

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 25.09.2023 17:23:20
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672143775c1811d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Высшей школы печати

и медиаиндустрии ВШПиМ

(полное и сокращенное название структурного подразделения)

Е.Л. Хохлогорская

(И.О. Фамилия)



(подпись)

от « 30 » июня 2021 г.

М.П.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ФАКУЛЬТАТИВНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ**

«Этика управления персоналом»

Направление подготовки

22.04.01 - Материаловедение и технологии материалов

Магистерская программа

«Полиграфические и упаковочные материалы и технологии»

Квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения

Очно-заочная

Москва – 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью преподавания курса «Этика управления персоналом» является:

- формирование этической и психологической культуры магистров,
- знакомство с ведущими концепциями и идеями в области этики и психологии общения и, особенно, делового общения и управления,
- овладение этическими и психологическими знаниями и умение их применять и использовать в практике профессиональной и личной жизни.

Задачи дисциплины:

- освоение теоретических основ этики и психологии общения;
- формирование умений давать этико-психологический анализ ситуаций и отношений;
- развитие навыков управления персоналом и, прежде всего, навыков бесконфликтного управления;
- обучение использованию приобретенных знаний для самодиагностики и саморазвития в сфере познавательных и личностных структур;
- формирование умений разбираться в людях и разрешать межличностные конфликты.

2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры

Курс «Этика управления персоналом» является факультативным, но занимает особое место в системе подготовки любого специалиста, так как лежит в основе его культуры общения и культуры делового общения.

Специальные знания к входным знаниям, умениям и компетенциям обучающегося не предусматриваются. Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате обучения в средней общепрофессиональной школе.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении всех дисциплин, которые связаны с межличностными отношениями с деловым общением, с психологическими и нравственными проблемами будущего выпускника.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины «Этика управления персоналом» у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Коды компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-4	способностью применять современные коммуникационные технологии, в том числе на иностранном (ных) языке(ках), для академического и профессионального взаимодействия	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные современные коммуникационные технологии в управлении персоналом на производстве; • основные принципы работы в коллективе. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять глобальные коммуникационные технологии в управленческой профессиональной деятельности. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками применения коммуникационных технологий при решении профессиональных задач.
УК-5	способностью анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные достижения, проблемы и тенденции развития межкультурного и межличностного взаимодействия. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • составлять и анализировать теоретические и практические занятия в соответствии с требованиями профессиональной, корпоративной этики. • создавать творческую атмосферу в процессе управления событийно-профессиональным проектом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основами учебно-методической работы, методами и приемами постановки задач, систематикой учебных и воспитательных задач в коллективе на производстве.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры		
			3	
Аудиторные занятия (всего)	36		36	
В том числе:				
Лекции	18		18	
Семинары (С)	18		18	
Самостоятельная работа (всего)	36		36	

В том числе:				
Реферат	10		10	
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	26		26	
Вид промежуточной аттестации (зачет)	-		зачет	
Общая трудоемкость час/зач. ед.	72/2		72/2	

Форма обучения	курс	семестр	Трудоемкость дисциплины в часах							Форма итогового контроля
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Семинарские (практические) занятия	Лабораторные занятия	Курсовая Работа (проект)	Самостоятельная работа	
Очная	2	3	72	36	18	18			36	зачет

Структура и содержание дисциплины «Этика управления персоналом» по срокам и видам работы отражены в Приложении 1.

Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Предмет и задачи курса	Предмет, задачи и методы этики и психологии. Проблемы общения как предмет этики и психологии. Понятие и проблемы общения и управления. Цели и задачи курса.
2.	Этика и психология: грани взаимодействия	Взаимосвязи этики и психологии. Психология и этика общения в системе гуманитарных наук. Основные категории этики и психологии управления персоналом.
3	Психология общения и управления. Синтоны и конфликтогены.	Основные проблемы психологии общения. Взаимосвязи этического и психологического анализа общения. Понятия «синтон» и «конфликтоген». Основные синтоны и их интерпретация. Важнейшие конфликтогены и их этико-психологический анализ.
4	Психология личности. Классификации типов личности в психологии	Психология личности. Теории личности. Индивид, личность, субъект, индивидуальность. Классические модели личности. Понятие темперамента, характера, акцентуации. Возможности их диагностики. Характер и темперамент. Структура характера. Понятие акцентуации и типология акцентуаций.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
5	Этика и этикет. Деловой этикет и протокол.	Этика общения и этикет. Нравственное содержание этикета. Географические, исторические и этнографические особенности этикетного общения. Нравственный смысл этикетных форм общения. Задачи и функции этикета. Этикетные формы в общении. Этика речевого общения и этикет. «Техника» общения и этикет. Этика делового общения и этикет: основные нравственные принципы и нормы. Этикет и деловой протокол. Этика и психология деловых переговоров.
6	Техника общения и управления	Нормы, принципы и правила общения и управления. Ритуализированная и неритуализированная техника общения. Зависимость техники общения и управления от антропологических факторов. Нравственное содержание «техники общения и управления».
7	Этика межличностного конфликта	Понятие конфликта в общении. Основные причины, вызывающие конфликты. Фрустрация личного достоинства как первопричина конфликта в общении. Этическая оценка поведения в ситуации конфликта.
8	Психология интерперсонального конфликта.	Психологические основы возникновения межличностных конфликтов. Нравственно-психологические принципы «техники» предупреждения и разрешения межличностных конфликтов.
9	Алгоритмы разрешения конфликтных ситуаций	Этический и психологический анализ средств и алгоритмов разрешения межличностного конфликта. Деконфликтация, конфронтация, управляемый конфликт.

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Этика управления персоналом» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- подготовка к семинарам и контрольным коллоквиумам;
- подготовка и защита рефератов по дисциплине;
- подготовка, представление и обсуждение презентаций на семинарских занятиях;
- организация и проведение текущего контроля знаний обучающихся в форме тестирования.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Этика управления персоналом» и

в целом по дисциплине составляет 25% семинарских занятий. Занятия лекционного типа оставляют 25% от объема аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы обучающихся: оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают контрольные вопросы и задания в форме компьютерного тестирования.

Образцы тестовых заданий, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля приведены в приложении 2.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины «Этика управления персоналом» формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-4	способностью применять современные коммуникационные технологии, в том числе на иностранном(ных) языке(ках), для академического и профессионального взаимодействия
УК-5	способностью анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-4 – готовность к использованию современных информационно-коммуникационных технологий, глобальных информационных ресурсов в научно-исследовательской и расчетно-аналитической деятельности в области материаловедения и технологии материалов				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: основные современные коммуникационные технологии в управлении персоналом на производстве; основные принципы работы в коллективе	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основных современных коммуникационных технологий в управлении персоналом на производстве; основных принципов работы в коллективе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основных современных коммуникационных технологий в управлении персоналом на производстве; основных принципов работы в коллективе. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основных современных коммуникационных технологий в управлении персоналом на производстве; основных принципов работы в коллективе, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основных современных коммуникационных технологий в управлении персоналом на производстве; основных принципов работы в коллективе, свободно оперирует приобретенным и знаниями.
уметь: применять глобальные коммуникационные технологии в управленческой профессиональной деятельности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять глобальные коммуникационные технологии в управленческой профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений применять глобальные коммуникационные технологии в управленческой профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять глобальные коммуникационные технологии в управленческой профессиональной деятельности. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме умеет применять глобальные коммуникационные технологии в управленческой профессиональной деятельности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

<p>владеть: навыками применения коммуникационных технологий при решении профессиональных задач.</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками применения коммуникационных технологий при решении профессиональных задач.</p>	<p>Обучающийся владеет навыками применения коммуникационных технологий при решении профессиональных задач. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично владеет навыками применения коммуникационных технологий при решении профессиональных задач, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>Обучающийся в полном объеме владеет навыками применения коммуникационных технологий при решении профессиональных задач, свободно применяет навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>
--	---	--	--	--

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

<p>знать: основные достижения, проблемы и тенденции развития межкультурного и межличностного взаимодействия</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ принципов и функций, критериев психологии и педагогики для воспитания ценностного аппарата личности, способной к принятию решений и ответственности за управление ситуаций, возникающих в процессе социального общения в коллективе</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ принципов и функций, критериев психологии и педагогики для воспитания ценностного аппарата личности, способной к принятию решений и ответственности за управление ситуаций, возникающих в процессе социального общения в коллективе. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду понятий, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ принципов и функций, критериев психологии и педагогики для воспитания ценностного аппарата личности, способной к принятию решений и ответственности за управление ситуаций, возникающих в процессе социального общения в коллективе, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических ситуациях.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ принципов и функций, критериев психологии и педагогики для воспитания ценностного аппарата личности, способной к принятию решений и ответственности за управление ситуаций, возникающих в процессе социального общения в коллективе, свободно оперирует приобретенными знаниями.</p>
--	---	--	---	---

<p>уметь: составлять и анализировать теоретические и практические занятия в соответствии с требованиями профессиональной, корпоративной этики. создавать творческую атмосферу в процессе управления событийно-профессиональным проектом.</p>	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени владеет умениями, навыками, направленными на развитие межличностного взаимодействия при решении социальных задач на основе социокультурных, ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: отсутствие навыков анализировать и формировать личностную позицию в вопросах роли руководителя в коллективе, Допускаются значительные ошибки понятийного аппарата в области социокультурных ценностей в межличностном общении. Допускаются значительные проблемы в умении обучающегося оперировать навыками, при их переносе личностного опыта на новые социальные реалии.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: демонстрировать осознанные навыки в области адаптации социокультурных, духовно-нравственных ценностей личности руководителя в условиях социальной активности. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, ситуативные задачи.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: демонстрировать осознанные навыки в области воспитания и формирования коллектива, духовно-нравственных ценностей личности в условиях социальной активности. Свободно компилирует приобретенными умениями, применяет их в при анализе ситуативных примеров и задач.</p>
<p>владеть: основами учебно-методической работы, методами и приемами постановки задач, систематикой учебных и воспитательных задач в коллективе на производстве</p>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет педагогическими методами и психологическим и приемами в области межличностного профессионального общения, технологиями выработки и принятия решений, умений мониторить и управлять ситуацией</p>	<p>Обучающийся владеет методами и технологиями выработки и принятия решений, умений мониторить и управлять ситуацией, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>Обучающийся частично методами и технологиями выработки и принятия решений, умений мониторить и управлять ситуацией, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на решение ситуативных задач.</p>	<p>Обучающийся в достаточном объеме владеет методами и технологиями выработки и принятия решений, умений мониторить и управлять ситуацией, умеет применить полученные навыки в решении ситуативных задач повышенной сложности.</p>

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю). Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) выставляется по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведённым в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками. По каждому из контрольных мероприятий (контрольных точек), предусмотренных БРС, обучающийся набрал зачетный минимум баллов. Обучающийся прошел итоговый тест.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Сумма баллов, набранных с использованием БРС меньше зачетного минимума, либо студент не набрал необходимого зачетного минимума баллов по одной или нескольким контрольным точкам. Обучающийся не прошел итоговый тест.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

7.1. Основная литература:

1. Психология и этика делового общения : учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко, Л.И. Чернышовой. – М. : Юрайт, 2015. – 591 с.

7.2. Дополнительная литература:

1. Сафьянов, В.И. Этика общения : учебное пособие [Электронный ресурс] / В.И. Сафьянов. – М. : Изд-во МГУП, 2002. – 164 с. – URL : <http://elib.mgup.ru/showBook.php?id=188>
2. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений : учебное пособие / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 367 с.
3. Хасан, Б.И. Психология конфликта и переговоры : учебное пособие / Б.И. Хасан, П.А. Сергомасов; 3-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2007. – 191 с.

7.3. Программное обеспечение

Программное обеспечение не предусмотрено.

Интернет-ресурсы включают учебно-методические материалы в электронном виде, представленные на сайте <http://mospolytech.ru> в разделе Электронная библиотека <http://elib.mgup.ru>.

7.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы <http://studentam.net/content/category/1/33/42/>

7.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Федеральный портал «Российское образование»: <http://www.edu.ru> .
2. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 12 млн научных статей и публикаций. На платформе eLIBRARY.RU доступны электронные версии более 1400 российских научно-технических журналов, в том числе более 500 журналов в открытом доступе.
3. <http://www.knigafund.ru> - Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» - это десятки тысяч актуальных электронных учебников, учебных пособий, научных публикаций, учебно-методических материалов; классическая художественная литература, а также букинистические издания по истории, религии, культуре и искусству. Для получения бесплатного доступа к фондам необходимо зарегистрироваться на сайте ЭБС www.knigafund.ru на любом компьютере в учебных корпусах МГУП имени Ивана Федорова. После регистрации доступ к изданиям ЭБС возможен с любого компьютера, подключенного к Интернету.
4. Доступ к полнотекстовым документам электронно-библиотечной системы IQlib (www.iqlib.ru), предоставленной ООО «Интегратор авторского права», к бесплатным коллекциям (30000 книг) ЭБС издательства «Лань».

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, оснащенная проектором для демонстрации слайдов, экраном и звуковым комплексом (учебный корпус, расположенный по адресу: г. Москва, ул. Прянишникова, д.2 А; ауд. актовый зал);
3. Переносной проектор для демонстрации слайдов при чтении лекций (BENQ);
4. Ноутбук для демонстрации слайдов при чтении лекций (существующие альтернативы: ASUS, ACER, HP)

5. Аудитории для проведения практических занятий (учебный корпус, расположенный по адресу: г. Москва, ул. Прянишникова, д.2 А; ауд. 1317, 1414, 1417, 2304, 2305, 2806, 2808).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся

На лекционных занятиях необходимо вести конспекты (можно как в письменной форме, так и с использованием компьютерной техники). Рекомендуется конспектирование лекционного материала. Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к промежуточным и итоговым формам аттестации по дисциплине «Этика управления персоналом» является одним из важнейших видов самостоятельной работы обучающегося в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине. Основная задача, которая стоит на лекции, заключается не в том, чтобы «механически» воспроизвести её содержание, а в том, чтобы следить за объяснением преподавателя, поскольку на лекциях делается акцент на том, чтобы обучающиеся научились понимать сущность и закономерности постановки практических проблем, связанных с решением проблем в рамках деловой этики и психологии.

Вопросы для практических занятий обучающиеся получают заранее, с тем, чтобы эффективно подготовиться к обсуждению данных вопросов. Ответы на вопросы целесообразно оформлять в виде конспектов, что обеспечивает тщательность проработки материалов. Список вопросов к практическому занятию сопровождается указанием на источники, которые необходимо использовать. Как и любая учебная дисциплина, психология и этика делового общения предполагает знакомство с рядом специальных терминов, без знания которых невозможно продуктивное понимание сути обсуждаемых проблем и изучаемого материала. В связи с этим обучающимся рекомендуется вести специальный словарь с толкованием всех незнакомых терминов, которые встречаются в учебной литературе.

10. Методические рекомендации преподавателю

При проведении лекционных занятий целесообразно учитывать специфику содержания учебной дисциплины «Этика управления персоналом», которая состоит в том, что курс включает в себя как теоретическую, так и практическую части. При проведении лекционных занятий и организацией семинарских, практических занятий по курсу реализуется как принцип взаимодополнительности, так и принцип единства знаний, умений и навыков. Для курса по деловому общению это особенно важно, так как магистр должен научиться решать практические задачи, разрешать конфликтные ситуации, уметь работать с теми коллегами, которые есть, несмотря на их недостатки.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистров **22.04.01 Материаловедение и технологии материалов.**

Программу составил:
профессор, д.ф.н.



/В.И. Сафьянов/

Программа утверждена на заседании кафедры “Гуманитарные дисциплины” «22» июня 2021 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
профессор, д. ф. н.



/В.И. Сафьянов/

Согласовано:

Руководитель образовательной программы
профессор, д.т.н.



/А.П. Кондратов/

**Структура и содержание дисциплины «Этика управления персоналом»
по направлению подготовки
22.04.01 – «Материаловедение и технологии материалов»
(магистр)**

1.1. Тематический план дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Семинары	СРС	Всего
1	Предмет и задачи курса	2	2	4	8
2	Этика и психология: грани взаимодействия	2	2	4	8
3	Психология общения. Синтоны и конфликтогены.	2	2	4	8
4	Психология личности. Классификации типов личности в психологии	2	2	4	8
5	Этика и этикет. Деловой этикет и протокол.	2	2	4	8
6	Техника общения.	2	2	4	8
7	Этика межличностного конфликта	2	2	4	8
8	Психология интерперсонального конфликта	2	2	4	8
9	Алгоритмы разрешения конфликтных ситуаций	2	2	4	8
	ИТОГО:	18	18	36	72

1.2. Практические занятия (семинары)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Семинары
1	Предмет и задачи курса	2
2	Этика и психология: грани взаимодействия	2
3	Психология общения. Синтоны и конфликтогены.	2
4	Психология личности. Классификации типов личности в психологии	2
5	Этика и этикет. Деловой этикет и протокол.	2
6	Техника общения.	2
7	Этика межличностного конфликта	2
8	Психология интерперсонального конфликта	2
9	Алгоритмы разрешения конфликтных ситуаций	2
	ИТОГО:	18

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)**

Направление подготовки: 22.04.01 – «Материаловедение и технологии материалов»

ОП (профиль): «Полиграфические и упаковочные материалы и технологии»

Форма обучения: очно-заочная

Вид профессиональной деятельности: научно-исследовательская

Кафедра: Гуманитарных наук

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Этика управления персоналом»

- Состав:
1. Паспорт фонда оценочных средств
 2. Показатель уровня сформированности компетенций
 3. Примерный перечень оценочных средств
 4. Описание оценочных средств (контрольные вопросы и тест)

Составитель: проф., д.ф.н. Сафьянов В.И.

Москва 2021 г.

**П2.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине
«Этика управления персоналом»**

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Предмет и задачи курса	УК-4, УК-5	К
2	Этика и психология: грани взаимодействия	УК-4, УК-5	УО
3	Психология общения. Синтоны и конфликтогены.	УК-4, УК-5	К
4	Психология личности. Классификации типов личности в психологии	УК-4, УК-5	К, УО
5	Этика и этикет. Деловой этикет и протокол.	УК-4, УК-5	УО
6	Техника общения.	УК-4, УК-5	УО
7	Этика межличностного конфликта	УК-4, УК-5	К
8	Психология интерперсонального конфликта	УК-4, УК-5	УО, К
9	Алгоритмы разрешения конфликтных ситуаций	УК-4, УК-5	УО, К

II. 2.2 ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Дисциплина «Этика управления персоналом»					
ФГОС ВО 22.04.01 – «Материаловедение и технологии материалов»					
В процессе освоения данной дисциплины обучающийся формирует и демонстрирует следующие компетенции					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
ИН-ДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
УК-4	Способность применять современные коммуникационные технологии, в том числе на иностранном (ных) языке(ках), для академического и профессионального взаимодействия	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные современные коммуникационные технологии в управлении персоналом на производстве; основные принципы работы в коллективе. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> применять глобальные коммуникационные технологии в управленческой профессиональной деятельности. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками применения коммуникационных технологий при решении профессиональных задач. 	<p>Лекция</p> <p>Практическое занятие</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>К</p> <p>УО</p> <p>Т</p>	<p>Базовый уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> знает основные принципы работы в коллективе, понимает значение необходимости учитывать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия коллег при работе в коллективе <p>Повышенный уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> умеет налаживать кооперацию с коллегами, аргументировать свою точку зрения
УК-5	Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные достижения, проблемы и тенденции развития межкультурного и межличностного взаимодействия. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> составлять и анализировать теоретические и практические занятия в соответствии с требованиями профессиональной, корпоративной этики. создавать творческую атмосферу в процессе управления событийно-профессиональным проектом. 			<p>Базовый уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> владеет навыками работы с основными научными категориями в рамках специальности; осознает необходимость повышения квалификации и самостоятельно овладевать знаниями в области социально-педагогической и профессиональной деятельности. <p>Повышенный уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> владеет методами и принципами

		<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основами учебно-методической работы, методами и приемами постановки задач, систематикой учебных и воспитательных задач в коллективе на производстве. 			<p>приобретения, использования и обновления инженерных и гуманитарных знаний;</p> <ul style="list-style-type: none"> • владеет разными способами сбора, обработки и представления необходимой информации; • обладает эмоциональным иммунитетом в решении творческих задач и дискуссий.
--	--	---	--	--	--

**П2.3 Примерный перечень оценочных средств (ОС) по дисциплине
«Этика делового общения»**

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Устный опрос собеседование, (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Коллоквиум (К)	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования педагогического работника с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Тестирование	Средство зачетного контроля освоения дисциплины	Тест

П2.4. Описание оценочных средств по дисциплине «Этика управления персоналом»

П2.4.1 Примеры контрольных вопросов по дисциплине «Этика управления персоналом»

Раздел 1

Цели и задачи курса.

Этимология понятий этика, мораль, нравственность.

Что такое «общение»

Отличия понятий «общение» и «деятельность».

Общение как субъект-субъектное отношение.

Общение как субстанция человеческого бытия.

Общение как интерперсональный диалог.

Специфика общения в деловой сфере.

Предмет этики и психологии делового общения.

Задачи этики и психологии делового общения.

Методы этики и психологии делового общения.

Проблемы общения как предмет этики и психологии.

Важнейшие проблемы делового общения.

Раздел 2

Взаимосвязи этики и психологии.

Психология в системе гуманитарных наук.

Этика в системе гуманитарных наук.

Этика общения в системе этики.

Основные структурные элементы этики общения.

Основные категории психологии общения.

Раздел 3

Основные проблемы психологии общения.

Важнейшие проблемы психологии делового общения.

Морализаторство как форма проявления и игнорирования значимости психологических основ общения.

Взаимосвязи этического и психологического анализа общения.

Понятия «синтон».

Понятие «конфликтоген».

Юмор: синтон, или конфликтоген?

Основные синтоны и их интерпретация.

Важнейшие конфликтогены и их этико-психологический анализ.

Относительность дифференциации поступков, высказываний, оценок как синтонных, или конфликтогенных.

Раздел 4

Психология личности как теоретическая основа для практической этики и психологии делового общения.

Основные теории личности.

Индивид, личность, субъект, индивидуальность.

Классические модели личности.

Понятие темперамента. Холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.

Понятие характера и акцентуации характера. Возможности их диагностики.

Взаимосвязи характера и темперамента.

Структура характера.

Понятие акцентуации и типология акцентуаций по А.П. Егидесу.

«Акцентуированные личности» в учении К. Леонгарда.

Раздел 5

Этика общения и этикет: грани взаимосвязей.

Нравственное содержание этикета.

Географические, исторические и этнографические особенности этикетного общения.

Нравственный смысл этикетных форм общения.

Задачи и функции этикета.

Этикетные формы в общении.

Этика речевого общения и этикет.

«Техника» общения и этикет.

Этика делового общения и этикет: основные нравственные принципы и нормы.

Этикет и деловой протокол: общее и различное.

Этика и психология деловых переговоров: основные принципы, нормы и этапы.

Раздел 6

Нормы, принципы и правила общения («техника общения»). Ритуализированная и неритуализированная техника общения: примеры и интерпретация.

Зависимость техники общения от антропологических характеристик партнеров по общению.

Нравственное содержание «техники общения».

Раздел 7

Понятие «противоречие», «конфликтная ситуация», «конфликт».

Конфликты в общении как интерперсональные конфликты.

Три вида причин, вызывающих возникновение конфликтных ситуаций и конфликтов.

Фрустрация личного достоинства как первопричина конфликта в общении. Этическая оценка поведения в ситуации конфликта.

Проблема бесконфликтного общения.

Раздел 8

Психология интерперсонального конфликта.

Психологические основы возникновения межличностных конфликтов.

Нравственно-психологические принципы «техники» предупреждения и разрешения межличностных конфликтов.

Ступенчатое общение как важнейший фактор предупреждения межличностного конфликта.

Ненасилие как принцип предупреждения интерперсональных конфликтов.

Проблема возможности бесконфликтного общения.

Раздел 9

Этико-психологические требования к процессу разрешения конфликтных ситуаций и конфликтов.

Этический и психологический анализ средств и алгоритмов разрешения межличностного конфликта.

«Деконфликтизация» как первый этап разрешения межличностного конфликта.

Основные и конкретные шаги в рамках деконфликтизации.

«Конфронтация» как второй этап разрешения интерперсонального конфликта.

Основные шаги конфронтации: их содержание, смысл и «исполнение».

«Управляемый конфликт» как третий этап разрешения конфликта: специфика реализации и особенности.

**П2.4.2 зачет по курсу «Этика управления персоналом»
проводится на основе анализа качества работы магистранта в течение семестра и по результатам прохождения теста по курсу.**

Примеры тестовых заданий по курсу.

Вставьте пропущенное слово «..... это форма бытия человека, особый способ существования морали и реализации межличностных отношений и взаимосвязей, интерперсональный диалог».

- A. Природа
- B. Техника
- C. Наука
- D. Диалектика
- E. Общение

Выделите две, наиболее важные, характеристики определения понятия общения.

- A. Диалоговость
- B. Проблематичность
- C. Интерперсональность
- D. Диалектичность
- E. Анонимность
- F. Формальность
- G. Универсальность

Какое понятие из ниженазванных наиболее адекватно отражает феномен общения?

- A. Взаимная связь
- B. Взаимное отношение
- C. Движение
- D. Контакт
- E. Беседа
- F. Межличностный диалог

9. Какое из ниже перечисленных суждений верное?

- A. Манипулятивное общение – это, когда люди во время разговора активно жестикулируют.
- B. Манипулятивное общение – это, когда партнеры не затрагивают чести и достоинства друг друга.
- C. Манипулятивное общение – это, когда партнер по общению используется в качестве средства для достижения корыстных личных целей.
- D. Манипулятивное общение – это, когда один из партнеров даёт обещание о выполнении некоторых условий и впоследствии обещание быстро выполняет.
- E. Манипулятивное общение – это, когда партнеры отказываются решать некую проблему за счет друг друга.

После окончания разговора человек выходит из комнаты. Кто должен первым попрощаться?

- A. Старший
- B. Младший
- C. Подчиненный
- D. Мужчина
- E. Выходящий из комнаты
- F. Женщина

Человек входит в комнату, где находятся гости. Кто должен первый поприветствовать?

- A. Входящий
- B. Младший
- C. Сидящие в комнате
- D. Мужчина
- E. Женщина
- F. Старший

Какая функция этикета (из представленных) не является основной?

- A. Нравственная
- B. Прагматическая
- C. Эстетическая
- D. Познавательная

Обращение к малознакомому деловому партнеру по общению обязательно должно быть

- A. По имени или по имени и отчеству
- B. С помощью местоимения «ты»
- C. По кличке
- D. «Мужчина»
- E. «Женщина»
- F. «Гражданин»

Вставьте пропущенное слово в названии принципа «принцип гармонического» **всех сфер общения.**

- A. Сотрудничества
- B. Контакта
- C. Соответствия
- D. Противоречия
- E. Добровольности
- F. Отзывчивости
- G. Предпринимательства

Основным принципом поведения в конфликтной ситуации и в конфликте является.....

- A. принцип игнорирования
- B. принцип силы
- C. принцип неущемления (неприкосновенности) человеческого достоинства
- D. принцип невмешательства
- E. принцип избегания
- F. принцип ни в чем не осуждать себя
- G. принцип доказать истину любым способом

44. Среди превентивных принципов возникновения конфликтов в общении нет такого как:

- A. принцип доверительности
- B. принцип сохранения суверенитета и неприкосновенности морального достоинства
- C. принцип ненасилия
- D. принцип авторитарности
- E. принцип презумпции порядочности
- F. принцип толерантности и альтруизма
- G. принцип милосердия

Термин, означающий приятное, возвышающее достоинство партнера по общению.

- A. Радость
- B. Синтон
- C. Благодать
- D. Конфликтоген
- E. Отдых

Как называется действие, слово, поступок, ущемляющие моральное достоинство партнера по общению?

- A. Беспорядок
- B. Синтон
- C. Закон
- D. Конфликтоген
- E. Норма

Юмор, направленный на партнера является.....

- A. синтоном
- B. конфликтогеном
- C. шалостью
- D. случайностью
- E. абсурдом

Отметьте среди нижеперечисленных синтонов конфликтоген.

- A. Приятие партнера
- B. Положительные оценки
- C. Знаки уважения
- D. «Знаки превосходства»
- E. Самообвинение
- F. Просьба дать совет
- G. Открытость

Отметьте среди нижеперечисленных конфликтогенов синтон.

- A. Неуважение
- B. Неприятие партнера
- C. Отрицательные оценки
- D. Нарушение договоренности
- E. Авторитарность
- F. Юмор без адреса
- G. Отсутствие благодарности

Отметьте важнейший принцип разделения синтонов и конфликтогенов

- A. Принцип ситуативности
- B. Принцип порядочности
- C. Принцип толерантности
- D. Принцип благородства
- E. Принцип взаимопонимания

Определите роль этикета в конфликтных ситуациях

- A. этикет не имеет никакого значения
- B. этикет не относится к сфере конфликтов
- C. следование этикету является одним из средств предупреждения конфликтов
- D. этикет бесполезен в ситуации конфликта

Что должно выступать критерием выбора средств предупреждения конфликтов?

- A. Принцип презумпции невиновности
- B. Личные симпатии
- C. Мнения окружающих
- D. Этический императив взаимного сохранения морального достоинства партнеров
- E. Практическая польза.

С какого шага правильней начинать реагировать на поданный конфликтоген в Вашу сторону?

- A. Начинать спорить
- B. Закричать
- C. Провести ориентировку (осмотреться, задать вопрос и т.п.)
- D. Замолчать
- E. Заплакать
- F. Убежать

Какой шаг в процессе разрешения конфликта на стадии деконфликтизации является лишним?

- A. Я-состояние.
- B. Разложение вины
- C. Конструктивных предложений.

- D. Обращение в третью инстанцию
- E. Призывы к миру

Какие шаги включены в управляемый конфликт?

- A. «Я – состояние»
- B. «вопросы»
- C. «поглаживания»
- D. «обращение к посреднику или в инстанцию»
- F. «разложение вины»

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ
НА 20 ____ УЧЕБНЫЙ ГОД**

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры гуманитарных наук
« ____ » _____ 20 ____ г., протокол № ____.

Заведующий кафедрой _____ /В.И.Сафьянов/