

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Этика деловых отношений

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.17 Этика деловых отношений 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-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	Знать: социальные и этические нормы, основы деловой этики. Уметь: действовать в соответствии с принципами этики, социальными правилами и нормами. Владеть: этическими принципами работы с организацией.	Кейс-задание Реферат	Зачёт: Задания Тест
УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3: Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях. УК-5.5: Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера	Знать: природу ценностей и принципы их изучения Уметь: анализировать личностные и общественные ценности, основания духовности Владеть: навыками анализа ценностных оснований общества и социальных групп	Кейс-задание Реферат	Зачёт: Задания Тест

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- 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 и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Деловая этика как наука.	7		2	2	5
Моральные проблемы бизнеса.	10		2	2	8
Этика деловых отношений.	7		2	2	5
Этика деятельности организации.	10		2	2	8
Этика руководителя	7		2	2	5
Этика поведения на рабочем месте.	10		2	2	8
Этика разрешения конфликтов.	10		2	2	8
Деловой этикет.	10		2	2	8
Аттестация	0				
КСР	1				1
Итого	72	0	16	17	55

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,

2) самостоятельное выполнение специальных заданий с проверкой в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение учебной работы соответствующего профиля и их проверка в рамках текущего контроля успеваемости.

Формат самостоятельной работы определяется типом оценочного средства текущего контроля успеваемости (раздел 5).

Задания выполняются письменно в соответствии с требованиями, обозначенными преподавателем в начале прохождения дисциплины. Задания должны быть выполнены в полном объёме. Оценка сформированности компетенции от содержания выполненных заданий, полноты раскрытия вопроса, допущенных ошибок и недочётов, выраженности авторской позиции. Задания выполняются строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае они считаются не выполненными. Оценка сформированности компетенций по выполнению заданий самостоятельной работы, полученная в рамках текущего контроля успеваемости, может быть учтена на промежуточной аттестации.

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-задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

Кейс «Этическая дилемма»

Представьте, что Вы всеми силами стремитесь к заключению крупного контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему о такой возможности, то он, вероятно, передаст заказ вашей фирме.

Задание:

1. Как вы поступите? Почему?
2. Какие ещё варианты решения могут быть предложены? Почему Вы не выбрали их?
3. К каким последствиям может привести Ваше решение? Опишите краткосрочный и долгосрочный эффекты Вашего решения.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-5

Кейс:

В один из отделов крупной организации поступила сотрудница азербайджанка по национальности, по имени Эсма. Некоторые коллеги проявляли неприязненное отношение к Эсме, по возможности избегали общения с ней, не готовы были выполнять совместные задания, замечали любые ее ошибки, называли ее злобно. Руководитель не участвовал в происходящем, говоря, что это не в его компетенции.

Вас пригласили в качестве эксперта по корпоративной политике.

Вопросы:

Какое исследование нужно провести, чтобы детально разобраться в причинах неприязненного отношения к сотруднице?

Можно ли эту проблему решить локально или это системная проблема. Аргументируйте свою позицию.

Какую программу действий Вы бы предложили, чтобы таких ситуаций не возникало в этом и других отделах.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего. В ходе анализа ситуации использует теоретические знания, демонстрирует способность их корректного применения на практике.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений. В ходе анализа ситуации не использует теоретические знания, не демонстрирует способность их корректного применения на практике.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3

Реферат должен содержать такие обязательные компоненты, последовательно расположенные, как титульный лист, содержание, введение, основная часть с несколькими параграфами, заключение, список использованной литературы и возможные приложения, в которых может быть размещен возможный инструментарий и статистические доказательства.

Тем для рефератов:

Производственный коллектив как система, его функции и этапы развития.

Характер межличностных отношений в служебном коллективе.

Соотношение индивидуального и коллективного начал.

Морально-психологический климат коллектива и его влияние на результаты деятельности.

Способы регулирования отношений в коллективе.

Понятие команды, специфика работы в команде.

Гражданские права и свободы на рабочем месте.

Права и обязанности служащих.

Лояльность и повиновение фирме и руководителю.

Кадровая политика и процедуры. Идеальный работник.

Профессионализм и нравственность.

Взаимоотношения между руководителями и исполнителями.

Работа в команде.

Нравственный идеал работника.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-5

Этикет, ритуал, церемонии, нормы и принципы поведения. Виды и значение этикета для развития общества, его история и роль в культуре. Основные этапы развития этикета в западноевропейском обществе. Профессиональный этикет. Становление делового этикета. Современное отношение к этикету. Соотношение деловой этики и делового этикета. Этикет как форма коммуникации. Внешность и дресс-код. Деловой этикет как форма профессиональной коммуникации. Гендерные аспекты делового этикета.

Этикет как форма коммуникации.

Имидж делового человека.

Гендерные аспекты делового этикета.

Особенности международного бизнеса.

Национальная специфика деловой культуры:

- а) Восток;
- б) Западная Европа;
- в) США.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

ения компет енций)							
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован 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

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Задания

Зачёт

Критерии оценивания (Задания - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3 (Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде)

Подготовьте письменный ответ на экзаменационный вопрос.

Вопросы к экзамену:

1. Что такое этика, мораль, нравственность, Деловая этика?
2. Теории происхождения морали.
3. Роль этики/морали в жизни человека. Значение деловой этики
4. Функции морали.
4. Этические идеи буддизма, их влияние на этику ненасилия.
5. Этические идеи даосизма, их актуальность
6. Этическое учение Конфуция, актуальность его идей.

7. Ранняя античная этика. Этические идеи «семи мудрецов»

8. Этика классического периода. Сократ и софисты. Релятивизм и абсолютизм в этике, их отражение в современности.

9. Этика классического периода: Платон и Аристотель. Значение их воззрений для нравственного формирования современного специалиста.

10. Гедонизм как этическая программа, его воздействие на современную культуру производства и потребления.

11. Основные принципы христианской этики. Их значение для формирования отечественной культуры.

12. Новоевропейская этика, ее актуальность.

13. Утилитаризм – этика пользы

14. Прагматизм – этика бизнеса

15. Этика «благоговения перед жизнью», ее актуальность.

16. Моральные ценности. Добро и зло.

17. Долг. Ответственность. Их место и значение в деловой этике.

18. Различное понимание смысла жизни, его воздействие на личностную и профессиональную реализацию.

19. Понимание свободы в разные культурные эпохи. Проблема свободы в сфере предпринимательства

20. Современные этические проблемы. Биоэтика. Современная корпоративная этика

21. Понятие профессиональной этики

22. Профессиональные этические кодексы

23. Мораль и право.

24. Значение нравственной репутации специалиста

25. Назначение деловой этики и ее структура.

26. Этапы становления этических воззрений в XX веке. Принципы деловой этики.

27. Элементы деловой этики.

28. Взаимосвязь деловой этики с другими дисциплинами.

29. Виды деловой этики, их характеристика.

30. Цели и задачи коммерческой этики, бизнес этики.

31. Сущность и содержание деловых отношений.

32. Эффективность деловых коммуникаций. Принципы эффективного взаимодействия.

33. Правила подготовки и этапы проведения деловой беседы.
34. Характеристика стадий и этапов деловых переговоров.
35. Структура и технология публичного выступления.
36. Виды деловых совещаний и их характеристика.
37. Технология проведения делового совещания.
38. Телефонные переговоры.
39. Структура и содержание личных и деловых презентаций. Бизнес-презентации в формате Power Point.
40. Этика и социальная ответственность организации.
41. Основные подходы к пониманию социальной ответственности бизнеса.
42. Повышение этического уровня организаций. Этический кодекс организации.
43. Этика деятельности руководителя. Авторитет руководителя.
44. Правила общения руководителя в коллективе.
45. Нормы этичного поведения руководителя. Культура профессионального поведения руководителя.
46. Коллектив. Процесс формирования и развития коллектива. Морально-психологический климат коллектива.
47. Способы регулирования межличностных отношений в коллективе.
48. Этика решений конфликтных ситуаций в коллективе.
49. Сущность и содержание этических норм в решении конфликтных ситуаций.
50. Значение нравственного воспитания для специалиста.

Типовые задания (Задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-5
(Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах)

Вопросы к экзамену:

1. Этика и Деловая этика, их определение и соотношение.
2. Структура и функции нравственности.
3. Нравственность как основа жизни человека.
4. Специфика восточной этики.
5. Фундаментальные идеи индийской нравственно-религиозной традиции, их воздействие на современную этику.
6. Древнекитайская этика, ее специфика и актуальность.
7. Проблема влияния Востока на Запад в деловой этике.
8. Этика и этикет: сходство и различия.
9. Проблема отношения человека и природы в современной деловой сфере.
10. Гедонизм как этическая программа, ее значение в современном обществе потребления.
11. Христианская этика (принципы и заповеди), ее влияние на развитие экономики. (Концепции М.Вебера и А. Зильбермана).

12. Гетерономная и автономная этика.
13. Принцип релятивизма в этике, его актуализация в современной деловой сфере.
14. Эффективность деловых коммуникаций.
15. Современный руководитель: нравственная характеристика.
16. Коллектив. Процесс формирования и развития коллектива. Морально-психологический климат коллектива.
17. Способы регулирования межличностных отношений в коллективе.
18. Этика решений конфликтных ситуаций в коллективе
19. Этапы становления этических воззрений в XX веке. Принципы деловой этики.
20. Коммерческая этика, ее особенности.
21. Основные подходы к пониманию социальной ответственности бизнеса
22. Этика и социальная ответственность организации.
23. Повышение этического уровня организаций. Этический кодекс организации
24. Феномен благотворительности, его нравственный смысл.
25. Русские купцы и меценаты.
26. Традиции предпринимательства в России.
27. Национальные «образы» деловой этики: Франция, Америка, Великобритания, Япония, Китай и др.
28. Проблема глобализма и ее влияние на современный бизнес.
29. Экологическая проблема: нравственный аспект
30. Проблема свободы и ответственности в бизнесе.
31. Глобальный кризис: нравственный аспект.

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3

(Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде)

Выберите верный ответ.

1. Верны ли следующие суждения о межличностных конфликтах?

А. Межличностные конфликты всегда сопровождаются нравственно осуждаемыми действиями.

Б. Межличностные конфликты могут не выходить за рамки деловых аргументов, нравственных отношений.

а) верно только А

б) верно только Б

в) верны оба суждения

г) оба суждения неверны

2. Типология личности в психологии управления необходима для решения проблемы:

- а) оптимизации межличностных отношений
- б) решения межорганизационных конфликтов
- в) построения экономических расчётов
- г) проектирования кадровой политики

3. К психологическим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) медиация конфликтов между работниками
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- г) публикация приказов о повышении работников в должности

4. К коррекционно-развивающим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) повышение конфликтной компетентности работников
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- публикация приказов о повышении работников в должности

5. На основе принципов социального партнерства заключается:

- а) коллективный договор
- б) координальный договор
- в) коллегияльный договор

6. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

- а) нет
- б) да
- в) с разрешения начальства

7. Стороны социального партнерства:

- а) работники и уполномоченные государственные органы
- б) работодатели и профессиональные союзы
- в) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей

8. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) участие работников в управлении организацией
- б) выдвижение ультимативных требований руководству
- в) организация дивизиональных структур в организации

9. Одна из форм осуществления социального партнерства:

- а) выдвижение ультимативных требований руководству
- б) организация дивизиональных структур в организации
- в) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров

10. К основным принципам социального партнерства относится:

- а) антагонизм сторон
- б) полномочность представителей сторон
- в) корпоративный дух

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-5

(Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах)

1. Кадровая политика организации — это:

- а) осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения;
- б) генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющее целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды;
- в) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

2. К субъектам социального партнерства относится:

- а) государство
- б) общественные отношения
- в) социально-трудовые отношения

3. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

- а) коллегиальности

- б) равноправия
- в) научной обоснованности

4. К коррекционно-развивающим методам повышения эффективности труда персонала относится:

- а) повышение конфликтной компетентности работников
- б) повышение оплаты труда работников
- в) изменение системы нематериальной мотивации работников
- г) публикация приказов о повышении работников в должности

5. Для оценки профессионально важных качеств кандидата на должность менеджера по работе с клиентами HR-специалист организации может использовать:

- а) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- б) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
- в) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- г) социометрическую процедуру Дж. Морено

6. Для оценки профессиональных навыков кандидата на должность сотрудника call-центра HR-специалист организации может использовать:

- а) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- б) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- в) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.
- г) социометрическую процедуру Дж. Морено

7. Для оценки социально-психологического климата в команде разработчиков IT-компании HR-специалист организации может использовать:

- а) социометрическую процедуру Дж. Морено
- б) тест «Оценка информационно-коммуникационной компетентности» (IC Literacy Test) С.М. Авдеевой и др.
- в) тест-опросник «Психотизм, экстраверсия и нейротизм» (PEN) Г. Айзенка и С. Айзенк
- г) опросник «Самочувствие, активность, настроение» (САН) В.А. Доскина и др.

8. К основным принципам социального партнерства относится:

- а) корпоративный дух
- б) антагонизм сторон

в) равноправие сторон

9. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

а) равноправия

б) научной обоснованности

в) коллегиальности

10. К одному из основных принципов партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

а) единоначалия

б) научной обоснованности

в) социальной справедливости

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

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Этика деловых отношений : Учебник / Государственный университет управления. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 383 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006723-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631937&idb=0>.
2. Таратухина Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации : учебник и практикум / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева. - Москва : Юрайт, 2023. - 324 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02346-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846984&idb=0>.

Дополнительная 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. Захарова Л. Н. Психология управления / Захарова Л. Н., Заладина А. С. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2022. - 58 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлениям подготовки 37.03.01 «Психология» и 38.03.03 «Управление персоналом». - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=830139&idb=0>.
3. Борисов Владимир Константинович. Этика деловых отношений : Учебник. - Москва : Издательский Дом "ФОРУМ", 2019. - 176 с. - Среднее профессиональное образование. - ISBN 978-5-8199-0844-0. - ISBN 978-5-16-107016-1. - ISBN 978-5-16-014496-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=622730&idb=0>.

4. Гурьянова Т. Н. Профессиональная этика : учебное пособие / Гурьянова Т. Н.,Надеева М. И. - Казань : КНИТУ, 2020. - 156 с. - Книга из коллекции КНИТУ - Социально-гуманитарные науки. - ISBN 978-5-7882-2873-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=826604&idb=0>.

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

<http://рпо.рф/> - Сайт Российского психологического общества. Содержит материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии управления.

<http://www.ipras.ru> - Сайт Института психологии РАН. Содержит материалы исследований по психологии управления.

<http://www.mtu-net.ru> - Ресурс, созданный сотрудниками Психологического института им. Л.Г. Щукиной. Имеются материалы по психологии управления.

<http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Представлены разнообразные информационные материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии управления.

<http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по психологии управления.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), 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.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Заладина Анна Сергеевна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.