответственности за действия, которые принимают и реализуют решения

Б) принятие решений руководителем без учета предложений и возражений подчиненных

В) управление подчиненными и ожидание от них послушания

Г) принятие решений, обосновывая их перед подчиненными

14. К ошибкам в управлении персоналом не относится ...

А) стремление все делать самому

Б) склонность давать возможность делам идти своим чередом

В) застывшие, схематичные установки

Г) восприимчивость к ошибкам сотрудников

15. Руководители преуспевающих предприятий в большей степени...

А) не переносят критику

Б) не ценят прогресс

В) относятся к людям как к равным

Г) вознаграждают несправедливо.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кузнецов, И. Н. Бизнес-этика : учеб. пособие / И. Н. Кузнецов. - : Дашков и Ко, 2007. - С. 77-140.

2. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 143-164-186.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 9.

ТЕМА: Корпоративная этика руководителя

ЦЕЛЬ: сформировать представление о корпоративной этике руководителя; развить: навыки готовности к кооперации с коллегами, работы в коллективе; способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных условиях и в условиях различных мнений и готовность нести за них ответственность.

ПЛАН

1. Корпоративная этика руководителя.

2. Современный руководитель: личные качества и стиль руководства.

3. Нормы этичного поведения руководителя.

4. Этические нормы организации и этика руководителя.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛА

1. Управленческая этика: понятие, сущность, значение.

2. Назовите основные заповеди руководителя.

3. Каковы правила делового общения в работе менеджера?

4. В чем заключается управленческий этикет? Назовите основные правила.

ЗАДАНИЕ № 1.

Упражнение «Этика и стиль руководства»

В менеджменте особое значение приобретает определение подходящего стиля и этики руководства. Принято считать, что, прежде всего, менеджер обязан задать себе вопрос, что именно он хотел бы поручить своим сотрудникам. Далее он должен определить, каков уровень зрелости сотрудников в отношении выполнения данной задачи. Предлагаем четыре варианта действий руководителя, дающего поручение своему секретарю Светлане.

I. Светлана, я продиктую вам письмо, которое сегодня необходимо отправить. "Уважаемые господа, запятая... В продолжение нашей беседы..."

Здесь подробно, в деталях разъясняется, в чем заключается задача и как ее следует выполнять. Кроме того, перед отправкой письма осуществляется контроль, все ли сделано согласно распоряжению.

II. Светлана, необходимо сегодня же отправить письмо такому-то поставщику с дальнейшей информацией о... Ты не могла бы составить конспект письма, чтобы в три часа мы смогли его вместе просмотреть.

При такой манере руководства разъясняется, что следует сделать, предоставляется возможность сотрудникам самим выработать предложение

и, при необходимости, вносятся коррективы. В этом случае перед отправкой письма осуществляется контроль.

III. Светлана, необходимо сегодня же отправить письмо клиенту, которого я посетил утром, с дальнейшей информацией о... Ты не позаботишься об этом? Если у тебя есть вопросы, я готов выслушать.

В этом случае дается распоряжение (что требуется), и лишь потом следуют разъяснения, как его выполнить, в том случае, если сотрудник сам об этом попросит (например: вы сами подпишете письмо или это сделаю я?). Осуществлять ли контроль до отправки письма, зависит от того, попросит ли об этом сотрудник.

IV. Светлана, необходимо сегодня же отправить письмо такому-то поставщику с дальнейшей информацией о... Ты не позаботишься об этом?

Данную манеру руководства называют "делегирование": дается распоряжение о том, что требуется, а выполнение предоставляется самому сотруднику. Контроль, как правило, имеет место уже после того, как письмо отправлено.

Определите свою позицию по различным стилям в руководстве. Какой вариант вы считаете предпочтительным и почему?

ЗАДАНИЕ № 2.

Разбор конкретных ситуаций

Ситуация 1. Вы обсуждаете с младшими руководителями своего подразделения вопрос, имеющий принципиальное значение. Тон разговора постоянно повышается. Появляется резкость в выражениях. Н этом совещании находятся и несколько рядовых сотрудников. Что должен предпринять в этой ситуации старший руководитель?

Ситуация 2. На сегодняшнее утро Вы для беседы вызвали подчиненного, который часто опаздывает на работу. Вы по стечению обстоятельств задержались дома и пришли на работу с опозданием. Подчиненный ждет Вас. Как Вы поведете себя?

Ситуация 3. Вы принимаете работников по личному вопросу. К Вам стал часто приходить сотрудник, который подробно и долго излагает свое недовольство обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, обращением вахтеров. С каждым его приходом Вы убеждаетесь, что человек повторяется, не беспокоясь о том, что отнимает у Вас время, задерживает других посетителей. Что бы Вы предприняли на месте руководителя?

Ситуация 4. К Вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день. Вы спрашиваете о цели. Оказывается, он хочет использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок очень нужного и квалифицированного специалиста. Как бы Вы отреагировали на просьбу рабочего?

Ситуация 5. Вас назначили начальником отстающего участка. Вы изучили сложившуюся здесь обстановку и решили провести собрание. Надо подготовиться к выступлению перед ним. Как бы Вы построили свое выступление?

Ситуация 6. Вы – руководитель семинара. Один из слушателей говорит: «Все, что Вы сейчас рассказывали, не имеет отношения к практике, оторвано от жизни». Вы говорите:

Ситуация 7. Идет собрание... Слова одного из подчиненных явно приятны Вам. Он хвалит Ваши организаторские способности, хватку, умение воодушевлять людей и т.д. При этом он приводит конкретные примеры. Как Вы будете реагировать на это выступление в своем заключительном слове?

Ситуация 8. Вы проводите производственное совещание. Один из присутствующих, инженер Костин, резко высказался против Вашего предложения, мотивируя свою точку зрения заботой об интересах коллектива. В душе Вы не уважаете этого человека, считаете его обыкновенным «критиканом», плохим работником. Как Вы будете реагировать на выступление инженера Костина?

ЗАДАНИЕ № 3.

Деловая игра «Оказание давления»

Описание деловой игры

И.И. Иванов – многообещающий молодой менеджер, быстро продвигающийся по службе. Когда он только начинал свою карьеру, его начальником был П.П. Петров – завянутый «трудоголик», чей опыт и знания очень помогли Иванову в то время. Два года спустя ситуация изменилась и Иванов стал начальником Петрова, карьера Петрова после этого застопорилась. В последнее время Иванов и Петров работают в этой же организации и видятся не часто. Недавно Петрову посоветовали выдвинуть свою кандидатуру на вступление в члены клуба профессиональных управленцев, чтобы познакомиться там с людьми, которые могли бы «подтолкнуть» его карьеру в нужном направлении. Клуб был создан для продвижения идей высокого уровня профессионализма в мире бизнеса. Но Петров знает, что Иванов – член этого клуба и председатель отборочной комиссии. Собеседование проводится в помещении клуба. Для этого случая Петров оделся наиболее тщательно, хотя его гардероб не отличался большим выбором. Когда он к назначенному времени приехал в клуб, его попросили подождать в зале для приглашенных. Ожидание заняло 15 минут. Когда секретарь наконец ввел Петрова в роскошно обставленный зал заседаний, тот оказался лицом к лицу с членами отборочной комиссии из 8 человек во главе с Ивановым. Все они были одеты в дорогие официальные костюмы. Петрова посадили в торце длинного стола, за которым расположились члены комиссии. Таким образом, комиссия с Ивановым во главе как бы образовала группу «своих» напротив Петрова, единственного среди них «чужака». Во время последующего собеседования Иванов ни разу не дал понять, что знаком с Петровым, и не пытался обратить внимание комиссии на потенциальную ценность этого человека для клуба. Через несколько дней после собеседования Петров случайно встретил Иванова на работе. Ему было неловко задавать Иванову какие-либо вопросы по поводу результатов собеседования, а Иванов первым об этом не заговаривал.

Постановка задачи

Обсудить методы оказания давления отдельными людьми или группами, желающими продемонстрировать особое значение своей роли или должности. В данном случае задачей является оценка поведения членов отборочной комиссии. Вопросами для обсуждения являются следующие:

1. Как вы думаете, почему Иванов решил организовать собеседование подобным образом?
2. Какие действия мог бы предпринять Петров, чтобы хоть в какой-то степени повлиять на ход собеседования?
3. Как вы думаете, Петрова приняли в члены клуба?

Методические указания

В ходе собеседований, проводимых с различными целями, члены комиссий зачастую демонстрируют серьезность и важность своей деятельности, часто внушая при этом собеседнику даже чувство страха. Например, некоторые комиссии поддерживают статус своей деятельности посредством униформы - судьи в зале суда, академики в мантиях и т.п.

Описание хода деловой игры

Студенты делятся на группы по 5 человек. Каждая группа проводит собеседование, затем письменно отвечает на поставленные вопросы, при этом обсуждая ответы в своей группе. Затем происходит общее обсуждение ситуации. При этом если у студентов существует определенный опыт работы, они могут привести примеры других методов «запугивания», используемых членами отборочных комиссий.

ЗАДАНИЕ № 4.

Деловая игра «Критика»

Описание ситуации

Ниже представлен диалог руководителя с подчиненным.

Действующие лица: г-н А - начальник отдела; г-н В - заместитель начальника отдела; г-н С - молодой сотрудник отдела.

Г-н А (обращается к г-ну С): «Г-н Д говорил, что из-за какой-то глупости с вашей стороны не состоялось подписание договора с заказчиком». (Обращаясь к г-ну В): «И вот в этом он весь. Ничего серьезного поручить нельзя». (Обращаясь к г-ну С): «Я в твои годы такие проблемы как орешки щелкал!»

Г-н С: «Г-н А! Но ведь вы...»

Г-н А: «Не перебивайте меня! Г-н В! Но ведь он неглупый парень. Помнишь, как он помог нам при разработке последнего проекта? Ладно. Дело в принципе поправимо. Возьмите на себя вопрос с подготовкой договора. Поручил бы я исправить положение г-ну С, да он еще дров наломает, как и в этот раз».

Г-н С: «Г-н А! Позвольте мне...»

Г-н А: «Все, разговор окончен».

Постановка задачи

На основании представленного диалога руководителя с подчиненными участникам игры следует установить, какие правила критики нарушает руководитель. После анализа ситуации и ответов на поставленные вопросы участники должны сформулировать основные правила критики и составить логическую схему последовательности их применения.

Методические указания

На предварительном этапе участники разбора ситуации совместно с преподавателем формулируют основные правила критики. На последующем этапе участники анализируют представленный выше вариант деловой беседы и выделяют те моменты диалога, в которых руководитель отдела нарушает правила критики. По каждому из выделенных моментов участники устанавливают, в чем именно проявилось нарушение и каковы должны быть действия руководителя в конкретной ситуации. На завершающем этапе разбора ситуации участники должны установить такую последовательность применения правил критики, которая наилучшим образом помогает конструктивному восприятию критических замечаний. При этом участники

должны ответить на вопрос, имел ли право руководитель на критику в данной ситуации.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании может быть один и более правильных ответов

1. Наука, рассматривающая поступки и поведение человека, действующего в сфере управления, в том аспекте, в каком действия менеджера соотносятся с общечеловеческими этическими ценностями, называется ...

- А) корпоративная этика
- Б) управленческая этика
- В) профессиональная этика

2. Вопросы взаимоотношений менеджера и подчиненных, решает ...

- А) экономическая этика
- Б) корпоративная этика
- В) Управленческая этика

3. В деловом общении «снизу-вверх» общее этическое правило поведения можно сформулировать следующим образом:

А) «Относитесь к своему подчиненному так, как вы хотели бы, чтобы к вам относился руководитель».

Б) «В деловом общении относитесь к своему коллеге так, как вы хотели бы, чтобы он относился к вам».

В) «Относитесь к своему руководителю так, как вы хотели бы, чтобы к вам относились ваши подчиненные».

4. В деловом общении «сверху - вниз» общее этическое правило поведения можно сформулировать следующим образом:

А) «Относитесь к своему подчиненному так, как вы хотели бы, чтобы к вам относился руководитель».

Б) «В деловом общении относитесь к своему коллеге так, как вы хотели бы, чтобы он относился к вам».

В) «Относитесь к своему руководителю так, как вы хотели бы, чтобы к вам относились ваши подчиненные».

5. В деловом общении «по горизонтали» общее этическое правило поведения можно сформулировать следующим образом:

А) «Относитесь к своему подчиненному так, как вы хотели бы, чтобы к вам относился руководитель».

Б) «В деловом общении относитесь к своему коллеге так, как вы хотели бы, чтобы он относился к вам».

В) «Относитесь к своему руководителю так, как вы хотели бы, чтобы к вам относились ваши подчиненные»

6. В конкурентной борьбе употреблять ложь и оскорбления, эксплуатировать порок и инстинкты ...

А) можно

Б) нельзя

В) можно в исключительных случаях

7. Деловой человек, занимающийся управленческой деятельностью, присваивать чужое имущество, пренебрегать общим имуществом, обманывать партнера ...

А) может

Б) не может

В) может в исключительных случаях

8. Обращаться за помощью, советом, предложением и т.д. сразу к руководителю вашего руководителя

А) не стоит

Б) стоит

В) только в экстренных случаях

9. Образ жизни идентичен образу жизни любого члена коллектива – это описание модели лидера ...

А) «Лучший из нас»

Б) «Воплощение добродетели»

- В) «Один из нас»
- Г) «Воплощение наших надежд»

10. Пример для подражания и как человек и как профессионал– это описание модели лидера:

- А) «Лучший из нас»
- Б) «Воплощение добродетели»
- В) «Один из нас»
- Г) «Воплощение наших надежд»

11. Ориентирует персонал на инновации, на достижение устойчивого положения компании в будущем тип лидера ...

- А) харизматический
- Б) стратегический
- В) «делец»
- Г) автократический
- Д) демократический

12. Стремится к сиюминутной выгоде, не отличается щепетильностью в достижении этой цели тип лидера ...

- А) харизматический
- Б) стратегический
- В) «делец»
- Г) автократический
- Д) демократический

13. Стремится вовлечь персонал в процесс управления, использует свой авторитет для пользы дела, а не для реализации собственных амбиций тип лидера ...

- А) харизматический
- Б) стратегический
- В) «делец»
- Г) автократический
- Д) демократический

14. Отличается гипертрофированным самолюбием, отсутствием самокритики, поддержкой угодничества со стороны подчиненных тип лидера

...

А) харизматический

Б) стратегический

В) «делец»

Г) автократический

Д) демократический

15. Опирается на свой имидж, известность, ярко выраженную индивидуальность, на силу воздействия личности на людей тип лидера ...

А) харизматический

Б) стратегический

В) «делец»

Г) автократический

Д) демократический.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бизнес-этика / автор-составитель И. Н. Кузнецов. – М.: Издательство «Дашков и Ко», 2007. – С. 141-190.

2. М.Г. Подопригора. [Деловая этика](#). Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. – 116 с.

3. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 186-199.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 10.

ТЕМА: Этика служебной карьеры

ЦЕЛЬ: сформировать представление об этике служебной карьеры; развить: навыки готовности к кооперации с коллегами, работы в коллективе; способность и готовность осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учетом принятых в обществе моральных и правовых норм.

ПЛАН

1. Этика служебной карьеры.
2. Карьера и карьерные стратегии.
3. Управление и самоуправление карьерой.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛА

1. Определите понятие карьеры.
2. Чем отличается узкое и широкое толкование понятия карьеры?
3. Определите понятие профессионализма.
4. Какие личностные качества необходимы для карьерного развития?
5. Назовите виды карьеры.

ЗАДАНИЕ № 1.

Оценка жизненной ситуации

1.1. Работа. Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях? Помогает ли моя работа в достижении других жизненных целей? Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе? Какую работу я хотел бы выполнять через пять лет? Есть ли у меня воодушевление и мотивация? Что является для меня мотиватором сейчас? Через пять лет? Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации? К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим личным потребностям?

1.2. Экономическое состояние. Каково мое экономическое положение? Есть ли у меня личный бюджет - каков он, и придерживаюсь ли я его рамок? Какие меры я могу в случае необходимости применить для улучшения экономического положения?

1.3. Физическое состояние. Какова моя общая форма? На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты и т.д.)? Бываю ли я регулярно на осмотрах у врача?

1.4. Социальное состояние - человеческие отношения. Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я их учитываю?

Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы? Интересует ли меня другое мнение? Навязываю ли я другим свои мысли и мнения? Умею ли я слушать? Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется на практике? Способствую ли я развитию людей, с которыми общаюсь? Как я забочусь о дружеских отношениях? Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

1.5. Психологическое состояние. Каково мое психическое состояние? На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты, результаты медицинского обследования)? Какие стрессоры беспокоят меня в настоящее время? Не следует ли мне в настоящее время поменять работу? Какие стрессоры могут ожидать меня в ближайшем будущем? Не следует ли мне поменять образ жизни, круг общения, хобби? Нуждаюсь ли я в помощи психиатров?

1.6. Семейная жизнь. Имеются ли у меня условия для создания семьи? Следует ли завести еще одного ребенка? Уделяю ли я достаточно внимания родителям, жене, детям? Как лучше проводить досуг в кругу семьи? Куда поехать на отдых? Куда пойти учиться детям? Как помочь детям, имеющим свою семью?

ЗАДАНИЕ № 2.

Постановка	личных	конечных	целей	карьеры
2.1.	<i>Целями</i>	<i>моей</i>	<i>карьеры</i>	<i>являются:</i>

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

2.2. *Моя карьера должна осуществляться до 20__г. самое позднее*

5. *Какие факторы способствуют осуществлению моей карьеры?*

А какие препятствуют?

6. Каковы наиболее критические пункты в осуществлении моей карьеры? Что я могу сделать в этом плане?

7. Что мне нужно задействовать для осуществления карьеры: время, деньги, здоровье и т.д.?

8. Готов ли я задействовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?

3. Частные цели и планы деятельности, способствующие осуществлению моей карьеры

Для достижения поставленных жизненных целей мне нужно решить следующие частные задачи	Мероприятия	Время
3.1. В области развития служебной деятельности		
3.2. В области экономического состояния		
3.3. В области здоровья и физического воспитания		
3.4. В области социального взаимодействия, дружеских отношений и увлечений		
3.5. В области моральной мотивации и психологического состояния		
3.6. В области семейной жизни		

Схематично карьерограмма может представлять следующий вид:



ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании может быть один и более правильных ответов

1. Многомерный и не всегда прямолинейный процесс профессионального, социального и экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждений и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций, называется ...

- А) профессионализм
- Б) карьера
- В) управление карьерой

2. Системная, планомерно организованная деятельность, ориентированная на профессиональное, должностное, личностное развитие в целях наиболее полной профессиональной самореализации служащего, а также для эффективного выполнения целей и задач организации, называется ...

- А) профессионализм
- Б) карьера
- В) управление карьерой

3. Квалификационными чинами, разрядами, наличием различных сертификатов, свидетельств определяется вектор карьеры ...

- А) должностной
- Б) профессиональный
- В) статусный

Г) монетарный

4. Уровнями вознаграждения определяется вектор карьеры ...

А) должностной

Б) профессиональный

В) статусный

Г) монетарный

5. Конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Это вид карьеры ...

А) центростремительная

Б) внутриорганизационная

В) ступенчатая

Г) скрытая

Д) горизонтальная

Е) вертикальная

Ж) межорганизационная

6. Подъем на более высокую степень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда). Это вид карьеры ...

А) центростремительная

Б) внутриорганизационная

В) ступенчатая

Г) скрытая

Д) горизонтальная

Е) вертикальная

Ж) межорганизационная

7. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Это вид карьеры ...

- А) центростремительная
- Б) внутриорганизационная
- В) ступенчатая
- Г) скрытая
- Д) горизонтальная
- Е) вертикальная
- Ж) межорганизационная

8. Движение к центру руководства организации. Это вид карьеры ...

- А) центростремительная
- Б) внутриорганизационная
- В) ступенчатая
- Г) скрытая
- Д) горизонтальная
- Е) вертикальная
- Ж) межорганизационная

9. Упрощенная версия карьеры служащего включает ... стадии.

- А) 2
- Б) 4
- В) 3

10. Конфликты между требованиями данного жизненного этапа и данной стадии карьеры могут возникать на стадии ...

- А) взрослости
- Б) зрелости
- В) ранней взрослости.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бизнес-этика / автор-составитель И. Н. Кузнецов. – М.: Издательство «Дашков и Ко», 2007. – С. 190-237.
2. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 199-212.

3. Кабашов С.Ю., Камалитдинова Г.Н., Валеева Р. А. Управление деловой карьерой : учеб. - метод. комплекс. – Уфа: БАГСУ, 2009. – 75с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 11.

ТЕМА: Этика разрешения конфликтов

ЦЕЛЬ: сформировать представление об этике разрешения конфликтов; развить: навыки готовности к кооперации с коллегами, работы в коллективе; способность научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, готовность использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной и социальной деятельности; способность и готовность к практическому анализу логики различного рода рассуждений, к публичным выступлениям, аргументации, ведению дискуссии и полемики.

ПЛАН

1. Этика разрешения конфликтов.
2. Общение в конфликтных ситуациях.
3. Методика преодоления конфликтов.
4. Управление конфликтами и стрессами.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ

МАТЕРИАЛА

1. Что такое конфликт? Какие виды конфликтов бывают?
2. Назовите приемы освобождения от раздражения и гнева.
3. Какие правила общения нарушают конфликты?
4. Назовите и охарактеризуйте стили поведения в конфликтной ситуации.

ЗАДАНИЕ № 1.

Упражнение «Роль руководителя в ситуации конфликта»

Методические указания

Руководители в среднем тратят 20% своего времени на разрешение различного рода конфликтов. В условиях кризиса организации, угрозы банкротства, когда возникает ситуация повышенной конфликтности,

руководителям особенно трудно найти верное решение. Чаще всего руководители используют упрощенную модель управления конфликтом. Ее суть:

- отсутствие направленности на сотрудничество;
- подчеркивание различий, игнорирование общих точек зрения;
- ставка на «моральный разгром» или устранение противника («выигрыш-проигрыш»);
- полярность в оценке одних и тех же фактов.

В некоторых организациях даже введены «запреты» на конфликтные ситуации, что специально оговаривается в правилах, регламентирующих поведение сотрудников организации. В результате разрываются контакты, ситуация выходит из-под контроля.

Вместе с тем мировой опыт свидетельствует о том, что именно конфликтные ситуации могут являться точками роста и развития организации, могут дать существенный толчок для формирования в ней новых отношений.

Однако для реализации этой важной функции конфликтов требуются два существенных условия:

во-первых, изменение отношения руководителя к конфликтам, формирование позитивного отношения к ним и умения «видеть» в конфликтах конструктивное начало;

во-вторых, формирование у руководителя умения анализировать конфликтные ситуации, управлять ими, обогащение «репертуара» технологий разрешения конфликтов.

Конфликтология рекомендует конструктивную модель поведения руководителя, суть которой состоит в том, чтобы привести конфликтующие стороны к совместному обсуждению проблемы. Руководитель при этом:

- выступает в качестве организатора диалога, демонстрируя не слабость, а неагрессивность намерений, жест доброй воли;

- предоставляет конфликтующим сторонам возможность спокойно обосновать свои претензии, способы разрешения предмета спора и желаемого конечного результата;

- формулирует права конфликтующих сторон, определяет допустимые формы поведения.

Вопреки традиционному мнению о предпочтительности «жестких» решений в управленческой деятельности сотрудничество дает шанс найти в ходе дискуссии способствующие выходу из тупика решения.

Основные положения этики управления, культуры управленческого труда сводятся к следующим подходам:

- руководитель призван быть управляющим, полагающимся не на свою власть, а на помощь и кооперацию подчиненных; он не ищет «козла отпущения», а показывает, как надо сделать;

- от руководителя требуется уверенность в себе и своем бизнесе, которая демонстрирует его способность владеть ситуацией в любых условиях;

- огромное значение имеет способность ценить время подчиненных. Непроизводительные затраты времени как своего, так и подчиненных — сигнал неудовлетворительного стиля руководства;

- руководитель обязан своевременно информировать подчиненных о недостатках в их работе, быть способным выслушивать и учитывать замечания о своих недостатках. Нельзя критиковать ради критики;

- строгость, требовательность к подчиненным всегда должна быть обоснована; негативной оценке подвергается не личность, а тот или иной промах человека;

- важные качества руководителя — вежливость, тактичность. Каждый человек всегда внутренне протестует против грубости; приказы нужно отдавать в вежливой форме;

- важно как умение говорить, так и умение слушать, излагать свои мысли кратко и четко; важно дать человеку возможность выговориться, снять психологическое напряжение;

- непереносимое условие успеха руководителя — знать и изучать своих подчиненных, проявлять заботу об их потребностях и проблемах.

Исходные данные и постановка задачи

Прочтите и обдумайте два интервью с генеральными директорами крупных организаций. Ответьте на следующие вопросы:

1. Можно ли сделать какие-то выводы относительно стабильности и успеха в деятельности данных организаций?

2. Можно ли отнести обоих директоров к разряду эффективных и профессионально пригодных руководителей? Обоснуйте свои выводы. Укажите резервы успеха, которые не используются ни тем, ни другим.

3. Как быть, если с вами рядом работает человек, который неприятен вам своими манерами, внешним видом, привычками?

4. Как должны вести себя подчиненные, чтобы не провоцировать конфликты со своим первым руководителем?

5. Какие наблюдения и выводы вы могли бы еще добавить к обсуждению данных интервью?

Интервью с генеральным директором № 1

Вопрос: Каким образом Вы находите выход из конфликтов внутри Вашей организации?

Ответ: Я не собираюсь тратить время на решение конфликтов.

Вопрос: Как складываются Ваши отношения с подчиненными?

Ответ: Я постоянно им говорю, что они плохие работники; у нас нет кадров; у меня нет помощников; мне приходится работать самому за вас.

Интервью с генеральным директором № 2

Вопрос: Почему Вы уволили своего заместителя?

Ответ: Вы понимаете, он с самого начала меня очень раздражал!

Вопрос: Чем он Вас раздражал?

Ответ: Меня раздражало в нем все! Если бы вы видели, как он пьет кофе, как разворачивает конфеты, как шуршит бумажками! Я его уволил, ничего не сказав.

Вопрос: Кто в Вашей фирме, кроме Вас, принимает решения?

Ответ: Все решения принимаю Я!

Вывод автора интервью. Работники современных российских предприятий не защищены ни в личностном плане, ни в законодательном. Они в полной власти первых руководителей, не обученных культуре управленческого труда.

(По материалам: Подопригора М.Г. Деловая этика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М. Г. Подопригора. – Таганрог : Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. – 116 с. Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m243>.)

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании может быть один и более правильных ответов

1. Наличие трудноразрешимых противоречий и конфликтной ситуации, включающей противоположные позиции сторон либо противоположные цели или средства для их достижения, это ...

- А) прецедент
- Б) конфликт
- В) конфликтная ситуация

2. Ситуация, в которой люди либо преследуют несовместимые цели, либо придерживаются несовместимых ценностей и норм, пытаясь реализовать их во взаимоотношениях друг с другом, либо в острой конкурентной борьбе одновременно стремятся к достижению одной и той же цели, которая может стать достоянием лишь одной из конфликтующих сторон, это ...

- А) конфликтная ситуация
- Б) межличностный конфликт
- В) конфликт

3. Представить самого себя делающим или говорящим что-либо, это метод освобождения от гнева ...

- А) заземления
- Б) визуализации
- В) проецирования
- Г) очищения энергетического поля или ауры вокруг себя

4. Полностью расслабиться, а затем "излучить" свой гнев на некий мысленный экран и "расстреливать" его из "лучевой пушки", это метод освобождения от гнева ...

- А) заземления
- Б) визуализации
- В) проецирования
- Г) очищения энергетического поля или ауры вокруг себя

5. Вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения проблемы или просто уклоняетесь от разрешения конфликта. Это описание стиля поведения в конфликтной ситуации ...

- А) конкуренции
- Б) приспособления
- В) уклонения
- Г) компромисса
- Д) сотрудничества

6. Предпочтение идти к разрешению конфликта своим путем. Это описание стиля поведения в конфликтной ситуации ...

- А) конкуренции
- Б) приспособления
- В) уклонения
- Г) компромисса
- Д) сотрудничества

7. Не пытаться отстаивать свои личные интересы. Это описание стиля поведения в конфликтной ситуации...

- А) конкуренции
- Б) приспособления
- В) уклонения
- Г) компромисса
- Д) сотрудничества

8. Вы активно участвуете в разрешении конфликта и отстаиваете свои интересы, но стараетесь при этом и сотрудничать с оппонентом. Это описание стиля поведения в конфликтной ситуации ...

- А) конкуренции
- Б) приспособления
- В) уклонения
- Г) компромисса
- Д) сотрудничества

9. Предполагает частичное удовлетворение интересов обеих сторон путем взаимных уступок, с учетом всех "за" и "против". Это описание стиля поведения в конфликтной ситуации ...

- А) конкуренции
- Б) приспособления
- В) уклонения
- Г) компромисса
- Д) сотрудничества

10. Чтобы конфликт начал развиваться, необходим ...

- А) инцидент
- Б) конфликтная ситуация
- В) конфликтная ситуация и инцидент.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бизнес-этика / автор-составитель И. Н. Кузнецов. – М.: Издательство «Дашков и Ко», 2007. – С. 238-277.

2. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017.

– С. 212-229.

3. Подопригора М.Г. Деловая этика: Учебное пособие./ Подопригора М.Г. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012.

4. Этика делового общения // www.studd.ru

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 12.

ТЕМА: Корпоративная этика и культура общения

ЦЕЛЬ: сформировать представление о корпоративной этике и культуре общения; развить: навыки готовности к кооперации с коллегами, работы в коллективе; способность к письменной и устной коммуникации на государственном языке, умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; способность и готовность осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учетом принятых в обществе моральных и правовых норм.

ПЛАН

1. Корпоративная этика и культура общения.
2. Коммуникативная культура в профессиональном общении.
3. Этика установления контакта.
4. Речевая культура профессионального общения.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ

МАТЕРИАЛА

ЗАДАНИЕ № 1.

Корпоративные задачи

Ситуация 1. Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Ваши действия?

Ситуация 2. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности

обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию. Каков ваш вариант поведения в данной ситуации?

Ситуация 3. В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадирю неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира?

Ситуация 4. Подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

Ситуация 5. Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, что вы ему указываете. Как вы будете поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

Ситуация 6. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как вы поступите в этой ситуации?

Ситуация 7. В устоявшемся коллективе бывшего начальника сняли с должности. Нового начальника коллектив не принимает, игнорирует, вредит. Как установить контакт с подчиненными, не потеряв собственного достоинства?

Ситуация 8. У вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа. Что бы вы предприняли в первую очередь?

Ситуация 9. В вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, вас – нет. Как вы поступите в данном случае?

Ситуация 10. При распределении премии в зависимости от трудового вклада некоторые члены коллектива посчитали, что их незаслуженно «обошли». Это явилось поводом их жалоб вышестоящему начальнику. Как бы вы отреагировали на эти жалобы на его месте?

ЗАДАНИЕ № 2.

Практическое упражнение «Оценка уровня этичности организации»

Напротив каждого утверждения поставьте следующие оценки:

СС – совершенно согласен; С – согласен; НС – не согласен; СНС – совершенно не согласен

№ п/п	Утверждение	Оценка
	Не следует ожидать, что работники будут сообщать о своих ошибках руководству	
	Бывают случаи, когда руководитель должен игнорировать требования контракта и нарушать стандарты безопасности, чтобы справиться с делом	
	Не всегда возможно вести точную регистрацию расходов для отчетности: поэтому иногда необходимо давать примерные цифры	
	Бывают случаи, когда нужно скрыть неблагоприятную информацию от начальства	
	Нам всегда следует поступать так, как велят наши руководители, хотя мы можем сомневаться в правильности этих действий	
	Иногда необходимо заняться личными делами в рабочее время, и ничего страшного в этом нет	
	Психологически иногда целесообразно задавать цели,	

	немного превышающие норму, если это поможет стимулировать усилия работников	
	Я бы раскрыл желательную дату отгрузки заказов, чтобы заполучить этот заказ	
	Можно пользоваться служебной линией связи для личных телефонных разговоров, когда ею не пользуется компания	
0	Руководство должно быть ориентировано на конечную цель, поэтому цель обычно оправдывает средства, которые мы применили	
1	Если ради получения крупного контракта потребуется устройство банкета или незначительное изменение политики организации, я дам на это разрешение	
2	Без нарушения политики организации и существующих инструкций жить совершенно невозможно	
3	Отчеты по контролю товарных запасов нужно составлять так, чтобы по полученным товарам фиксировалась «нехватка», а не «излишки»	
4	Использовать время от времени копировальную технику организации для личных или местных целей вполне приемлемо	
5	Унести домой то, что является собственностью компании (карандаши, бумага, ленты для пишущих машин и т.д.), - приемлемая дополнительная льгота	
6	Если есть возможность работать по совместительству в организации конкурента, то это частное дело работника и вполне приемлемо	
7	Заниматься посторонними делами или своим личным бизнесом в помещении организации и в рабочее время -	

	допустимо, если это не вредит организации, не снижает ее доходы	
8	Предложить лицам, ответственным за покупку ваших товаров, выгодную работу, сделку - допустимо	
9	Принять подарки, деньги от другой организации вполне допустимо	
0	Клевета, ложь, пренебрежительное замечание о конкурентах допустимы, если они сделаны в интересах организации	
1	Принцип «взаимосвязи» или «ты мне - я тебе» вполне допустим и укрепляет отношения с партнерами	
2	Обманывать коллег, делать ложные заявления в целях организации допустимо	
3	Если нужно, то можно использовать мощь организации для запугивания или угроз по отношению к конкурентам с целью добиться своих целей	
4	Предъявить организации счет за несъеденные обеды, неизрасходованный бензин, неиспользованные авиабилеты допустимо и является маленькой добавкой к личному доходу	
5	Угрозы по отношению к наемным работникам в целях решения задач организации допустимы	
6	Использование грубости и насилия по отношению к подчиненным в случае крайней необходимости допустимо	
7	Ношение оружия на территории организации с согласия администрации допустимо	
8	Сексуальные домогательства на территории организации не являются слишком грубым нарушением этических отношений	

9	Запугивания подчиненных в интересах повышения уровня дисциплины допустимы	
0	Работать и не нарушать национальное законодательство невозможно	
1	Дискриминация по признакам цвета кожи, религии, возраста, национальности, инвалидности, стажа работы может быть допустима с различными оговорками	

Ключ: за каждую оценку СС поставьте 3 балла, С – 2 балла, СНС – 1 балл, НС – 0 баллов.

Если вы набрали баллов в сумме:

10-20 - высокий этический уровень;

21-30 - приемлемый этический уровень;

31-48 - средний этический уровень;

49-61 - низкий этический уровень;

62-79 - очень низкий этический уровень;

Свыше 80 - охраняйте ценности от самого себя.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании может быть один и более правильных ответов

1. Знания и умения, позволяющие устанавливать психологический контакт с деловыми партнерами; добиваться точного восприятия в процессе общения, точного понимания в процессе общения, прогнозировать поведение деловых партнеров и направлять поведение деловых партнеров к желательному результату, называются ...

А) профессиональной культурой

Б) коммуникативной культурой

В) культурой поведения

2. Умение держать себя а в рамках приличия в любых ситуациях называется ...

- А) вежливостью
- Б) корректностью
- В) скромностью
- Г) предупредительностью

3. Выражение уважительного отношения к другим людям и их достоинству называется ...

- А) вежливостью
- Б) корректностью
- В) скромностью
- Г) предупредительностью

4. Умение видеть мир глазами других; умение понимать его так же, как они, называется ...

- А) вежливостью
- Б) корректностью
- В) скромностью
- Г) эмпатией

5. Богатством значительностью и доказательностью мыслей характеризуется ... сторона речевой деятельности.

- А) выразительная
- Б) содержательная
- В) побудительная

6. Влиянием на мысли, чувства и волю слушателя характеризуется ... сторона речевой деятельности.

- А) выразительная
- Б) содержательная
- В) побудительная

7. Общение, при котором между партнерами существует пространственно – временная дистанция, называется ...

А) вербальное

Б) невербальное

В) прямое

Г) косвенное

8. Общение, которое осуществляется с помощью слов, называется...

А) вербальное

Б) невербальное

В) прямое

Г) косвенное

9. Стиль общения, при котором отношение к партнеру – средство достижения внешних по отношению к нему целей, называется ...

А) ритуальный

Б) гуманистический

В) манипулятивный

10. Бессознательное принятие личностью определенного психологического состояния – это ...

А) заражение

Б) внушение

В) подражание

Г) убеждение

Д) мода

Е) принуждение.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бизнес-этика / автор-составитель И. Н. Кузнецов. – М.: Издательство «Дашков и Ко», 2007. – С. 278 -357.

2. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 229-244.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 13.

ТЕМА: Этико-психологические факторы организации встреч, симпозиумов, бесед, дискуссий, совещаний

ЦЕЛЬ: сформировать представление об этике организации встреч, симпозиумов, бесед, дискуссий, совещаний; развить: навыки готовности к кооперации с коллегами, работы в коллективе; способность научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, готовность использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной и социальной деятельности; способность и готовность к практическому анализу логики различного рода рассуждений, к публичным выступлениям, аргументации, ведению дискуссии и полемики.

ПЛАН

1. Этико-психологические факторы организации встреч, симпозиумов, бесед, дискуссий, совещаний.

2. Специфика общения в организации. Виды коммуникативных потоков в организации.

3. Психологическая теория и техника проведения деловой беседы. Психологические характеристики беседы как формы диалогического взаимодействия. Структура беседы и принципы ее проведения. Особенности индивидуальной и групповой беседы. Социально-психологические показатели успешности беседы.

4. Основные стратегии проведения дискуссии. Этапы проведения дискуссии. Психологические трудности проведения дискуссии. Психологические ошибки участников дискуссии.

5. Пространственно-временная организация участников беседы и/или дискуссии.

6. Техника и тактика аргументации.

7. Принципы организации совещаний, встреч, симпозиумов.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ

МАТЕРИАЛА

1. Назовите основные формы деловой коммуникации. Дайте определения всем формам.
2. Деловая беседа как основная форма делового общения: основные задачи, функции, структура.
3. Типы вопросов в ходе беседы.
4. Деловое совещание: типы, особенности ведения.

ЗАДАНИЕ № 1.

Подготовьте проблематику для различных видов совещаний по общей целевой направленности. Каковы этические нормы выбора времени и места совещания?

ЗАДАНИЕ № 2.

Тест «Умеете ли вы вести деловое обсуждение»

Тест поможет проанализировать ваше поведение во время делового совещания, беседы, определить стиль поведения. Следует иметь в виду, что каждый из этих стилей зависит от конкретной ситуации. В одних случаях успех приносит авторитарное поведение, не допускающее возражений, в других — тактичное, гибкое поведение. Но все-таки авторитарное ведение совещания следует отнести к нежелательным исключениям, особенно если с его участниками придется работать и дальше.

Ответьте на вопросы и запишите оценки в баллах (от 1 до 5):

1 – «нет», «так не бывает»; 2 – «нет, как правило, так не бывает»; 3 – неопределенная оценка; 4 — «да, как правило, так бывает»; 5 — «да, так всегда».

1. Даю подчиненным нужные поручения даже в том случае, если есть опасность, что при их невыполнении будут критиковать меня.
2. У меня всегда много идей и планов.
3. Прислушиваюсь к замечаниям других.
4. В основном мне удастся привести логически правильные аргументы при обсуждении.

5. Настраиваю сотрудников на то, чтобы они решили свои задачи самостоятельно.
6. Если меня критикуют, то защищаюсь, несмотря ни на что.
7. Когда другие приводят свои доводы, всегда прислушиваюсь.
8. Для того чтобы провести какое-то мероприятие, мне приходится строить планы заранее.
9. Свои ошибки, как правило, признаю.
10. Предлагаю альтернативы к предложениям других.
11. Защищаю тех, у кого есть трудности.
12. Высказываю свои мысли с максимальной убедительностью.
13. Мой энтузиазм заразителен.
14. Принимаю во внимание точки зрения других и стараюсь их включить в проект решения.
15. Обычно настаиваю на своей точке зрения и гипотезах.
16. С пониманием выслушиваю и агрессивно высказываемые контраргументы.
17. Ясно выражаю свои взгляды.
18. Всегда признаюсь в том, что не все знаю.
19. Энергично защищаю свои взгляды.
20. Стараюсь развивать чужие мысли так, как будто бы они были моими.
21. Всегда продумываю, что могли бы ответить другие, и ищу контраргументы.
22. Помогаю другим советом, как организовать свой труд.
23. Увлекаюсь своими проектами, обычно не беспокоюсь о чужих работах.
24. Прислушиваюсь и к тем, кто имеет точку зрения, отличную от моей.
25. Если кто-то не согласен с моим проектом, то не сдаюсь, а ищу новые пути, как переубедить другого.
26. Использую все средства, чтобы заставить согласиться со мной.

27. Открыто говорю о своих надеждах, опасениях и личных трудностях.

28. Всегда нахожу, как облегчить другим поддержку моих проектов.

29. Понимаю чувства других людей.

30. Больше говорю о собственных мыслях, чем выслушиваю другие.

31. Прежде чем защищаться, всегда выслушиваю критику.

32. Излагаю свои мысли системно.

33. Помогаю другим получить слово.

34. Внимательно слежу за противоречиями в чужих рассуждениях.

35. Меняю точку зрения для того, чтобы показать другим, что слежу за ходом их мыслей.

36. Как правило, никого не перебиваю.

37. Не притворяюсь, что уверен в своей точке зрения, если это не так.

38. Трачу много энергии на то, чтобы убедить других, как им нужно правильно поступать.

39. Выступаю эмоционально, чтобы вдохновить людей на работу.

40. Стремлюсь, чтобы при подведении итогов были активны и те, кто редко просит слова.

Суммируйте баллы, полученные при ответах на утверждения 1, 3, 5, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 20, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 36, 37, 40, и обозначьте сумму через А (20-100 баллов).

Затем сложите баллы, полученные при ответах на утверждения 2, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 38, 39, и обозначьте сумму через В (20-100 баллов).

Сумма А по крайней мере на 10 баллов превышает сумму В — вы хороший дипломат, стремитесь учесть мнения других и убедиться в том, что собственные ваши идеи согласуются с мыслями сотрудников. При этом неизбежны компромиссы, зато у участников совещания появляется убеждение, что их мнение вам как руководителю совещания небезразлично.

Сумма В как минимум на 10 баллов выше суммы А — вы ведете совещание авторитарно, властно, не обращая внимания на окружающих. Вы не добиваетесь всеобщего согласия и не стремитесь сделать решение общим делом. Однако бразды правления крепко держите в своих руках.

Обе суммы различаются менее чем на 10 баллов — ваше поведение может быть как дипломатичным, так и авторитарным в зависимости от обстоятельств.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании может быть один и более правильных ответов

1. Основная задача делового общения ...

А) продуктивное сотрудничество

Б) строгое регулирование иерархического соположения управляющего и управляемого

В) налаживание межличностных контактов

Г) поиски «нужных» людей для решения производственных вопросов

Д) поиски «нужных» людей для решения личных и производственных вопросов

2. Залог успеха деловой беседы проявляется через ее участников в...

А) компетентности

Б) тактичности и доброжелательности

Г) грубости и резкости

Д) конфликтности, возбудимости

3. Важным элементом деловой беседы является умение...

А) говорить

Б) молчать

В) слушать

Г) критиковать

4. Для уяснения проблемы при деловом общении целесообразно задавать вопрос открытого типа, на который требуется ответ...

А) развернутый

Б) однозначный

В) двусмысленный

Г) неопределенный

5. Деловые беседы в области управленческой деятельности представляют собой целенаправленную коммуникацию...

А) с заранее планируемым эффектом и результатом

Б) происходящую случайно

В) с непланируемым заранее эффектом и результатом

Г) носящую информативный характер

6. Деловая беседа...

А) характеризуется частым переходом от одной темы к другой

Б) направлена на достижение определенных производственных задач и проблем

В) позволяет выбрать соответствующие решения и реализовать их

Г) отличается разнообразием обсуждаемых тем

7. При приёме на работу в кадровой беседе оценивают претендента по

...

А) умению спорить

Б) способности к общению

В) внешнему виду

Г) невнимательности к говорящему

8. Речевое общение между собеседниками, которые имеют необходимые полномочия от своих организаций и фирм для установления деловых отношений, разрешения деловых проблем или выработки конструктивного подхода к их решению – это ...

А) деловая беседа

Б) деловые переговоры

В) деловые совещания

9. Открытое коллективное обсуждение тех или иных вопросов – это ...

А) деловая беседа

Б) деловые переговоры

В) деловое совещание

10. Предполагает учет мнения всех участников совещания, а также то, как ваши идеи согласуются с идеями другихстиль ведения делового совещания.

А) авторитарный

Б) дипломатический

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бизнес-этика / автор-составитель И. Н. Кузнецов. – М.: Издательство «Дашков и Ко», 2007. – С. 357-368, 371-394.

2. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 244-264.

3. Этика делового общения // www.studd.ru

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №14.

ТЕМА: Психолого-этические аспекты подготовки и ведения переговоров

ЦЕЛЬ: сформировать представление об этике ведения деловых переговоров; развить: навыки готовности к кооперации с коллегами, работы в коллективе; способность научно анализировать социально значимые проблемы и процессы, готовность использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной и социальной деятельности; способность и готовность к практическому анализу логики различного рода рассуждений, к публичным выступлениям, аргументации, ведению дискуссии и полемики.

ПЛАН

1. Психолого-этические аспекты подготовки и ведения переговоров.

2. Типы переговоров в «зеркале» моральных установок. Личностные стили поведения в переговорном процессе. Когнитивные аспекты ведения переговоров.

3. Техники и технологии ведения переговорного процесса.
4. Ведение переговоров в неблагоприятных ситуациях.
5. Национальные стили ведения переговоров.
6. Особенности национального этикета при ведении переговоров.

**ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ
МАТЕРИАЛА**

1. Какие стратегии ведения переговоров вам известны? Кратко охарактеризуйте их.

2. Как проявляются различные переговорные стили участников в случае возникновения конфликта?

3. Какие техники ведения переговоров можно считать неудачными, неэффективными и почему?

4. Почему важно знать особенности ведения переговоров в разных странах?

ЗАДАНИЕ № 1.

Заполните таблицу

Таблица – Характеристика стадий и этапов деловых переговоров

<i>Стадия переговоров</i>	<i>Этапы переговоров</i>
Подготовка переговоров	1.1. Определение целей переговоров 1.2. Выбор средств ведения переговоров 1.3. Установление контакта между сторонами 1.4. 1.5. 1.6.
	2.1. Начало переговорного процесса 2.2. 2.3. 2.4. Разработка вариантов и предложений для

		договоренности
	Достижение согласия	3.1. 3.2. Окончательное обсуждение вариантов решения 3.3.

ЗАДАНИЕ № 2.

Тест «Как вы проводите переговоры»

Тест поможет вам определить, насколько эффективно умеете вести переговоры. Отметьте ситуации, которые вызывают у вас чувство неудовлетворенности или досады при беседе с любым человеком: начальником, подчиненным, товарищем, близким.

1. Собеседник не дает мне шанса высказаться, у меня есть что сказать, но нет возможности вставить слово.

2. Собеседник постоянно перебивает меня во время беседы, переговоров.

3. Собеседник никогда не смотрит в лицо во время разговора, и я не уверен, слушает ли он меня.

4. Разговор с партнером часто вызывает чувство пустой траты времени.

5. Собеседник постоянно суетится: карандаш и бумага его занимают больше, чем мои слова и мысли.

6. Собеседник никогда не улыбается. У меня возникает чувство неловкости и тревоги.

7. Собеседник всегда отвлекает меня вопросами и комментариями.

8. Что бы я ни сказал, собеседник всегда охлаждает мой пыл.

9. Собеседник всегда старается отвергнуть мой пыл.

10. Собеседник искажает смысл моих слов и вкладывает в них другое содержание.

11. Когда я задаю вопрос, собеседник заставляет меня защищаться.

12. Иногда собеседник переспрашивает меня, делая вид, что не расслышал.

13. Собеседник, не дослушав до конца, перебивает меня затем, чтобы согласиться.

14. Собеседник при разговоре сосредоточенно занимается посторонним: играет ручкой, курит сигарету, протирает стекла очков и т.д., и я твердо не уверен, что он при этом внимателен.

15. Собеседник делает выводы за меня.

16. Собеседник всегда пытается вставить слово в мое повествование.

17. Собеседник смотрит на меня, не мигая.

18. Собеседник смотрит на меня, как бы оценивая. Это беспокоит.

19. Когда я предлагаю что-нибудь новое, собеседник говорит, что он думает так же.

20. Собеседник переигрывает, показывая, что интересуется беседой, слишком часто кивает головой, ахает и поддакивает.

21. Когда я говорю о серьезном, собеседник вставляет смешные истории, шуточки, анекдоты.

22. Собеседник часто смотрит на часы во время разговора.

23. Когда я захожу в кабинет, он бросает все дела и все внимание обращает на меня.

24. Собеседник ведет себя так, будто я мешаю ему делать что-нибудь важное.

25. Собеседник требует, чтобы все согласилось с ним. Любое его высказывание завершается вопросом: «Вы тоже так думаете?» или «Вы не согласны?»

Подсчитайте процент ситуаций, вызывающих у вас досаду и раздражение.

70—100% — вы плохой собеседник. Вам необходимо работать над собой и учиться вести переговоры;

40—70% — вам присущи некоторые недостатки. Вам следует проявлять больше гибкости и легкости в переговорах, не заострять внимание на манере разговора, не искать скрытый смысл сказанного, не монополизировать позицию в разговоре.

10—40% — вы хороший собеседник, но иногда отказываете партнеру в полном внимании.

0—10% — вы отличный собеседник.

ЗАДАНИЕ № 3.

Дидактический тренинг: Деловые переговоры.

Цель тренинга – отработка навыков ведения переговоров по урегулированию публичного конфликта.

Роли участников тренинга:

- ведущие переговоры: главный инженер, заместитель директора, главный бухгалтер, директор предприятия (3-5 человек);
- эксперты (2-4 человека);
- аналитики (2-4 человека).

Подготовительный этап.

За одну-две недели из студентов формируют команды, каждой из которой определяется игровая роль. Им дают описание сложившейся кризисной ситуации или публичного конфликта из практики энергетической компании и формируют установку на подготовку к тренингу. Суть домашнего задания состоит в следующем: главный инженер, заместитель директора, главный бухгалтер должны разработать пакет предложений, содержащий описание предмета конфликта, аргументацию собственной позиции, претензии к партнерам. Эксперты и аналитики разрабатывают систему оценки результатов деятельности менеджеров и свои версии разрешения конфликта.

Ход тренинга:

1. Установление регламента переговоров.
2. Согласование пакета предложений.

3. Формулирование достигнутых соглашений и оформление заключительных документов.

По итогам тренинга проводится дискуссия, в которой обсуждаются достижения, просчеты и ошибки. Экспертные оценки. Подведение итогов.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании может быть один и более правильных ответов

1. Переговоры - обсуждение с целью...

А) заключение соглашения по какому-либо вопросу

Б) выяснение отношений

Г) навязывания своих условий сделки

Д) приятного времяпрепровождения

2. В переговорах принято выделять ... стадии.

А) 7

Б) 3

В) 4

Г) 5

3. В подготовку к переговорам не входит ...

А) выявление области взаимных интересов

Б) установление рабочих отношений с партнером

В) установление нерабочих отношений с партнером

Г) решение организационных вопросов (повестка дня, место и время встречи)

Д) нахождение общего подхода и подготовка переговорной позиции

4. ... цветовая гамма помещения создает атмосферу доминирования хозяев и не позволяет гостям чувствовать себя непринужденно.

А) синяя

Б) зеленая

В) желтая

Г) серая

Д) бежевая

5. Правило не относящееся к правилам убеждения:

А) Убеждение должно быть всесторонним и аргументированным.

Б) Злоупотребление фактами не способствует эффективности воздействия на человека.

В) Обращайте внимание не только на логичность и доказательность рассуждений.

Г) Обращайте внимание на эмоциональность убеждения.

Д) Не пытайтесь «угадать» его контраргументы, проникнуть в стиль мышления.

6. Стороны стремятся найти взаимную выгоду там, где только возможно, а там, где их интересы не совпадают, следует настаивать на таком результате, который был бы обоснован какими-то справедливыми нормами независимо от воли обеих сторон. Эта стратегия называется ...

А) стратегией принципиальных переговоров

Б) стратегией позиционных переговоров

7. Рассмотрение любой ситуации как состязания воли, в котором сторона, занявшая крайнюю позицию и упорно настаивающая на своем, получает больше. Эта стратегия называется ...

А) стратегией принципиальных переговоров

Б) стратегией позиционных переговоров

8. Равноправие участников деловой встречи, свободный обмен мнениями и взгляда подразумевает беседа ...

А) за "Т" - образным столом

Б) за круглым столом

В) за прямоугольным столом

Г) за журнальным столиком

Д) за любым из перечисленных

9. В назначенное время заранее приглашенных посетителей должен встретить ...

А) секретарь у входа в кабинет руководителя

- Б) руководитель в своем кабинете
- В) секретарь и руководитель на рабочих местах
- Г) секретарь в назначенное время в вестибюле
- Д) руководитель у входа в учреждение

10. Стадия, когда стороны непосредственно общаются друг с другом, стремясь найти соглашение – это стадия ...

- А) анализа
- Б) планирования
- В) дискуссии.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Этика деловых отношений : учеб. : доп. Мин. обр. РФ / В. К. Борисов [и др.]. - М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2010. - С. 96-116.
2. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 264-281.
3. Бизнес-этика / автор-составитель И. Н. Кузнецов. – М.: Издательство «Дашков и Ко», 2007. – С. 368-371, 394-427.
4. Этика делового общения // www.studd.ru

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 15.

ТЕМА: Этика делового общения с зарубежными партнёрами

ЦЕЛЬ: сформировать представление об этике общения с зарубежными партнёрами; развить: навыки готовности к кооперации с коллегами, работы в коллективе; способность к письменной и устной коммуникации на государственном и иностранном языке, способность и готовность осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учетом принятых в обществе моральных и правовых норм.

ПЛАН

1. Этика делового общения с зарубежными партнёрами.
2. Понятие о толерантности.

3. Национальный менталитет. Особенности национального менталитета.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛА

1. Вопросы для обсуждения

1. Национальные особенности этики деловых отношений в России.
2. Особенности этики деловых отношений иностранных партнеров.
3. Некорректные вопросы и темы у иностранных партнеров.
4. Невербальные признаки некорректного поведения у иностранных партнеров.
5. Общие правила приема иностранных гостей.
6. Подарки иностранным партнерам.
7. Подарки соотечественникам.

ЗАДАНИЕ № 1.

Практическое упражнение «Встреча с иностранным партнером»

Используя имеющийся и дополнительный материал, инсценируйте первую встречу и процесс переговоров с иностранными партнерами любой страны. Продумайте свой диалог, манеру поведения, место проведения переговоров, возможные подарки.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании может быть один и более правильных ответов

1. Преобладание эмоциональной стороны общения – резкая смена настроений в отношении партнера – от дружелюбия до холодного отчуждения. Это одна из особенностей этики менеджмента в ...

- А) России
- Б) США
- В) Германии

2. Высокой деловой активностью, большими способностями в борьбе за прибыль, стремлением утвердить свое превосходство, исключительной уверенностью в себе, стойкостью, выживаемостью, склонностью к риску отличаются ...

А) американские бизнесмены

Б) русские бизнесмены

В) японские бизнесмены

Г) европейские бизнесмены

3. Стремление к порядку, дисциплинированность, пунктуальность, экономность, дотошность – эти черты свойственны ...

А) английской деловой культуре

Б) немецкой деловой культуре

В) русской деловой культуре

Г) японской деловой культуре

4. Коллективизм, основанный на традиционном общинном сознании, отождествлении работниками себя с фирмой – эти черты свойственны ...

А) английской деловой культуре

Б) немецкой деловой культуре

В) русской деловой культуре

Г) китайской деловой культуре

5. Не стоит заводить разговор о религии или политике с ...

А) европейцами

Б) представителями азиатского мира

В) представителями исламского мира

6. Галантны, изысканны, стремятся придерживаться этикета, при этом в поведении раскованы и открыты для собеседников – это...

А) немцы

Б) французы

В) русские

Г) японцы

7. Четко разграничивают отдельные этапы переговорного процесса: первоначальное уточнение позиций, их обсуждение, заключительный этап ...

А) японцы

Б) китайцы

В) немцы

Г) американцы

8. Часы нельзя дарить в ...

А) США

Б) России

В) Японии

Г) Китае

9. Хризантемы нельзя дарить в ...

А) США

Б) России

В) Японии

Г) Китае

10. Острые предметы нельзя дарить в ...

А) США

Б) России

В) Японии

Г) Китае.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 281-293.

2. Кукушкин В.С. Деловой этикет: учебное пособие. – Изд-е 3-е, исп., дополн. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д, 2008. – С. 182-191.

3. Подопригора М.Г. Деловая этика. Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. – 116 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 16.

ТЕМА: Имидж и репутация в энергетических компаниях

ЦЕЛЬ: сформировать представление об имидже и репутации энергетических компаний; развить: навыки готовности к кооперации с коллегами, работы в коллективе; способность научно анализировать

социально значимые проблемы и процессы, готовность использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах профессиональной и социальной деятельности; способность и готовность к практическому анализу логики различного рода рассуждений, к публичным выступлениям, аргументации, ведению дискуссии и полемики; способность и готовность осуществлять свою деятельность в различных сферах общественной жизни с учетом принятых в обществе моральных и правовых норм.

ПЛАН

1. Имидж и репутация в энергетических компаниях.
2. Понятия «имидж» и «репутация». Имидж компании. Средства, формирующие имидж.
3. Характеристика, функции и эмоциональная окраска имиджа. Составляющие деловой репутации.
4. Мероприятия, укрепляющие репутацию компании.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСВОЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛА

ЗАДАНИЕ № 1.

Упражнение «Учебник жизни Дейла Карнеги»

Дейл Карнеги выделяет 9 правил, соблюдая которые человек может воздействовать на людей, не оскорбляя их ни не вызывая у них чувства обиды.

1. Перед тем, как сделать человеку замечание, похвалите его и искренне признайте его достоинства.
2. Указывайте на ошибки других людей не прямо, а косвенно.
3. Перед тем, как критиковать человека, поговорите о собственных ошибках.
4. Вместо прямого приказания, задавайте человеку вопросы.
5. Всегда давайте людям возможность спасти свой престиж.

6. Выражайте людям одобрение по поводу малейшей их удачи и отмечайте каждый их успех. Будьте чистосердечны в своей оценке и щедры на похвалу.

7. Создавайте людям хорошую репутацию, которую они будут стараться оправдать.

8. Прибегайте к поощрению. Создавайте впечатление, что ошибка, которую вы хотите видеть исправленной, легко исправима; делайте так, чтобы то, на что вы побуждаете людей, казалось им нетрудным.

9. Добивайтесь, чтобы люди были рады сделать то, что вы предлагаете. Для этого надо говорить человеку о том, что хочет он, и научить его, как ему получить желаемое.

Проанализируйте вышеприведенные правила. Приведите пример ситуаций, демонстрирующих поведение в соответствии с данными правилами и с их нарушениями. Разыграйте их в группе.

ЗАДАНИЕ № 2.

Прочитайте информационную статью, опубликованную на официальном сайте ФСК ЕЭС. Какие, по вашему мнению, элементы «работают» на создание положительного имиджа компании?

МЭС ВОСТОКА ОБНОВИЛИ 2,5 ТЫСЯЧИ ИЗОЛЯТОРОВ НА ЛИНИИ 220 КВ В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

05.08.2013

Филиал ОАО «ФСК ЕЭС» – Магистральные электрические сети (МЭС) Востока – проводит комплексные работы на линии электропередачи 220 кВ Амурская – Благовещенская №2 в Амурской области. На энергообъекте заменены 2,5 тыс. фарфоровых изоляторов на стеклянные, а также для улучшения грозоупорности завершается работа по установке линейных разрядников на 213 опорах ЛЭП. В результате технического переоснащения линии будет значительно повышена надежность электроснабжения потребителей г. Благовещенск и Благовещенского района с общей численностью населения 240 тыс. человек.

Стеклянные изоляторы имеют более высокую изолирующую способность, механическую прочность, термическую и химическую устойчивость. Дефекты таких изоляторов можно обнаружить визуально, без применения специальной диагностики, что позволяет оперативно выполнить ремонт, не допустив возникновения нештатной ситуации.

Линейные разрядники, которые в настоящее время устанавливаются на энергообъекте, позволят значительно снизить количество отключений из-за грозового воздействия. До их применения защита от прямых ударов молнии осуществлялась грозотросом. Учитывая, что Амурская область является регионом с высокой грозовой интенсивностью, а также основываясь на данных анализа грозоупорности линий при существующих способах защиты, было принято решение о внедрении нового оборудования.

Линия электропередачи 220 кВ Амурская – Благовещенская №2 общей протяженностью 130 км была введена в эксплуатацию в 1969 году. От бесперебойной работы энергообъекта зависит надежность электроснабжения промышленных предприятий и населения центра Амурской области и Благовещенского района.

(Официальный сайт ОАО «ФСК ЕЭС» – Федеральной Сетевой Компании Единой Энергетической Системы / режим доступа: <http://www.fsk-ees.ru>).

ЗАДАНИЕ № 3.

Дидактический тренинг: Имидж делового человека

Цель тренинга – закрепить знания об имидже делового человека.

Роли участников тренинга: студенты и эксперты (3 человека).

Подготовительный этап.

За две недели студенты делятся на пары, для которых определяется игровая роль. Каждая пара выбирает себе деловую ситуацию (деловой завтрак, обед, ужин, праздничные мероприятия, официальные посещения, пресс-конференция, прием, презентация и т.д.), находит материал в соответствии с данной ситуацией об имидже мужчины или женщины.

Ход тренинга:

4. Установление регламента для каждой пары.
5. Моделирование ситуации.
6. Подведение итогов и экспертные оценки.

ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

В каждом задании может быть один и более правильных ответов

1. Представления о профиле, виде деятельности фирмы, о том, что и как делает фирма, о качестве ее товаров и услуг, их особенностях – это ...

- А) PR фирмы (организации)
- Б) имидж фирмы (организации)
- В) репутация фирмы (организации)

2. Динамическая характеристика поведения компании, формирующаяся в обществе в течение достаточно продолжительного периода времени – это ...

- А) PR фирмы (организации)
- Б) имидж фирмы (организации)
- В) репутация фирмы (организации)

3. Public relations в энергетической отрасли имеет ...

- А) региональное значение
- Б) государственное значение
- В) международное значение

4. В сфере энергетики уместен ... имидж фирмы.

- А) респектабельный
- Б) экстравагантный

5. Энергетические компании имеют ...

- А) низкий репутационный риск
- Б) средний репутационный риск
- В) высокий репутационный риск.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белозубова Н.И., Лагута Н.В. Этика (профессиональная): учебное

пособие / Н.И. Белозубова, Н.В. Лагута. - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2017. – С. 293-305.

2. Тульчинский Г.Л. PR фирмы: технология и эффективность, 2000
[//http://economuch.com/pr/imidj-firmyi-reputatsiya.html](http://economuch.com/pr/imidj-firmyi-reputatsiya.html)

3. Официальный сайт ОАО «ФСК ЕЭС» – Федеральной Сетевой Компании Единой Энергетической Системы <http://www.fsk-ees.ru>

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература

1. Денисов А.А. Профессиональная этика и этикет [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Денисов А.А.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный институт сервиса, 2014.— 210 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32795>. — ЭБС «IPRbooks».

б) дополнительная литература

1. Алексина, Т. А. Деловая этика : учебник для академического бакалавриата / Т. А. Алексина. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 384 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06659-3. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/503A4759-1FC2-444C-B94D-D2327300B092.

2. Виговская М.Е. Профессиональная этика и этикет [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Виговская М.Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 144 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19990>. — ЭБС «IPRbooks».

3. Ермакова Ж.А. Профессиональная этика и этикет (практикум) [Электронный ресурс]: учебное пособие к практическим занятиям/ Ермакова Ж.А., Тетерятник О.П., Холодилина Ю.Е.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2013.— 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30125>. — ЭБС «IPRbooks».

4. Лавриненко, В. Н. Деловая этика и этикет : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышова, В. В. Кафтан ; под ред. В. Н. Лавриненко. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 118 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00370-3. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/E780867A-CAB6-4C76-AF44-AE3659EC379E.

5. Чернышова, Л. И. Этика, культура и этикет делового общения : учебное пособие для академического бакалавриата / Л. И. Чернышова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 161 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-02406-7. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/F50417C3-D600-42D3-B36F-56E988BFF598.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

№	Перечень программного обеспечения (обеспеченного лицензией)	Реквизиты подтверждающих документов
1	Операционная система MS Windows 7 Pro	DreamSpark Premium Electronic Software Delivery (3 years) Renewal по по договору – Сублицензионный

		договор №Тг000074357/КНВ 17 от 01 марта 2016 года
--	--	---

Интернет-ресурсы

№	Наименование ресурса	Краткая характеристика
1.	http://www.elibrary.ru	Научная электронная библиотека. Крупнейший российский информационный портал, содержащий тексты научных статей, публикаций, электронные версии 220 научных журналов.
2.	http://www.iprbookshop.ru/30210	ЭБС «IPRbooks».
3	ЭБС ЮРАЙТ https://www.biblio-online.ru/	Фонд электронной библиотеки составляет более 4000 наименований и постоянно пополняется новинками, в большинстве своем это учебники и учебные пособия для всех уровней профессионального образования от ведущих научных школ с соблюдением требований новых ФГОСов.
4.	http://www.fsk-ees.ru	Официальный сайт ОАО «ФСК ЕЭС» – Федеральной Сетевой Компании Единой Энергетической Системы
5.	http://www.rushydro.ru	Официальный сайт ОАО «РусГидро» — российской энергетической компании.