

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Балахнинский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Деловая этика

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы

Государственное региональное и муниципальное управление

Форма обучения

очно-заочная

г. Балахна

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.11 Деловая этика относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-9: Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1: Владеет особенностями применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах УК-9.2: Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами УК-9.3: Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	УК-9.1: Знать основы теории дефектологии. Уметь взаимодействовать с людьми с учетом дефектологических особенностей. Владеть основами коррекционных действий УК-9.2: Знать особенности жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями. Уметь взаимодействовать с лицами с ограниченными возможностями. Владеть методами планирования деятельности с учетом личностных особенностей людей УК-9.3: Знать разновидности ограничений здоровья. Уметь определять выраженные ограничения здоровья. Владеть подходами к взаимодействию с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Кейс-задача Реферат Тест	Зачёт: Контрольные вопросы
ПК-9: Способен к взаимодействиям в ходе служебной	ПК-9.1: Организует взаимодействие в ходе	ПК-9.1: Знать подходы к организации	Кейс-задача Реферат	Зачёт:

деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	<p>служебной деятельности с представителями органов государственной власти и органами местного самоуправления</p> <p>ПК-9.2: Применяет при исполнении служебных обязанностей нормы, содержащие этические требования к служебному поведению</p> <p>ПК-9.3: Предупреждает и разрешает ситуации, которые могут привести к конфликту интересов на государственной и муниципальной службе</p>	<p>взаимодействия.</p> <p>Уметь организовывать взаимодействие между органами власти.</p> <p>Владеть навыками организации взаимодействия государственных структур</p> <p>ПК-9.2:</p> <p>Знать положения служебной этики.</p> <p>Уметь применять служебную этику.</p> <p>Владеть навыками этичного служебного поведения</p> <p>ПК-9.3:</p> <p>Знать причины появления конфликта интересов.</p> <p>Уметь предупреждать появление конфликта интересов.</p> <p>Владеть навыками устранения конфликта интересов</p>	Тест	Контрольные вопросы
--	--	---	------	---------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	8
- КСР	1
самостоятельная работа	55
Промежуточная аттестация	0
	Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего	в том числе
--	-------	-------------

	(часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 3 0	0 3 0	0 3 0	0 3 0	0 3 0
Тема 1. Теоретические основы этики как науки о морали	9	1	1	2	7
2. Понятие и особенности профессиональной этики	9	1	1	2	7
3. Основы политической этики	9	1	1	2	7
4. Исторические корни государственной службы. Формирование этической модели поведения государственных служащих в России и за рубежом	9	1	1	2	7
5. Этика государственного и муниципального управления как регулятор взаимоотношений населения и власти	9	1	1	2	7
6. Этические требования к государственному и муниципальному служащему	9	1	1	2	7
7. Этика и культура служебных отношений. Культура и этикет государственного служащего.	9	1	1	2	7
8. Служебная этика руководителя	8	1	1	2	6
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	8	8	17	55

Содержание разделов и тем дисциплины

1. Теоретические основы этики как науки о морали

Мораль как форма общественного сознания. Основные этические учения. Античная этика. Христианская этика. Англосаксонская этика. Западно-европейская этика. Структура этики. Теория морали. Компоненты нравственности личности: моральные знания, моральные ценностные ориентации, моральные нормы. Функции морали. Прикладная этика

2. Понятие и особенности профессиональной этики

Основные понятия профессиональной этики. Принципы профессиональной этики. Этические ценности профессиональной деятельности. Социальные функции профессиональной этики. Виды профессиональной этики.

3. Основы политической этики

Мораль и политика. Зарождение и развитие политической этики. Основные ценности политической этики. Этика политического лидера. Демократия и проблема формирования новой этики. Влияние политической этики на деятельность государственных служащих. Парламентская этика. Депутатская этика. Комиссия по этике.

4. Исторические корни государственной службы. Формирование этической модели поведения государственных служащих в России и за рубежом

Государственная служба при Петре I. Табель о рангах. Механизм формирования морального поведения государственных служащих в России в XVII-XIX вв. Нормативно правовая база. Контроль за исполнением моральных норм. Формирование административной этики в решениях всероссийских съездов советов, постановлениях ВЦИК и Совнаркома. Влияние авторитарного режима командно-административных методов управления, репрессий на формирование нравственности административных

работников. Россия в 21 веке: становление этики государственной службы. Формирование системы этического руководства на западе. Этические кодексы на государственном, муниципальном уровнях. Кодекс поведения для государственных служащих европейских государств.

5. Этика государственного и муниципального управления как регулятор взаимоотношений населения и власти

Государственная служба как социальный институт: социальный характер, социальная ориентация; социальная природа; защита прав и свобод человека; служение государству и социуму. Запреты и ограничения для гражданских служащих. Понятие административной этики. Функции административной этики. Этика нейтралитета. Этика структуры. Проблемы этики госслужбы.

Коррупция. Проявление конфликта интересов в экономической, политической, социальной и кадровой сферах. Лоббизм.

6. Этические требования к государственному и муниципальному служащему

Нравственные требования, предъявляемые к госслужащему. Принципы этики госслужбы. Кодекс этики. Контроль за соблюдением этичности в государственной службе. Комиссии по этике.

7. Этика и культура служебных отношений. Культура и этикет государственного служащего.

Служебная этика. Этикет на государственной службе. Этика и культура деловых совещаний. Этика и культура деловых переговоров. Этика и культура деловой переписки

8. Служебная этика руководителя

Этикет служебного общения руководителя. Коммуникативные принципы оптимизации служебного общения. Трудности служебной коммуникации. Методы управленческого влияния.

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очно-заочная форма обучения - 3 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Баранова Н. А. Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Деловая этика» : учебно-методическое пособие / Баранова Н. А. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2017. - 16 с. - Рекомендовано методической комиссией института экономики и предпринимательства для студентов ННГУ, обучающихся по специальности среднего профессионального образования 43.02.10 «Туризм». - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Сервис и туризм.

Горбунова М. Л. Деловая этика : учебно-методическое пособие / Горбунова М. Л., Хазан М. Ю. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2017. - 26 с. - Рекомендовано методической комиссией Института экономики и предпринимательства ННГУ для иностранных студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» (бакалавриат) на английском языке. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Экономика и менеджмент.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции УК-9:

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 нелицензионный 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?

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

Ситуация . 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. Обсудите задание в группе, представив идеальный нравственный портрет современного государственного служащего

Задание 2. Проанализировав литературу, материалы исследований и собственный опыт, определите:

- Понятие и виды конфликта интересов на государственной службе.
- Ограничения и запреты для государственных служащих по управлению их имуществом как способ предотвращения «конфликта интересов».
- Этические ограничения деятельности бывших государственных (муниципальных) служащих.
- Способы предотвращения и преодоления конфликт интересов: российский и западный опыт.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-9:

1. Культура делового общения
2. Управление: искусство общения
 1. Общение и оптимизация совместной деятельности.
 2. Обратная связь в межличностном общении.
 3. Основные характеристики культуры делового общения.
 4. Технология развития культуры делового общения.
 5. Культура делового общения в трудовом коллективе.
 6. Технология преодоления конфликтных ситуаций.
 7. Формы и методы активного общения как способ преодоления конфликтов.
 8. Искусство спора: логико-психологические аспекты.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

1. Деловое общение государственного и муниципального служащего.
2. Коррупция как этическая проблема госслужбы.
3. Конфликт интересов на госслужбе.
4. Лоббирование в рамках государственного управления.
5. Кодексы этики госслужбы в зарубежных странах (страна на выбор студента)
 1. Логические основы спора.
 2. Современные технические средства коммуникации.
 3. Поведение субъекта при общении с другими людьми.
 4. Социальные нормы и стереотипы общения.
6. Влияние и взаимовлияние в условиях общения.
7. Общение и формирование жизненной позиции личности.
8. Влияние характера взаимодействия на эффективность совместной групповой деятельности.
9. Запрещенные и разрешенные приемы полемики.
10. Искусство и наука слушать.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-9:

1. Набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс для каждого сотрудника с учетом его должности, опыта и т. п. —...
 - карты этики
1. Сложный вид деятельности, связанный с подчинением людей общим интересам, обеспечивающий существование социальных организаций и решение сложных социальных проблем – ...
 - управление
 - социальное управление
1. Основатель «школы научного менеджмента»:
 - Э. Майо
 - Ф. Тейлор
 - М. Вебер

- Д. МакГрегор

1. Автор позитивистско-социологической концепции власти

- К. Маркс
- М. Вебер
- З. Фрейд
- П. Сорокин

1. В рамках биологической интерпретации – механизм обуздания, связывания человеческой агрессивности, укорененной в фундаментальных инстинктах человека – ...

2. Власть

3. Разновидности справедливости (по Аристотелю)

4. уравнительная

5. законодательная

6. распределительная

7. юридическая

1. Целеполагающие категории этики – ...

- честь и достоинство
- смысл жизни и счастье
- долг и совесть
- добро и зло
- Впервые в 30-х гг. XX в. указала на ведущую роль человеческого фактора в производстве ...
- «Школа научного управления»
- «Школа человеческих отношений»
- «Теория человеческого капитала»
- Японская модель управления
- Фундаментальные принципы административной этики:
- гуманизм
- законность
- справедливость
- бюрократизм
- безусловная исполнительность

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

1. ... — форма распоряжения, применяемая в чрезвычайных ситуациях, а также по отношению к недобросовестным сотрудникам
приказ

2. ... – совокупность правил поведения определенной социальной группы, обеспечивающая нравственный характер взаимоотношений, обусловленных или сопряженных с профессиональной деятельностью
профессиональная этика

3. Совещание, направленное на доведение до его участников информации, постановку и уточнение задач:
проблемное
оперативное
инструктивное

4. ... подход к социальной ответственности предусматривает необходимость регулирования социальной ответственности и моральных норм корпораций правительством посредством законов.
регулятивный

5. Целеполагающие категории этики — ...

честь и достоинство

смысл жизни и счастье

долг и совесть

добро и зло

6. ... — один из основных элементов системы мотивации и стимулирования труда персонала, все то, что представляет для работника ценность или может казаться ему ценным вознаграждение

7. Составляющие деловой этики и культуры как комплексной науки:

социология

логика

психология

теория организации

лингвистика

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	-
отлично	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнено не менее 80 % предложенных заданий;
очень хорошо	-
хорошо	оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если выполнено не менее 60 % предложенных заданий;
удовлетворительно	оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено не менее 40 % предложенных заданий;
неудовлетворительно	оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если выполнено менее 40 % предложенных заданий.
плохо	-

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	отказа обучающегося от ответа		ошибок	несколько негрубых ошибок	несколько несущественных ошибок	нет.	
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-9

- Этика, ее предмет и структура.
- Соотношение морали и этики.
- Проблема нравственного выбора.
- Отражение современных этических проблем развития российского общества.
- Понятие профессиональной этики.
- Функции профессиональной этики в обществе.
- Понятие «административная этика».
- Этические принципы и нормы поведения государственных и муниципальных служащих.
- Кодекс этики государственных и муниципальных служащих.
- Предмет и сфера действия, основные принципы Кодекса.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9

1. Понятие «административная этика».
2. Этические принципы и нормы поведения государственных и муниципальных служащих.
3. Кодекс этики государственных и муниципальных служащих.
4. Требования к антикоррупционному поведению государственных служащих.
5. Этика поведения государственных служащих, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным служащим.
6. Реформирование государственной службы Российской Федерации как способ регулирования управленческих аномалий.
7. Меры антикоррупционной защиты государственной службы.
8. Декларирование интересов и мониторинг имущественного положения государственных служащих: общее и особенное.
9. Специфика и содержание моральных конфликтов на государственной службе.
10. Этические трансформации на государственной службе и способы их предотвращения.

11. Опыт западных стран по отношению к проблемам этического регулирования государственных служащих (США, Япония, Европа).

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Алексина Т. А. Деловая этика / Алексина Т. А. - Москва : Юрайт, 2022. - 384 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489229> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-06659-3 : 949.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787215&idb=0>.
2. Кафтан Виталий Викторович. Деловая этика : учебник и практикум для вузов / В. В. Кафтан, Л. И. Чернышова. - Москва : Юрайт, 2023. - 299 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17979-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891773&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Спивак Владимир Александрович. Деловая этика : Учебник и практикум для вузов / Спивак В. А. - Москва : Юрайт, 2020. - 463 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11895-7 : 1119.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=736623&idb=0>.
2. Билан О. А. Деловая этика / Билан О. А. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2016. - 167 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ПГУПС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7641-0904-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=717115&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Операционная система Microsoft Windows
Пакет прикладных программ Microsoft Office
ЭБС «Юрайт». Режим доступа: <http://biblio-online.ru>

ЭБС «Консультант студента». Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru>

ЭБС «Лань». Режим доступа: <http://e.lanbook.com/>

ЭБС «Znaniyum.com». Режим доступа: www.znaniyum.com

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Чашина Жанна Вячеславовна, кандидат философских наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Квашнин Сергей Сергеевич, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2024, протокол № 3.