ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

# Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы: Управление персоналом

## Дисциплина: Деловая этика для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий

## Форма промежуточной аттестации: зачет

### 1. Перечень компетенций образовательной программы, формирующихся в процессе освоения дисциплины

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Деловая этика для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий» у обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Управление персоналом», оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы*:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

*Примечание: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

### 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

| **Компетенция** | **Индикатор достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине** |
|---|---|---|
| УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах | ИДК-УК-5.3 Воспринимает межкультурное разнообразие общества в этическом контексте, придерживаясь принципов недискриминационного взаимодействия в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции | Знать: основы делового толерантного общения в коллективах с учетом современных моральных принципов<br>Уметь: вести профессиональное толерантное общение в мультикультурных коллективах с учетом этических норм<br>Владеть: навыками формирования и поддержания толерантного морально-психологического климата в сложно дифференцированных коллективах |
| УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | ИДК-УК-9.1 Формирует и отбирает адекватные способы организации совместной профессиональной деятельности при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья с использованием базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах | Знать: сущность и методы управления коллективом с учетом моральных контекстов, включая моральные проблемы профессиональной деятельности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий<br>Уметь: решать задачи организации совместной профессиональной деятельности при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья с использованием базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах<br>Владеть навыками совместной работы при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья |

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

| **Критерии оценивания компетенций** | **Шкала оценивания** |
|---|---|
| Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность.<br>Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основ функционирования социальных систем в целом, отдельных их сфер и звеньев, владеет некоторыми умениями анализа системы этических отношений, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности. | Пороговый (обязательный) |
| Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации.<br>Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал умение вести профессиональное толерантное общение в мультикультурных коллективах с учетом этических норм, умение решать задачи организации совместной профессиональной деятельности при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья с использованием базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах | Повышенный |
| Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией.<br>Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области деловых коммуникаций, необходимые для решения конкретных задач, связанных с экономическими системами, их институциональной структурой и направлениями коммуникаций; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, а также использования полученных сведений для принятия управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами. Студент навыками формирования и поддержания толерантного морально-психологического климата в сложно дифференцированных коллективах, навыками совместной работы при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья | Продвинутый |

## 3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

***Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом устного опроса***

ТЕМА 1. Деловая этика как наука

1. Каким образом взаимосвязаны между собой экономическая и предпринимательская этика?

2. Каковы причины роста значения деловой этики в современном мире?

3. Охарактеризуйте место деловой этики в системе этического знания.

ТЕМА 2. Моральные проблемы деловой этики для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий

1. Что включает в себя понятие ограниченных возможностей, каковы его составляющие?

2. Раскройте понятие "инвалид". Каковы его основные недостатки?

3. Какое влияние оказывает культура на этику в экономике?

ТЕМА 3. Этика деловых отношений для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий.

1. Какова природа и сущность этики деловых отношений?

2. Перечислите закономерности межличностных отношений.

3. Кто является субъектами деловых отношений?

4. Охарактеризуйте проблемы коммуникации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий.

5. Каким образом можно повысить эффективность коммуникации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий?

ТЕМА 4. Этика деятельности организации

1. Раскройте сущность понятия "социальная ответственность предпринимательских организаций".

2. Какие возможные этические нарушения в деятельности организации вы можете назвать?

3. Каковы составные части корпоративной культуры?

4. Каковы основные аспекты этики использования информационных технологий?

5. Каково значение имиджа и репутации фирмы в ее рыночной деятельности, с учетом инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий?

ТЕМА 5. Этика руководителя.

1. Каковы нормы этичного поведения руководителя?

2. Охарактеризуйте основные модели этичных отношений руководителя и подчиненного.

3. Раскройте сущность понятия "этика служебной карьеры", в том числе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий.

ТЕМА 6. Этика поведения на рабочем месте

1. Что такое морально – психологический климат коллектива и каково его влияние на результаты деятельности?

2. Назовите основные способы регулирования отношений в коллективе.

3. В чем заключается специфика командной работы?

4. Каковы гражданские права и свободы работника?

5. Каковы особенности поведения во время конфликтов в сфере управления человеческими ресурсами для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий?

ТЕМА 7. Деловой этикет для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий

1. Раскройте сущность понятия "деловой этикет".

2. Какова история этикета и его роль в культуре?

3. Каково современное отношение к этикету?

4. Охарактеризуйте аспекты делового этикета при конфликтах в сфере управления человеческими ресурсами для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий.

5. Каково значение этикета для создания толерантной среды для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий в сфере управления человеческими ресурсами?

4. **Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации**

**По компоненте компетенций «Знать»**

1. Возникновение деловой этики (бизнес-этики) как научной дисциплины, ее задачи и методы, основные понятия.

2. Причины и факторы роста значения деловой этики в современном мире.

3. Понятие материальной культуры, ее составляющие и место в культуре общества в целом.

4. Отношение к богатству/деньгам, успеху в различных культурах.

5. Соотношение экономики и морали. Специфика экономического сознания.

6. Доверие и его роль в экономике, предпринимательстве, обществе. Экономическая составляющая национального менталитета.

7. Модели общения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий и их использование в разнообразных формах делового общения.

8. Презентация как вид коммуникативной деятельности, ее основные принципы.

9. Виды и социальная ответственность предпринимательских организаций.

10. Этика создания, функционирования и ликвидации организации, этические нарушения в процессе функционирования организации.

11. Составные части корпоративной культуры.

12. Внутрикорпоративные проблемы: защита интеллектуальной собственности, раскрытие корпоративной информации и сделки с использованием внутрифирменной конфиденциальной информации.

13. Информационные технологии и этика.

14. Этические принципы рекламной деятельности.

15. Нормы этичного поведения руководителя.

16. Этика служебной карьеры.

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

18. Гражданские права и свободы на рабочем месте.

19. Виды и значение этикета для развития общества, его история и роль в культуре.

20. Основные этапы развития этикета в западноевропейском обществе.

21. Профессиональный этикет для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий.

22. Деловой конфликт как форма профессиональной коммуникации в сфере управления человеческими ресурсами.

23. Гендерные аспекты делового конфликта.

24. Управление конфликтами с участием инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий в сфере управления человеческими ресурсами.

**По компоненте компетенций «Уметь»**

1. Анализ особенностей и основных элементов профессиональной культуры
2. Государственное регулирование, нормативная правовая и методическая основа профессиональной культуры организаций
3. Анализ принципов философии независимой жизни, Декларации независимости инвалида
4. Практические аспекты кодексов этики и служебного поведения работников организаций
5. Этика служебных совещаний. Совещание как форма активизации коллективной мысли и делового сотрудничества.
6. Этика деловой переписки, в том числе с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья для различных нозологий
7. Переговоры: составные части и моральные принципы.
8. Формирование профессиональной культуры этичного общения в организациях
9. Особенности профессиональной культуры в зарубежных странах

10.Противодействие коррупции в организациях

11.Культура внеслужебного общения

12.Этика служебной тайны

13.Толерантность и национальный менталитет: соотношение и современное состояние

14.Проблемы создания благоприятного морально-психологического климата в малых коллективах

15.Моральные поведенческие и энвироментальные контексты деятельности коллективов

16.Примеры этических кодексов организаций различных отраслей и их специфика

17.Правила этикета при общении с инвалидами, испытывающими трудности при передвижении

18.Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушение зрение или незрячими

19.Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими нарушение слуха

20.Правила этикета при общении с инвалидами, имеющими задержку в развитии и проблемы общения, умственные нарушения

21.Правила этикета пи общении с инвалидами, имеющими психические нарушения

22.Правила этикета при общении с инвалидом, испытывающим затруднения в речи

23.Практические аспекты общих правил разрешения конфликтов при общении с инвалидами в сфере управления человеческими ресурсами.

24.Специалист сфере управления человеческими ресурсами в трудной ситуации конфликта: многообразие вариантов развития

**По компоненте компетенций «Владеть навыками»**

1.После совещания, на котором рассматривались вопросы развития доступной среды на предприятии, Ваш коллега по отделу кадров с досадой

говорит: «Все эти лица с ограниченными возможностями, особые люди, доступная среда – только показуха, нечего нам подстраиваться под Запад».

Что Вы можете ему ответить?

2. Исследования общественного мнения показывают, что слово «инвалид» вызывает у людей негативные ассоциации.

Как Вы думаете, почему?

3. Ситуация: в кабинет директора входит работник отдела кадров. Слышен следующий диалог:

- Я к вам с важным вопросом.

- А как Вы вошли? Где мой помощник?

- Так в приемной нет никого.

- Я занят, подойдет помощник, поговорите с ним.

- Но у меня очень срочный вопрос!

- Послушайте, я занят гораздо более важными проблемами! Уходите!

Работник уходит с обиженным видом.

Есть ли здесь нарушения служебной этики, и как нужно действовать участникам таких ситуаций?

4. Один из работников отдела кадров говорит директору: «Я не хочу работать с Ивановым. Он лентяй, только и ссылается на свою инвалидность. Мне надоело делать за него его работу».

Есть ли здесь нарушение этики? Как вести себя руководителю?

5. Руководитель департамента по управлению персоналом отчитывает работника: «Приходить на работу без галстука недопустимо! Чтобы через 15 минут галстук был!»

Правомерно ли требование руководителя?

6. Работник на основе гражданско-правового договора участвует в выполнении работы, заказчиком которой является предприятие, в котором он замещает должность.

Есть ли здесь конфликт интересов? Как можно поступить в таком случае?

7. Руководитель, увидев, что его работник курит поодаль от крыльца офиса, говорит: «Еще раз увижу, как куришь в рабочее время, - уволю!»

Этично ли замечание руководителя? Вправе ли он реализовать угрозу?

8. Директору департамента по управлению персоналом на 50-летний юбилей представитель смежного отдела дарит дорогой ноутбук – «для лучшей работы».

Нет ли в таком подарке конфликта интересов? Этично ли это?

Ситуация: Во время совещания руководитель раздраженно делает замечание постоянно опаздывающему работнику – лицу с ограниченными возможностями: «Ваши опоздания уже невыносимы! Еще одно опоздание – уволю!» Работник спокойно возражает: «Я служебной дисциплины не нарушал! Свою работу я выполняю точно в срок и качественно. Так что не надо мне грозить! Все равно вы ничего мне не сделаете. Иначе я пожалуюсь в трудовую инспекцию на ущемление прав инвалидов. Ведь у нас нет условий доступной среды. Потому я и опаздываю!»

Ответьте, пожалуйста, на следующий вопрос (по выбору):
9. На ваш взгляд, этично ли вели себя участники конфликта? Обоснуйте свой ответ.

10. Этично ли было ссылаться работнику на ограниченность возможностей своего здоровья?

11. Что подразумевается под доступной средой для различных групп нозологий?

12. Какова роль органов исполнительной власти (в частности, трудовой инспекции) во взаимоотношениях сторон трудового договора?

13. Уместны ли аргументы работника о выполнении своей работы полностью и в срок в ответ на упреки в опозданиях? От каких параметров контракта это зависит?

14. Что вы могли бы предложить для разрешения описанного конфликта?

Ситуация: Работник отдела кадров раздраженно говорит сотруднику, пришедшему к нему в третий раз: «Вы мне надоели! В который раз приходите, а договор и заявка заполнены неверно! Научитесь работать с документами наконец!». Сотрудник - инвалид обиженно отвечает: «Вы не имеете права меня оскорблять! У меня особые права, ваши бумаги заполнены мелким шрифтом, а я инвалид по зрению. Я буду жаловаться в прокуратуру!». Работник отвечает: «Идите, жалуйтесь, куда хотите, я свои обязанности знаю и выполняю их добросовестно! Если вы слепой – купите очки получше, а мы не обязаны учитывать каждый отдельный случай». Сотрудник собирает бумаги и с угрозами уходит.

Ответьте, пожалуйста, на следующий вопрос (по выбору):
15. На ваш взгляд, этично ли вели себя участники конфликта? Обоснуйте свой ответ.

16. Этично ли было ссылаться работнику на ограниченность возможностей своего здоровья?

17. Что подразумевается под доступной средой для лиц с ограниченными возможностями по зрению?

18. Какова роль органов надзора (в частности, прокуратуры) во взаимоотношениях сторон договора?

19. Что вы могли бы предложить для разрешения описанного конфликта?

20. Прав ли работник, утверждая, что предприятие не может учесть все особенности сотрудников – лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов?

Ситуация: В результате временного отсутствия для абилитации одного из работников отдела кадров – инвалида (Иванова) его обязанности были переданы сослуживцу. Тот начал рассказывать коллегам о том, что отсутствующий – недобросовестный работник, дела его в беспорядке, и он не сможет все быстро поправить. Далее он приходит к директору и говорит: «Иванов - плохой специалист, я и через месяц не разберусь с его проблемами. А как же моя работа»?

Ответьте, пожалуйста, на следующий вопрос (по выбору):
21. Что может ответить директор?

22. Этично ли ведет себя замещающий работник?

23. Почему могла сложиться такая ситуация?

24. Что вы могли бы предложить для разрешения описанного конфликта?

## 5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

**Первый блок** – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

**Второй блок** – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

**Третий блок** – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 4).

Таблица 4 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

| Цифровое выражение | Словесное выражение | Описание |
|---|---|---|
| 5 | Отлично (зачтено) | всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой |
| 4 | Хорошо (зачтено) | полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности |
| 3 | Удовлетворительно (зачтено) | знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя |
| 2 | Неудовлетворительно (не зачтено) | пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. |

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.