Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.10.2026 15:55:09
Уникальный программный ключ:
5cf0d6f89e80f49a334f6a4ba58e91f3326b9926

Приложение А

(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Профессиональная этика и служебный этикет»

Уровень образования **Специалитет**
(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Специальность **40.05.03 «Судебная экспертиза»**
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Специализация **Экспертиза веществ, материалов и изделий»**
(наименование)

Махачкала, 2025 г.

Создано в пробной версии PDF Editor.
Для снятия ограничений приобретите полную версию.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
2.1.2 Этапы формирования компетенций
2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
2.2.1 Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
2.2.2 Описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций
3.1. Задания и вопросы для входного контроля
3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций
3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета)

Icecream PDF Editor.

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по специальности 40.05.03 «Судебная экспертиза»

Рабочей программой дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» предусмотрено формирование следующих универсальных компетенций:

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)

2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

2.1.1. Перечень компетенций и планируемые результаты

В результате освоения дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» обучающийся по специальности 40.05.03 «Судебная экспертиза», специализации «Экспертиза веществ, материалов и изделий» в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО должен обладать следующими компетенциями (см. таблицу 1):

Таблица 1- Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенций	Наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	**УК-1.1** **Знать:** особенности и этапы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода.
		УК-1.2 **Уметь:** анализировать задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи; находить структурировать, оценивать и выбирать информацию, необходимую для формирования стратегии действий по разрешению проблемной ситуации.
		УК-1.3 **Владеть:** методами критического анализа информации с целью выявления противоречий и поиска достоверных суждений
		УК-1.4 **Знать:** порядок принятия решений при

Icecream PDF Editor.

		возникновении проблемных ситуаций в профессиональной деятельности
		УК-1.5 **Уметь:** критически анализировать проблемные ситуации и вырабатывать стратегию действий в ходе решения профессиональных задач
УК-3	**УК-3**. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**УК-3.1** **Знать:** основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии
		УК-3.2 **Уметь:** устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
		УК-3.3 **Владеть:** простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде

Ç ìëïëèнтбÇвгйj dЩвг dzïëïëïëçj нОÇìëґЩтëïëэОЩzґґ**Icecream PDF Editor**.
ф ÇìëґоґЩтdzÇìëçj PRO əçjtбґґґ[ˣ , ъЧëïëвг bzвtаÇЩïг əтëнʷdЩвÇ ьdвÇÇ.

Unregistered user. Please register at https://www.pdfeditor.com/register to remove this message.

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине «Профессиональная этика и служебный этикет» определяется на следующих трех этапах:
1. **Этап текущих аттестаций** (текущие аттестации 1-3; СРС; КР)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (зачет)

Таблица 2 – Этапы формирования компетенций

Код компетенций по ФГОС	Этапы формирования компетенций по дисциплине «Профессиональная этика и служебный этикет»					
	СЕМЕСТРЫ					
	II					
	Этап текущих аттестаций				Этап промеж. аттест.	
	1-5 нед.	6-10 нед.	11-15 нед.	1-17 нед.	18-20 нед.	
	Текущая аттест.1 (контр.раб. 1)	Текущая аттест.2 (контр.раб.2)	Текущая аттест.3 (контр.раб.3)	СРС (творч.отчет)	КР (поясн.зап., ГМ)	Промеж.аттест. (зачет)
1	2	3	4	5	6	7
УК-1	+	+	+	+	-	+
УК-2	+	+	+	+	-	+

СРС – самостоятельная работа студентов;
КП– курсовой проект;
Знак «+» соответствует формированию компетенции.

2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков
Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения.	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками,

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
	Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

Показатели уровней сформированности компетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.

2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибальная, двадцатибальная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибальная	двадцатибальная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: – продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; – исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; – правильно формирует определения; – демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; – умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: – демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; – достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; – демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; – умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: – демонстрирует общее знание изучаемого материала; – испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; – знает основную рекомендуемую литературу; – умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: – незнания значительной части программного материала; – не владения понятийным аппаратом дисциплины; – допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; – неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; – неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Icecream PDF Editor.

2.2.3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Таблица 4 - Этапы формирования компетенций очной (заочной) формы обучения

Код компетенции	Этап формирования компетенции очной формы обучения (заочной формы обучения), семестры
УК-1	1
УК-3	1

2.2.4. Показатели, критерии и шкалы оценивания компетенций

Таблица 5 - Показатели компетенций по уровню их сформированности (зачет, экзамен)

оказатели омпетенции (ий)	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знать (соответствует таблице 1)	Знает	зачтено/отлично	высокий
		зачтено/хорошо	повышенный
		зачтено/удовлетворительно	пороговый
	Не знает	не зачтено/неудовлетворительно	недостаточный
Уметь (соответствует таблице 1)	Умеет	зачтено/отлично	высокий
		зачтено/хорошо	повышенный
		зачтено/удовлетворительно	пороговый
	Не умеет	не зачтено/неудовлетворительно	недостаточный
Владеть (соответствует таблице 1)	Владеет	зачтено/отлично	высокий
		зачтено/хорошо	повышенный
		зачтено/удовлетворительно	пороговый
	Не владеет	не зачтено/неудовлетворительно	недостаточный

Icecream PDF Editor.

Таблица 6– Соотношение показателей и критериев оценивания компетенций со шкалой оценивания и уровнем их сформированности

Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знать (соответствует таблице 1)	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументированно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, показывает высокий уровень теоретических знаний	высокий
	Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности	повышенный
	Показывает достаточные, но не глубокие знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы	пороговый
	Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом	недостаточный
Уметь (соответствует таблице 1)	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы	высокий
	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем	повышенный
	При решении конкретных практических задач возникают затруднения	пороговый
	Не может решать практические задачи	недостаточный
Владеть (соответствует таблице 1)	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности	высокий
	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности	повышенный
	Показывает слабые навыки, необходимые для профессиональной деятельности	пороговый
	Отсутствие навыков	недостаточный

Icecream PDF Editor.

2.2.5. Порядок аттестации обучающихся по дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется традиционная система оценки знаний.

По дисциплине «Профессиональная этика и служебный этикет» в 1 семестре для очного обучения предусмотрен зачет. Оценивание обучающегося представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Применение системы оценки для проверки результатов итогового контроля – зачет

Оценка	Критерии оценки
«отлично»	– имеет четкое представление о современных методах, – свободно и правильно оперирует предметной и методической терминологией; – подтверждает теоретические знания практическими примерами; дает развернутые ответы на задаваемые дополнительные вопросы; – имеет собственные суждения о решении теоретических и практических вопросов, связанных с профессиональной деятельностью.
«хорошо»	– имеет представление о современных методах, методиках и технологиях, применяемых в рамках изучаемой дисциплины; – знает предметную и методическую терминологию дисциплины; -ориентируясь на написанное им в экзаменационном листе; – подтверждает теоретические знания отдельными практическими примерами; – дает ответы на задаваемые дополнительные вопросы.
«удовлетворительно»	– имеет посредственное представление о современных методах, методиках и технологиях, применяемых в рамках изучаемой дисциплины; – правильно оперирует основными понятиями; – не во всех случаях находит правильные ответы на задаваемые дополнительные вопросы.
«неудовлетворительно»	– не имеет представления о современных методах, методиках и технологиях, применяемых в рамках изучаемой дисциплины; – не во всех случаях правильно оперирует основными понятиями; – вопросы излагает не в полной мере; не отвечает на дополнительные вопросы

2.2.6. Определение уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет»

Таблица 8 - Уровни сформированности компетенций

№	Код компетенций по ФГОС	Уровни сформированности компетенций		

Icecream PDF Editor.

		Пороговый	Достаточный	Высокий
1	2	3	4	5
1	**УК-1**	**Знает** особенности и этапы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода на удовлетворительном уровне **Умеет** анализировать задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи; находить структурировать, оценивать и выбирать информацию, необходимую для формирования стратегии действий по разрешению проблемной ситуации на удовлетворительном уровне. **Владеет** методами критического анализа информации с целью выявления противоречий и поиска достоверных суждений **Знает** порядок принятия решений при возникновении проблемных ситуаций в профессиональной деятельности **Умеет** критически анализировать проблемные	**Знает** особенности и этапы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода на хорошем уровне **Умеет** анализировать задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи; находить структурировать, оценивать и выбирать информацию, необходимую для формирования стратегии действий по разрешению проблемной ситуации на хорошем уровне. **Владеет** методами критического анализа информации с целью выявления противоречий и поиска достоверных суждений на хорошем уровне **Знает** порядок принятия решений при возникновении проблемных ситуаций в профессиональной деятельности на хорошем уровне **Умеет** критически анализировать проблемные ситуации и вырабатывать стратегию действий в ходе решения профессиональных **задач на хорошем**	**Знает** особенности и этапы критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода на высоком уровне **Умеет** анализировать задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи; находить структурировать, оценивать и выбирать информацию, необходимую для формирования стратегии действий по разрешению проблемной ситуации на **высоком уровне.** **Владеет** методами критического анализа информации с целью выявления противоречий и поиска достоверных суждений на высоком уровне **Знает** порядок принятия решений при возникновении проблемных ситуаций в профессиональной деятельности на высоком уровне **Умеет** критически анализировать проблемные ситуации и вырабатывать стратегию действий в ходе решения профессиональных **задач на высоком**

Icecream PDF Editor.

		ситуации, но не вырабатывает стратегию действий в ходе решения профессиональных задач	**уровне**	
2	**УК-3**	**Знает** основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии на удовлетворительном уровне **Умеет** устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применяет основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды на удовлетворительном уровне **Владеет** простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде на удовлетворительном уровне	**Знает** основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии на хорошем уровне **Умеет** устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применяет основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды на хорошем уровне **Владеет** простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде на хорошем уровне	**Знает** основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии на высоком уровне **Умеет** устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применяет основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды на высоком уровне **Владеет** простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде на высоком уровне

Icecream PDF Editor.

3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП

3.1. Задания и вопросы для входного контроля

1. Понятие этики. История становления этических учений.
2. Мораль: понятие, структура и функции.
3. Структура этики. Этические категории.
4. Понятие, предмет и содержание профессиональной этики.
5. Соотношение общей и профессиональной этики.
6. Виды профессиональной этики, их особенности.
7. Платон и Аристотель об этике.
8. Основные этапы исторического развития этических учений.
9. Понятие и содержание основных категорий этики.
10. Соотношение понятий «мораль» и «нравственность».
11. «Добро» и «зло» в деятельности сотрудника по экономической безопасности.
12. Моральная оценка и самооценка в деятельности сотрудника по экономической безопасности. 13. Долг, совесть и ответственность в работе сотрудника по экономической безопасности.
14. Кодексы этики, поддерживающие моральную репутацию фирмы или организации.
15. Правила, при которых фирма (организация) считается этичной.
16. Стандартные элементы кодекса корпоративной этики.
17. Соотношение морали и права.
18. Понятие об этикете.
19. История появления этикета.
20. Особенности современного этикета.

Критерии оценки результатов входной контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций

Задания для текущих аттестаций

Текущие аттестации проводятся в виде контрольных работ, состоящих из двух частей: устного опроса (коллоквиума) для теоретических вопросов и непосредственно

Icecream PDF Editor.

письменной работы (контрольной работы) для практических заданий. Допускается вариант объединения обеих частей и проведение одной письменной контрольной работы с теоретическими вопросами и практическими заданиями (задачами). В последнем случае критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении коллоквиума и контрольной работы рассматриваются вместе.

3.2.1. Контрольные вопросы и задания для первой аттестации

1. Виды этикета .
2. Современный общегражданский этикет.
3. Этикет в общественных местах.
4. Домострой» как первое пособие по этикету .
5. Понятие делового этикета и делового протокола.
6. Протокольные вопросы приема зарубежных делегаций.
7. Особенности этикета служебных отношений.
8. Основные принципы и нормы служебного этикета.
9. Правила и виды делового приема.
10. Приемы ведения деловых переговоров.
11. Хартия мобильного этикета. Правила делового общения по телефону.
12. Служебный этикет и профессиональный имидж мужчин и женщин.
13. Деловой этикет в азиатских странах.
14. Понятие и сущность коммуникации. Основные компоненты процесса коммуникации.
15. Виды невербальной коммуникации.
16. Барьеры, возникающие при коммуникациях и способы их преодоления.
17. Этика и этикет делового общения.
18. Принципы и типы делового общения в организации.
19. Виды делового общения.
20. Структура, функции и уровни делового общения.
21. Понятие, уровни, структура организационной (корпоративной) культуры.

Компетенции, полученные в результате освоения раздела: УК-1, УК-3.

3.2.2. Контрольные вопросы и задания для второй аттестации

1. Современный этикет и его история. Этикетные ситуации. Нарушения этикета.
2. Служебный этикет. Устные и письменные виды делового общения. Международный этикет. Основные правила межкультурного общения.
3. Философское и психологическое обоснование различий в общении между бизнесменами разных стран.
4. Типология организационной культуры по Г.Хофштеду.
5. Типы культуры организации С.Ханди;
6. Этапы, механизмы и технологии формирования корпоративной культуры.
7. Управление организационной культурой.
8. Основные проблемы этики деловых отношений.
9. Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность.
10. Основные проблемы макроэтики.
11. Основные проблемы микроэтики.
12. Использование мотивации сотрудников и проблема манипулирования.
13. Общие механизмы внедрения этических принципов и правил в практику деловых отношений в России.
14. Этические проблемы и моральный выбор сотрудника.
15. Нравственный конфликт в профессиональной деятельности сотрудников фирмы.

Icecream PDF Editor.

16. Разрешение моральных и этических проблем и конфликтов.
17. Речевая культура сотрудника и ее основной критерий.

Компетенции, полученные в результате освоения раздела: УК-1, УК-3.

3.2.3. Контрольные вопросы и задания для третьей аттестации

1. Проблемы формирования профессиональной этики делового человека.
2. Значение зарубежного опыта этики бизнеса в формировании профессиональной этики делового человека.
3. Этико-религиозные идеи в развитии российского предпринимательства.
4. Невербальные средства общения (язык жестов).
5. Визуальные, акустические, тактильные средства в деловом общении.
6. Понятие переговоров и их виды.
7. Способы и правила разрешения конфликтов.
8. Особенности делового этикета в странах Западного Востока.
9. Служебный этикет и правила телефонного разговора.
10. Правила деловой переписки.
11. Культура устной речи.
12. Визитная карточка.
13. Проблемы моральных норм в рекламе.
14. Эстетика служебного поведения.
15. Основное назначение управленческой этики.

3.2.4. Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении коллоквиума:

- оценка «отлично»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры не только из рекомендуемой литературы, но и самостоятельно составленные, демонстрирует способности анализа и высокий уровень самостоятельности. Занимает активную позицию в дискуссии;

- оценка «хорошо»: обучающийся демонстрирует полное понимание материала, дает верные определения основных понятий, корректно использует терминологический аппарат, может обосновать свои суждения. Обучающийся приводит примеры и демонстрирует высокий уровень самостоятельности, устанавливает причинно-следственные связи обсуждаемых проблем;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, преимущественно корректно использует терминологический аппарат. Обучающийся недостаточно доказательно и полно обосновывает свои суждения, с затруднением приводит свои примеры;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся не ориентируется в материале, допускает ошибки и неточности в определении основных понятий, некорректно использует терминологический аппарат. Обучающийся не приводит примеры к своим суждениям. Не участвует в работе.

Icecream PDF Editor.

3.2.5. Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

3.3 Вопросы для промежуточного контроля

Вопросы к зачету

1. Виды этикета.
2. Современный общегражданский этикет.
3. Этикет в общественных местах.
4. Домострой» как первое пособие по этикету.
5. Понятие делового этикета и делового протокола.
6. Протокольные вопросы приема зарубежных делегаций.
7. Особенности этикета служебных отношений.
8. Основные принципы и нормы служебного этикета.
9. Правила и виды делового приема.
10. Приемы ведения деловых переговоров.
11. Хартия мобильного этикета. Правила делового общения по телефону.
12. Служебный этикет и профессиональный имидж мужчин и женщин.
13. Деловой этикет в азиатских странах.
14. Понятие и сущность коммуникации. Основные компоненты процесса коммуникации.
15. Виды невербальной коммуникации.
16. Барьеры, возникающие при коммуникациях и способы их преодоления.
17. Этика и этикет делового общения.
18. Принципы и типы делового общения в организации.
19. Виды делового общения.
20. Структура, функции и уровни делового общения.
21. Понятие, уровни, структура организационной (корпоративной) культуры.
22. Современный этикет и его история. Этикетные ситуации. Нарушения этикета.

2. Служебный этикет. Устные и письменные виды делового общения. Международный этикет. Основные правила межкультурного общения.
3. Философское и психологическое обоснование различий в общении между бизнесменами разных стран.

Icecream PDF Editor.

23. 4.Типология организационной культуры по Г.Хофштеду.
24. 5.Типы культуры организации С.Ханди;
25. 6. Этапы, механизмы и технологии формирования корпоративной культуры.
26. 7. Управление организационной культурой.
27. 8. Основные проблемы этики деловых отношений.
28. 9.Этика бизнеса и корпоративная социальная ответственность.
29. 10. Основные проблемы макроэтики.
30. 11. Основные проблемы микроэтики.
31. 12. Использование мотивации сотрудников и проблема манипулирования.
32. 13. Общие механизмы внедрения этических принципов и правил в практику деловых отношений в России.
33. 14. Этические проблемы и моральный выбор сотрудника.
34. 15. Нравственный конфликт в профессиональной деятельности сотрудников фирмы.
35. 16. Разрешение моральных и этических проблем и конфликтов.
36. 17. Речевая культура сотрудника и ее основной критерий.
37. Проблемы формирования профессиональной этики делового человека.
38. Значение зарубежного опыта этики бизнеса в формировании профессиональной этики делового человека.
39. Этико-религиозные идеи в развитии российского предпринимательства.
40. Невербальные средства общения (язык жестов).
41. Визуальные, акустические, тактильные средства в деловом общении.
42. Понятие переговоров и их виды.
43. Способы и правила разрешения конфликтов.
44. Особенности делового этикета в странах Западного Востока.
45. Служебный этикет и правила телефонного разговора.
46. Правила деловой переписки.
47. Культура устной речи.
48. Визитная карточка.
49. Проблемы моральных норм в рекламе.
50. 14.Эстетика служебного поведения.
51. Основное назначение управленческой этики.

Ç lssls нtsCbzfgj dlls в' dzsstqj нCOlsqftdsoCbzfn Icecream PDF Editor.
ф Clsqfoqftdz2lsj PRO ə,j tdmf⁵ , ч4ssa' bzatoCls ətsнw dls2 ı dlsC.