

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
«ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ФГБУН ВолНЦ РАН

д.э.н., доцент

А.А. Шабунова

«30» августа 2023 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Этика и культура управления

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность: Региональная экономика и развитие территорий

Квалификация: магистр

Форма обучения: очная, заочная

Вологда  
2023

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**Целью** освоения дисциплины является изучение теоретических и практических основ этики и культуры управления; формирование понимания необходимости соблюдения этических и культурных норм поведения в профессиональной деятельности.

**Задачи:**

- познакомить с теоретическими основами деловой этики и культуры управления, этическими концепциями и проблемами нравственной культуры общества.
- усвоить этические нормы и принципы культуры управления;
- овладеть оптимальными моделями речевой и поведенческой коммуникаций в организационном пространстве;
- выработать практические навыки этического и культурного управления.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Дисциплина «Этика и культура управления» входит в базовую часть блока 1, изучается в первом семестре.

2.2. Учебная дисциплина «Этика и культура управления» базируется на знаниях философии, культурологии, философских проблем науки и техники, менеджмента.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: *«Деловые коммуникации в профессиональной деятельности», «Методология научного исследования», «Педагогика образования», «Региональное и муниципальное управление», научно-исследовательская работа и педагогическая практика.*

## 3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки (специальности):

**а) универсальных (УК):**

- способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5);
- способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (УК-6).

**б) общепрофессиональных (ОПК):**

- способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность (ОПК-4).

**в) профессиональных (ПК):**

- способен руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти (ПК-8).

### Компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
<b>Универсальные компетенции (УК)</b>		
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие	ИУК 5.1. Знает: психологические основы социального взаимодействия, направленного на решение профессиональных задач; основные принципы организации деловых контактов; методами организации и проведения

	культур в процессе межкультурного взаимодействия.	переговорного процесса, национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения; основные закономерности взаимодействия людей в организации, особенности диадического, группового и межгруппового взаимодействия. ИУК 5.2. Умеет: грамотно, доступно излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия учетом особенностей аудитории; соблюдать этические нормы и права человека; анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	ИУК 6.2. Умеет: осуществлять рефлексию собственной деятельности и профессионально важных личностных качеств; оценивать собственные дефициты на основе самоанализа, рефлексии, определять направления работы по восполнению дефицитов; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; определять приоритетные задачи на основе выделенных критериев, имеющихся ресурсов и задач; осуществлять целеполагание и, в соответствии с поставленной целью и личностными возможностями, подбирать средства для ее достижения, представлять план, устанавливать последовательность и сроки реализации поставленных задач.
<b>Общепрофессиональные компетенции (ОПК)</b>		
	ОПК-4. Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность.	ИОПК 4.1. Знает цели и задачи финансово-экономической деятельности организации (предприятия), поведение участников взаимодействия. ИОПК 4.2. Умеет оценивать последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач; определять финансово-экономические цели деятельности организации (предприятия) и формировать на их основе перечни задач, которые могут решаться инструментами экономического анализа; прогнозировать ответное поведение других участников взаимодействия. ИОПК 4.3. Владеет навыками разработки и обоснования вариантов решения профессиональных задач с учетом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.
<b>Профессиональные компетенции (ПК)</b>		
	ПК-8. Способен руководить экономическим и службами и подразделениям и на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	ИПК 8.3. Владеет навыками руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.

Паспорт фонда оценочных средств дисциплины  
«Этика и культура управления»  
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика  
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий  
Квалификация: магистр  
Форма обучения: очная, заочная

№ п/п	Контролируемые дидактические единицы	Вид контроля	Оценочные средства	
			Вид	Количество
1.	Введение в дисциплину «Этика и культура управления». Современные проблемы профессиональной этики.	Текущий	Тест, письменная проверочная работа	2
2.	Этика государственной службы и управленческая этика.	Текущий	Доклад об особенностях профессиональной этики (этики деловых отношений) в странах мира.	1
3.	Этика и культура организации.	Текущий	Задание по созданию этического кодекса организации	1
4.	Этика деятельности руководителя.	Текущий	Задание по анализу образа руководителя	1
5.	Коррупция в органах государственной и муниципальной власти и пути ее преодоления.	Текущий	Решение качественных ситуаций	1
6.	Этика и культура делового общения.	Текущий	Письменная проверочная работа	1
7.	Этика деловых контактов.	Текущий	Подготовка доклада, деловая игра, решение качественных ситуаций	5
8.	Этикет делового человека.	Текущий	Решение качественных ситуаций	3
9.	Все дидактические единицы	Промежуточный	Реферат (темы рефератов)	1 комплект
10.	Всего			16

Проверочные работы  
по дисциплине «Этика и культура управления»  
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика  
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий  
Квалификация: магистр  
Форма обучения: очная, заочная

**Тема 1: Введение в дисциплину «Этика и культура управления».  
Современные проблемы профессиональной этики.**

**Задание 1.** Решите тест (выберите один вариант ответа).

1. Учение, центральной проблемой которого является добро и зло называется:

- а) этикой;
- б) моралью;
- в) нравственностью.

2. Что формируют люди на основе категорий этики?

- а) определенные действия;
- б) определенные взгляды;
- в) моральные нормы;
- г) отношения между людьми.

3. Этика – это ...

- а) наука, предметом которой является мораль;
- б) наука, предметом которой является общество;
- в) наука, предметом которой является мировоззрение.

4. Что является коренной особенностью категорий этики?

- а) они не отражают безнравственные явления;
- б) они не имеют характер повелительности;
- в) они имеют ценностный характер;
- г) они основываются на юридических нормах.

5. Профессиональная этика относится к ...

- а) теории морали;
- б) нормативной этике;
- в) прикладной этике.

6. Какая функция не относится к основным социальным функциям морали?

- а) регулятивная;
- б) воспитательная;
- в) ценностно-ориентирующая;
- г) познавательная;
- д) социально-экономическая.

**Задание 2.** Перечислите основные этапы развития этики как науки (направления и школы). Тезисно опишите каждый этап (3-5 предложений).

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка *«отлично»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 90-100 % заданий теста, перечислил основные этапы развития этики как науки и дал их развернутую характеристику;
- оценка *«хорошо»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 70-90 % заданий теста, перечислил основные этапы развития этики как науки и дал их краткую характеристику;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 50-70 % заданий теста и перечислил основные этапы развития этики как науки;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50 % заданий теста и не выполнил письменную работу по основным этапам развития этики как науки.

**Тема 2: Этика государственной службы и управленческая этика.**

**Задание.** Подготовьте краткий доклад об особенностях профессиональной этики (этики деловых отношений) в разных странах мира. Примеры стран: Россия, Китай, Япония, Великобритания, Франция, Индия, ОАЭ и т.д.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка *«отлично»* выставляется обучающемуся, если он подготовил четко структурированный, развернутый доклад (с презентацией) об особенностях профессиональной этики в выбранной стране;
- оценка *«хорошо»* выставляется обучающемуся, если он подготовил доклад (с презентацией) об особенностях профессиональной этики в выбранной стране;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он подготовил краткий доклад (без презентации) об особенностях профессиональной этики в выбранной стране;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он не подготовил доклад об особенностях профессиональной этики в выбранной стране.

**Тема 3: Этика и культура организации.**

**Задание.** Изучите кодексы корпоративной этики ряда крупных компаний. На основе проведенного анализа выделите основные разделы данного документа (т.е. составьте шаблон). Представьте, что вы являетесь руководителем какого-либо предприятия или учреждения (можно его придумать или взять то, в котором вы работаете в настоящее время). Далее по созданному вами шаблону составьте кодекс корпоративной этики вашей организации.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он составил четко структурированный кодекс корпоративной этики, в котором отразил основные разделы и требования к поведению персонала.
- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не выполнил задание или выполнил его некачественно (информация, представленная в кодексе, не отражает специфики деятельности организации, не соответствует нормам профессиональной этики).

**Тема 4: Этика деятельности руководителя.**

**Задание.** Выберите один из фильмов или сериалов, в котором затрагивается проблема взаимоотношений руководителя и подчиненных. Возможные варианты: «Служебный роман», «Дьявол носит Prada», «Стажер», «Предложение», «Несносные боссы», «Интерны» (сериал), «Кухня» (сериал), «Офис» (сериал) и т.д.

Подготовьте небольшой доклад (с презентацией), в котором отразите следующие основные моменты:

- Дайте характеристику уровня профессионализма руководителя.
- Внешний вид руководителя, его соответствие дресс-коду организации.
- Отношения руководителя с подчиненными (в обе стороны).
- Морально-психологический климат в коллективе и как на него влияет руководитель (если влияет).
- Какие методы мотивации и стимулирования труда использует руководитель.
- Какие методы наказания использует руководитель.
- Как руководитель решает конфликтные ситуации.
- Как руководитель ведет деловую беседу.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он подготовил четко структурированный доклад, в котором отразил основные моменты, указанные в задании.

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не выполнил задание или выполнил его некачественно (отсутствие презентации, поверхностный анализ персонажа руководителя).

## **Тема 5: Коррупция в органах государственной и муниципальной власти и пути ее преодоления.**

**Задание.** Проанализируйте нижеперечисленные ситуации и выявите в них конфликты интересов и коррупционную составляющую. Сформулируйте, чьи интересы нарушены в каждой из ситуаций.

А. Мэр города выставил свою кандидатуру на новый срок. В период избирательной кампании он привлекал к участию в ней штат администрации, при этом чиновники не исполняли свои обязанности.

Б. Кредитные средства из бюджета верхнего уровня распределялись в зависимости от личных связей.

В. Участие в конкурсе на вакансию начальника одного из департаментов Правительства области принимает родственник одного из членов комиссии, проводящей отбор кандидатов.

### **Критерии оценки знаний обучающихся:**

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал аналитические способности, знает и понимает, что такое «конфликт интересов».

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если у него отсутствует понимание ситуации «конфликт интересов», а также навыки аналитической работы.

## **Тема 6. Этика и культура делового общения.**

**Задание.** В письменном виде ответьте на следующие вопросы.

1. Что такое общение?
2. Опишите процесс коммуникации.
3. Перечислите цели деловых коммуникаций.
4. В чем выражается экспрессивная функция коммуникаций?
5. Какие формы деловых коммуникаций вы знаете?

### **Критерии оценки знаний обучающихся:**

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 90-100 % заданий;

- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 70-90 % заданий;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он без ошибок выполнил 50-70 % заданий;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он выполнил менее 50 % заданий.

## **Тема 7. Этика деловых контактов.**

**Задание 1.** Подготовить небольшой доклад на тему:

- Критика и комплименты в деловых коммуникациях
- Сознательное/бессознательное и ложь в речевой коммуникации
- Манипуляции в общении
- Коммуникативные барьеры

**Задание 2.** Решение качественной ситуации. Переделайте следующие высказывания так, чтобы в них присутствовало слово «я».

- Ты меня ужасно сердишь, когда не слушаешь меня.
- Все согласны с тем, что добровольные увольнения являются решением проблемы.
- В этом доме не курят за обедом.

**Задание 3.** Деловая игра. Разделитесь на пары. В паре один – «руководитель», другой – «подчиненный». Задача «подчиненного» объяснить, что у него не было другого выхода, что он не специально опоздал, или разжалобить «начальника», придумав соответствующую историю. Задача «начальника» – логично доказать «подчиненному», что его увертки не имеют под собой реальной почвы. «Начальник» умышленно усиливает конфликтную ситуацию, дающую ему право на отказ. «Подчиненный» не должен поддаваться на провокацию.

**Задание 4.** Решение качественной ситуации. Используя психологические доводы и приемы, постарайтесь убедить:

1. Совершать пробежки:
  - а) даму средних лет;
  - б) пожилого мужчину.
2. Бросить курить:
  - а) восьмиклассника;
  - б) тридцатилетнюю женщину.
3. Сдавать одежду в химчистку:
  - а) малообеспеченного гражданина;
  - б) преуспевающего бизнесмена.
4. Застраховать имущество:
  - а) многодетную семью;
  - б) одинокого мужчину;

в) директора фирмы.

5. Изучить курс эффективного общения:

а) нового сотрудника фирмы;

б) директора фирмы.

6. Сделать пожертвование в общество защиты бездомных собак:

а) молодую женщину;

б) преуспевающего директора фирмы

**Задание 5.** Деловая игра. Кто из слушателей убедительнее докажет:

1. а) дачный участок – это прекрасно;

б) дача – это чемодан без ручки.

2. а) счастье в браке возможно только тогда, когда молодые люди страстно любят друг друга;

б) счастье в браке невозможно, если молодые люди страстно любят друг друга.

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка *«отлично»* выставляется обучающемуся, если он подготовил четко структурированный доклад с качественной презентацией (задание 1), активно принимает участие в деловых играх (задание 2-5), решение качественных ситуаций не вызывает у него никаких сложностей;

- оценка *«хорошо»* если он подготовил доклад с презентацией (задание 1), активно принимает участие в деловых играх (задание 2-5), решение качественных ситуаций не вызывает у него особых сложностей;

- оценка *«удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он подготовил доклад (задание 1), принимает участие в деловых играх (задание 2-5), решение качественных ситуаций вызывает у него определенные затруднения;

- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если он не подготовил доклад (задание 1), не принимает участие в деловых играх (задание 2-5), решение качественных ситуаций вызывает у него большие затруднения.

**Тема 8. Этикет делового человека.**

**Задание 1.** Решение качественной ситуации. Приведите примеры из личного опыта правильного и неправильного использования Ты- и Вы-общения в деловой коммуникации.

**Задание 2.** Решение качественной ситуации. Ваш партнер по деловому общению неоправданно выбирает Ты-общение. Как вы будете себя вести? Какими этикетными формулами вы можете подчеркнуть дистанцию официального общения?

**Задание 3.** Решение качественной ситуации. Какое обращение вы выберете в начале презентационной речи, если знаете, что гостями церемонии являются бизнесмены, политики, журналисты? Какое обращение уместно, когда вы обращаетесь к своим подчиненным? Как обратиться к секретарю в приемной директора? Как вы обратитесь к швейцару или официанту?

Критерии оценки знаний обучающихся:

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал аналитические способности, умеет решать качественные ситуации.
- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если решение качественных ситуацию у него вызывает большие затруднения.

**Материалы для проведения зачета  
по дисциплине «Этика и культура управления»  
Направление подготовки: 38.04.01 Экономика  
Направленность: Региональная экономика и развитие территорий  
Квалификация: магистр  
Форма обучения: очная, заочная**

**Темы рефератов (к зачету)**

1. Профессиональная этика и культура поведения государственного и муниципального служащего.
2. Состояние этики и культуры поведения госслужащих в современной России.
3. Этики и культура поведения госслужащих в Российской империи.
4. Этические требования к личности госслужащего.
5. Правовая и этическая регламентация поведения государственных служащих.
6. Требования к этике и культуре делового общения государственных служащих.
7. Этика государственной службы как наука.
8. Актуальные проблемы этики и культуры поведения государственных служащих России.
9. Морально-этические нормы и коррупция.
10. Особенности коррупции в Российской Федерации.
11. Пути и методы противодействия коррупции в Российской Федерации.
12. Особенности и способы противодействия коррупции в зарубежных странах.
13. Моральные и нравственные ценности современной российской политической элиты.
14. Имидж современного государственного служащего в контексте моральных и нравственных ориентиров.

15. Имидж современного руководителя в контексте моральных и нравственных ориентиров.
16. Этика и культура при телефонных контактах.
17. Этика и культура при деловой переписке.
18. Речевой этикет и культура общения.
19. Этика и культура при проведении рабочих совещаний.
20. Этика и культура поведения при встречах, приветствиях и представлениях.
21. Этикет деловых встреч.
22. Визитные карточки и их применение.
23. Этика и культура поведения женщины-руководителя.
24. Этикет при проведении деловых переговоров.
25. Фирменные символы и ритуалы как регулятор культуры поведения сотрудников организации.
26. Внешний вид как элемент культуры поведения.
27. Этический кодекс организации.
28. Деловой протокол и этикет.
29. Служебный этикет.
30. Этикет на официальных мероприятиях.
31. Этика взаимных отношений.
32. Этика и культура поведения при решении конфликтных ситуаций.
33. Сравнительный анализ делового этикета в различных странах.
34. Моббинг в деловых отношениях: пути и методы противодействия.

### **Критерии оценки знаний обучающихся по дисциплине «Этика и культура управления»**

#### ***Описание показателей оценивания компетенции и оценочных средств***

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Показатели оценивания компетенции (результаты обучения)	Форма промежуточной аттестации, оценочные средства
УК-5	Базовый	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>базовые</u> психологические основы социального взаимодействия, направленного на решение профессиональных задач;</li> <li>– основные принципы организации деловых контактов;</li> <li>– <u>некоторые</u> методы организации и проведения переговорного процесса;</li> <li>– национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения;</li> <li>– основные закономерности взаимодействия людей в организации, особенности диадического, группового и межгруппового взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>в общем виде</u> излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного</li> </ul>	Зачет в форме защиты реферата; темы рефератов

		<p>взаимодействия учетом особенностей аудитории;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– соблюдать этические нормы и права человека;</li> <li>– <u>на базовом уровне</u> анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей.</li> </ul>	
	Средний	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>ключевые</u> психологические основы социального взаимодействия, направленного на решение профессиональных задач;</li> <li>– основные принципы организации деловых контактов;</li> <li>– <u>несколько главных и второстепенных</u> методов организации и проведения переговорного процесса;</li> <li>– национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения;</li> <li>– основные закономерности взаимодействия людей в организации, особенности диадического, группового и межгруппового взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– грамотно и доступно излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия учетом особенностей аудитории;</li> <li>– соблюдать этические нормы и права человека;</li> <li>– <u>на достаточном уровне</u> анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей.</li> </ul>	
	Повышенный	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– психологические основы социального взаимодействия, направленного на решение профессиональных задач;</li> <li>– основные принципы организации деловых контактов;</li> <li>– <u>широкий перечень</u> методов организации и проведения переговорного процесса;</li> <li>– национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения;</li> <li>– основные закономерности взаимодействия людей в организации, особенности диадического, группового и межгруппового взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>грамотно в развернутом виде</u> излагать профессиональную информацию в процессе межкультурного взаимодействия учетом особенностей аудитории;</li> <li>– соблюдать этические нормы и права человека;</li> <li>– <u>на высоком уровне</u> анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей.</li> </ul>	

УК-6	Базовый	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять рефлексию собственной деятельности и профессионально важных личностных качеств;</li> <li>– оценивать <u>некоторые</u> собственные дефициты на основе самоанализа, рефлексии, определять направления работы по восполнению дефицитов;</li> <li>– в <u>общем</u> виде анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития;</li> <li>– определять приоритетные задачи на основе выделенных критериев, имеющихся ресурсов и задач;</li> <li>– осуществлять целеполагание и, в соответствии с поставленной целью и личностными возможностями, подбирать средства для ее достижения, представлять <u>общий</u> план.</li> </ul>
	Средний	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять рефлексию собственной деятельности и профессионально важных личностных качеств;</li> <li>– оценивать <u>главные</u> собственные дефициты на основе самоанализа, рефлексии, определять направления работы по восполнению дефицитов;</li> <li>– в <u>развернутом</u> виде проводить анализ потенциальных возможностей и ресурсов среды для собственного развития;</li> <li>– определять приоритетные задачи на основе выделенных критериев, имеющихся ресурсов и задач;</li> <li>– осуществлять целеполагание и, в соответствии с поставленной целью и личностными возможностями, подбирать средства для ее достижения, представлять план, устанавливать последовательность реализации поставленных задач.</li> </ul>
	Повышенный	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять рефлексию собственной деятельности и профессионально важных личностных качеств;</li> <li>– оценивать <u>все</u> собственные дефициты на основе самоанализа, рефлексии, определять направления работы по восполнению дефицитов;</li> <li>– <u>грамотно и четко</u> анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития;</li> <li>– определять приоритетные задачи на основе выделенных критериев, имеющихся ресурсов и задач;</li> <li>осуществлять целеполагание и, в соответствии с поставленной целью и личностными возможностями, подбирать средства для ее достижения, представлять план, <u>устанавливать последовательность и сроки</u> реализации поставленных задач.</li> </ul>
ОПК-4	Базовый	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>Некоторые</u> цели и задачи финансово-экономической деятельности организации (предприятия), поведение участников</li> </ul>

		<p>взаимодействия.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать <u>общие</u> последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач;</li> <li>– определять <u>некоторые</u> финансово-экономические цели деятельности организации (предприятия) и формировать на их основе перечни задач, которые могут решаться инструментами экономического анализа; прогнозировать ответное поведение других участников взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>некоторыми</u> навыками разработки и обоснования вариантов решения профессиональных задач с учетом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.</li> </ul>	
	Средний	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>основные</u> цели и задачи финансово-экономической деятельности организации (предприятия), поведение участников взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать <u>главные и второстепенные</u> последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач;</li> <li>– определять <u>ключевые</u> финансово-экономические цели деятельности организации (предприятия) и формировать на их основе перечни задач, которые могут решаться инструментами экономического анализа; прогнозировать ответное поведение других участников взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>набором навыков</u> разработки и обоснования вариантов решения профессиональных задач с учетом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.</li> </ul>	
	Повышенный	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>в развернутом виде</u> основные цели и задачи финансово-экономической деятельности организации (предприятия), поведение участников взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать <u>главные и второстепенные</u> последствия альтернативных вариантов решения поставленных профессиональных задач;</li> <li>– определять <u>весь спектр</u> финансово-экономических целей деятельности организации (предприятия) и формировать на их основе перечни задач, которые могут решаться инструментами экономического анализа; прогнозировать ответное поведение других участников взаимодействия.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <u>широким сектором</u> навыков разработки и обоснования вариантов решения</li> </ul>	

		профессиональных задач с учетом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.	
<b>ПК-8</b>	Базовый	<b>Владеть:</b> – <u>достаточным спектром навыков</u> руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	
	Средний	<b>Владеть:</b> – <u>достаточным спектром навыков</u> руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	
	Повышенный	<b>Владеть:</b> – <u>большим набором навыков</u> руководства экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти.	

Отметка «зачтено» выставляется, если обучающийся показывает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную и дополнительную литературу, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Отметка «не зачтено» выставляется, если обучающийся имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживает ответ обучающегося, носящий несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда обучающийся не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что обучающийся не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Разработала:

Научный сотрудник к.э.н.

Секушина И.А.