

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии
кафедра социальной психологии и социологии управления

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.



«31» мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.02 «ЭТИКА И КУЛЬТУРА В ОРГАНИЗАЦИИ»

Направление подготовки	37.03.01. Психология
Направленность (профиль)	общий
Программа подготовки	академическая
Форма обучения	очно-заочная
Квалификация (степень) выпускника	Бакалавр

Краснодар 2019

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 «Этика и культура в организации» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Программу составили:

Флоровский С.Ю. канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 «Этика и культура в организации» утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления
протокол № 10, от « 9 » апреля 2019г.
Заведующий кафедрой Дёмин А.Н.



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (выпускающей)
протокол № 10, от « 9 » апреля 2019г.
Заведующий кафедрой социальной психологии и социологии управления Дёмин А.Н.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета
управления и психологии
протокол № 6, от «12 » апреля 2019 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.


подпись

Рецензенты:

Верстова М.В., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования КубГУ.

Хибина Л.Н., директор Центра образования и развития «Персоналити Л».

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

Формирование у студентов системы представлений об этике и культуре поведения и общения в организации.

1.2 Задачи дисциплины

1. Формирование у студентов понятия об этике и культуре как системах и механизмах ценностно-нормативной регуляции поведения и общения в организации.
2. Рассмотрение основных этико-культурных представлений, принципов и норм, лежащих в основе конструктивного и эффективного поведения и общения личности как субъекта организационного поведения и партнера по деловым отношениям.
3. Содействие студентам в овладении конкретными коммуникативными и интеллектуальными умениями и навыками построения своего поведения и общения в организационном контексте в соответствии с этико-культурными представлениями, принципами и нормами.
4. Содействие студентам в обретении способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
5. Повышение уровня коммуникативной компетентности, умения вести публичную полемику, обосновывать и доказательно утверждать собственную точку зрения по этическим и культурным аспектам поведения и общения в организациях.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Этика и культура в организации» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули) учебного плана» и является дисциплиной по выбору.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения учебной дисциплины «Этика и культура в организации» формируются в процессе изучения учебных дисциплин «Философия», «Правоведение», «Политология», «Введение в профессию», «Социальная психология», «Культурология», «Социология», «Практикум по социальной психологии», «Методология социального исследования», «Психология социального познания».

Дисциплина «Этика и культура в организации» изучается параллельно с дисциплинами «Педагогика», «Психология развития и возрастная психология», «Педагогическая психология», «Личность в кризисе/Кризисы жизненного пути».

Приобретенные в результате изучения дисциплины «Этика и культура в организации» знания, умения и компетенции являются предшествующими для дисциплин «Психология личности», «Коммуникативная компетентность», «Психология труда», «Психология управления и организационная психология», «Психология конфликта и переговоров», «Управление человеческими ресурсами/Психология занятости», прохождения производственной и преддипломной практики.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся частей следующих *общекультурных* и *профессиональных* компетенций: ОК-6; ПК-13

№ пп.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая	теоретические и методические основы понимания этики и	уметь строить собственное организационное поведение и деловое	интеллектуальными и коммуникативными навыками построения

№ пп.	Индекс компете нции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	культуры как систем и механизмов ценностно-нормативной регуляции поведения и общения человека в организационном контексте	общение в соответствии с этико-культурными нормами и ориентирами	собственного организационного поведения и делового общения в соответствии с этико-культурными нормами и ориентирами
2.	ПК-13	способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	этические принципы и культурные нормы поведения и общения в организации, закономерности и механизмы их влияния на интеграцию личности в систему деловых отношений, создание и поддержание позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	строить собственное поведение и деловое общение в соответствии с этическими принципами и культурными нормами, содействующими интеграции личности в систему деловых отношений, созданию и поддержанию позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; оценивать поведение и общение других людей в аспекте соответствия-несоответствия вышеуказанным принципам и нормам	интеллектуальными и коммуникативными навыками построения собственного организационного поведения и делового общения в соответствии с этическими принципами и культурными нормами, содействующими интеграции личности в систему деловых отношений, созданию и поддержанию позитивного психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; критериями оценки поведения и общения других людей в аспекте соответствия-

№ пп.	Индекс компете нции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
					несоответст- вия вышеука- занным принципам и нормам

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОЗФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры
			5
Контактная работа, в том числе:			
Аудиторные занятия (всего)		36	36
Занятия лекционного типа		18	18
Лабораторные занятия		—	—
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		18	18
Иная контактная работа:			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе			
Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов		10	10
Реферат / эссе		6	6
Выполнение индивидуальных заданий (проведение мини-исследований, разработка проектов решения организационно-управленческих проблем)		8	8
Контрольная работа		2	2
Подготовка к текущему контролю (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)		9,8	9,8
Контроль:			
Подготовка к зачету		—	—
Общая трудоемкость	час.	72	72
	в том числе контактная работа	36,2	36,2
	зач. ед.	2	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре (очно-заочная форма).

№ разде ла	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Этика, культура и этикет организационного поведения и делового общения	16	4	4	–	8
2.	Этика и культура поведения и делового общения в различных ситуациях организационной жизнедеятельности	40	10	10	–	20
3.	Этика и культура поведения и делового общения в различном организационно-культурном контексте	15,8	4	4	–	7,8
	Итого по дисциплине:		18	18	0	35,8

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание лекций	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Этика, культура и этикет организационного поведения и делового общения	1. Поведение и деловое общение в организации: психологическое содержание и специфические особенности 2. Этика, культура и этикет как системы и механизмы ценностно-нормативной регуляции поведения и общения человека в организационном контексте	Р/Э КонР
2.	Этика и культура поведения и делового общения в различных ситуациях организационной жизнедеятельности	3. Поведение и деловое общение в организации: структура, механизмы, уровни 4. Конструктивная внутренняя личностная позиция как важнейший ресурс продуктивного общения в системе внутрикорпоративных отношений: основные теоретические модели 5. Конструктивная внутренняя личностная позиция как важнейший ресурс продуктивного общения в системе внутрикорпоративных отношений: деятельностный и субъектный подход 6. Этика и культура поведения и делового общения в различных ситуациях внутриорганизационного	Р/Э КонР

№	Наименование раздела	Содержание лекций	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		взаимодействия 7. Документационное обеспечение делового общения в организации: этика и культура деловой переписки	
3.	Этика и культура поведения и делового общения в различном организационно-культурном контексте	8. Организационная культура как доминирующая в организации картина мира 9. Организационная культура и корпоративный этикет	Р/Э КонР

Примечание: текущий контроль по дисциплине осуществляется в следующих формах: написание реферата (Р) или эссе (Э), контрольная работа (КонР).

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Этика, культура и этикет организационного поведения и делового общения	– Деловой и корпоративный этикет – Поведение и деловое общение в этически трудных ситуациях	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Защита рефератов и эссе Предоставление рефлексивного мини-отчета Контрольная работа
2.	Этика и культура поведения и делового общения в различных ситуациях организационной жизнедеятельности	– Этика и культура поведения и делового общения в ситуациях взаимодействия с коллегами и клиентами – Этика и культура поведения и делового общения в ситуациях взаимодействия с руководством и подчиненными – Этика и культура поведения в конфликтных ситуациях – Этика и культура поведения в ситуациях силового давления и манипулирования – Тренинг составления и редактирования деловых писем	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Защита рефератов и эссе Предоставление рефлексивного мини-отчета Контрольная работа
3.	Этика и культура поведения и делового общения в различном организационно-культурном контексте	– Этика и культура поведения и делового общения на предприятиях и в учреждениях с различными типологическими особенностями организационной культуры – Этика и культура поведения и делового общения в невротическом организационно-культурном контексте	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Защита рефератов и эссе Предоставление рефлексивного мини-отчета

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
			Контрольная работа

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
2.	Реферат / эссе	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
3.	Выполнение индивидуальных заданий (направленная рефлексия этико-культурных аспектов ситуаций поведения и общения, имевших место в личном опыте студента; разработка проектов типовых и этически сложных ситуаций поведения и общения в организации)	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
4.	Контрольная работа	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
5.	Подготовка к текущему контролю (проработка и повторение)	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

3 Образовательные технологии

3.1 Интерактивные образовательные технологии

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
5	Л	<i>Контролируемые преподавателем дискуссии по темам:</i> 1. Этика, культура и этикет как системы и механизмы ценностно-нормативной регуляции поведения и общения человека в организационном контексте 2. Организационная культура и корпоративный этикет	2
5	ПЗ	<i>Работа в малых группах с целью анализа конкретных ситуаций и обсуждения ответов на предложенные для самостоятельной работы вопросы по теме занятия:</i> 1. Поведение и деловое общение в этически трудных ситуациях 2. Конструктивная внутренняя личностная позиция как важнейший ресурс продуктивного общения в системе внутрикорпоративных отношений	2
5	ПЗ	<i>Деловые игры по темам:</i> 1. Этика и культура поведения и делового общения на предприятиях и в учреждениях с различными типологическими особенностями организационной культуры	4

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
		2. Этика и культура поведения и делового общения в невротическом организационно-культурном контексте	
5	ПЗ	<i>Ролевые игры по темам:</i> 1. Этика и культура поведения и делового общения в ситуациях взаимодействия с коллегами и клиентами 2. Этика и культура поведения и делового общения в ситуациях взаимодействия с руководством и подчиненными 3. Этика и культура поведения в конфликтных ситуациях 4. Этика и культура поведения в ситуациях силового давления и манипулирования	8
5	ПЗ	<i>Выполнение действия с последующим анализом, комментированием и обратной связью по темам:</i> 1. Тренинг составления и редактирования деловых писем	2
<i>Итого:</i>			18

3.2 Образовательные технологии: общая характеристика

При реализации различных видов учебной работы используются следующие активные и интерактивные образовательные технологии: дискуссия, работа в малых группах, деловые и ролевые игры, анализ конкретных ситуаций, написание рефератов и эссе, доклады, комментирование и обратная связь.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты. Таким студентам предоставляется право выбора целей, средств, форм самостоятельной работы в собственном диапазоне возможностей. Как правило, обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья проводится в академической группе. С целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе используется индивидуальный подход к обучению.

4 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Проверка качества усвоения знаний в течение семестра осуществляется при помощи контрольных вопросов, заданий для самостоятельной работы в форме рефератов и эссе, контрольных работ, решения ситуационных задач.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ И ЭССЕ

Нормативно-ценностные основы поведения и общения человека в организации

Этические принципы делового поведения

Деловой этикет, или Почему следует поступать именно так, а не иначе

Нормы и принципы современного делового этикета

Общие принципы современного делового этикета

Правила современного делового этикета

Неэтичное поведение в организации и его причины

Организационное поведение и деловое общение в этически сложных ситуациях: этико-культурные ориентиры

Поведение человека в организации: основные модели и их этико-культурные аспекты

Деловое общение: психологическое содержание и этико-культурные аспекты

Психологические механизмы делового общения (этико-культурные аспекты)

Деловое общение: его этические и культурные основания

Этапы делового общения: этические и культурные аспекты

Уровни организационного поведения и делового общения (этико-культурные аспекты)

«Три кита» продуктивного поведения и общения в организации: личность, ситуация, культура организации

Конструктивная внутренняя личностная позиция как важнейший ресурс продуктивного поведения и общения в организации

Этика и культура деловой беседы

Этика и культура деловых совещаний

Этика и культура деловых переговоров

Этика и культура делового общения и межличностного взаимодействия с коллегами

Неэтичное поведение в ситуациях взаимодействия с коллегами и его причины

Поведение в этически сложных ситуациях взаимодействия с коллегами: этико-культурные ориентиры

Этика и культура делового общения и межличностного взаимодействия с клиентами

Неэтичное поведение в ситуациях взаимодействия с клиентами и его причины

Поведение в этически сложных ситуациях взаимодействия с клиентами: этико-культурные ориентиры

Этика и культура делового общения и межличностного взаимодействия с руководством

Неэтичное поведение в ситуациях взаимодействия с руководством и его причины

Поведение в этически сложных ситуациях взаимодействия с руководством: этико-культурные ориентиры

Этика и культура делового общения и межличностного взаимодействия с подчиненными

Неэтичное поведение в ситуациях взаимодействия с подчиненными и его причины

Поведение в этически сложных ситуациях взаимодействия с подчиненными: этико-культурные ориентиры

Этика и культура делового общения в ситуациях межгруппового взаимодействия

Неэтичное поведение в ситуациях межгруппового взаимодействия и его причины

Поведение в этически сложных ситуациях межгруппового взаимодействия: этико-культурные ориентиры

Этика и культура делового общения в ситуациях взаимодействия с представителями деловых партнеров (поставщиков, заказчиков и др.)

Неэтичное поведение в ситуациях взаимодействия с представителями деловых партнеров (поставщиков, заказчиков и др.) и его причины

Поведение в этически сложных ситуациях взаимодействия с представителями деловых партнеров (поставщиков, заказчиков и др.): этико-культурные ориентиры

Этика и культура поведения и делового общения в конфликтных ситуациях

Неэтичное поведение в конфликтных ситуациях и его причины

Поведение в этически сложных ситуациях конфликтного взаимодействия: этико-культурные ориентиры

Силовое давление в деловом общении как неэтичное поведение

Этика и культура поведения и делового общения в ситуациях силового давления: этико-культурные ориентиры противодействия и профилактики

Манипуляции в деловом общении как неэтичное поведение

Этика и культура поведения и делового общения в ситуациях манипулирования: этико-культурные ориентиры противодействия и профилактики

Виды деловой переписки: диапазон приемлемости и правила оформления (этико-культурные аспекты)

Деловое письмо как средство делового общения: этические и культурные аспекты

Этические и культурные основы эффективной деловой переписки

Механизмы социально-психологического воздействия в процессе деловой переписки: этико-культурные аспекты

Организационная культура и корпоративный этикет

Корпоративный этикет как отражение норм и ценностей организации

Корпоративный этикет: механизмы внедрения, поддержания и изменения

Корпоративный этикет и личность сотрудника организации

Корпоративный этикет как средство согласования индивидуальных, групповых и организационных ценностей и норм

«Правильное» и «неправильное» поведение индивидов и групп как членов организации с точки зрения корпоративного этикета

Корпоративный этикет: принцип организационно-культурной относительности

Стабильное/неизменное и вариативное/изменяемое в корпоративном этикете

Этика и культура поведения и делового общения в невротическом организационно-культурном контексте

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Вопросы для подготовки к зачету представлены ниже.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Ценностно-нормативные основы поведения и общения человека в организации. Этика и культура как системы и механизмы ценностно-нормативной регуляции поведения и общения людей в организациях. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
2. Этика, культура и этикет поведения и общения людей в организации. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
3. Деловой этикет. Нормы и принципы современного делового этикета. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
4. Общие принципы и правила современного делового этикета. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
5. Поведение человека в организации: основные модели и их этико-культурные аспекты. Неэтичное поведение в организации и его причины. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
6. Психологическое содержание и механизмы делового общения: этико-культурные аспекты. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
7. Интерактивная, коммуникативная и перцептивная стороны делового общения: этико-культурные аспекты. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
8. Этапы и уровни делового общения: этические и культурные аспекты. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
9. Конструктивная внутренняя личностная позиция как важнейший ресурс продуктивного поведения и общения в организации: психоаналитическая и транзакт-аналитическая модели.
10. Конструктивная внутренняя личностная позиция как важнейший ресурс продуктивного поведения и общения в организации: бихевиориальная и гуманистическая модели.
11. Конструктивная внутренняя личностная позиция как важнейший ресурс продуктивного поведения и общения в организации: интеракционистская и когнитивистская модели.

12. Конструктивная внутренняя личностная позиция как важнейший ресурс продуктивного поведения и общения в организации: деятельностный и субъектный подходы.
13. Этика и культура деловой беседы и деловых совещаний. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
14. Этика и культура деловых переговоров. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
15. Этика и культура делового общения и межличностного взаимодействия с коллегами. Причины неэтичного поведения. Этически сложные ситуации. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
16. Этика и культура делового общения и межличностного взаимодействия с клиентами. Причины неэтичного поведения. Этически сложные ситуации. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
17. Этика и культура делового общения и межличностного взаимодействия с руководством. Причины неэтичного поведения. Этически сложные ситуации. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
18. Этика и культура делового общения и межличностного взаимодействия с подчиненными и вспомогательным персоналом. Причины неэтичного поведения. Этически сложные ситуации. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
19. Этика и культура делового общения в ситуациях межгруппового взаимодействия. Причины неэтичного поведения. Этически сложные ситуации. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
20. Этика и культура делового общения и межличностного взаимодействия с представителями деловых партнеров (поставщиков, заказчиков и др.). Причины неэтичного поведения. Этически сложные ситуации. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
21. Этика и культура поведения и делового общения в конфликтных ситуациях. Причины неэтичного поведения. Этически сложные ситуации. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
22. Силовое давление в деловом общении как неэтичное поведение: конструктивное противодействие и профилактика. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
23. Манипулирование в деловом общении как неэтичное поведение: конструктивное противодействие и профилактика. Данное представление как ориентировочная

основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

24. Деловая переписка в жизнедеятельности организации: этико-культурные аспекты. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
25. Виды деловой переписки: диапазон приемлемости и правила оформления (этико-культурные аспекты). Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
26. Этика и психология деловой переписки: способы обращения к адресату, формулировки делового письма, организация текста (композиционная структура и способы изложения), тон и стиль делового письма. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
27. Механизмы социально-психологического воздействия в процессе деловой переписки: этико-культурные аспекты. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
28. Этические и культурные основы эффективной деловой переписки (на примере любых двух тематических жанров: информирование, отказ, претензия, ответ на претензию, убеждение, «продажа», извинение и др.). Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
29. Организационная культура и корпоративный этикет. Корпоративный этикет как отражение норм и ценностей организации. Данное представление как когнитивная основа способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
30. Корпоративный этикет и личность сотрудника организации. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
31. Корпоративный этикет: принцип организационно-культурной относительности (на примере модели организационной культуры Ч. Хэнди). Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
32. Корпоративный этикет: принцип организационно-культурной относительности (на примере модели организационной культуры Л. Константина). Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
33. Корпоративный этикет: принцип организационно-культурной относительности (на примере модели организационной культуры Г. Хофстеде). Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
34. Корпоративный этикет: принцип организационно-культурной относительности (на примере модели организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна). Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

35. Этика и культура поведения и делового общения в невротическом организационно-культурном контексте. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.
36. Этика и культура поведения и делового общения в примитивных группах и организациях. Данное представление как ориентировочная основа проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

Критерии оценки по промежуточной аттестации (зачет)

Оценка **зачтено** выставляется в том случае, если студент:

хотя бы поверхностно *знает* феноменологию, закономерности и механизмы этико-культурной регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационной реальности; некоторые теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

умеет, допуская пусть даже существенные ошибки, исправляемые совместно с преподавателем, осуществлять этико-культурный анализ обсуждаемого локуса организационной реальности на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей, знакомства с опытом применения этих моделей на практике;

владеет в общих чертах, испытывая значительные затруднения и совершая значительные ошибки, приемами и средствами построения собственного организационного поведения и делового общения в соответствии с этико-культурными нормами и ориентирами.

Оценка **незачтено** выставляется в том случае, если студент:

не знает феноменологию, закономерности и механизмы этико-культурной регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационной реальности; некоторые теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

не умеет осуществлять этико-культурный анализ обсуждаемого локуса организационной реальности;

не владеет приемами и средствами построения собственного организационного поведения и делового общения в соответствии с этико-культурными нормами и ориентирами.

5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Чернышова, Л.И. Этика, культура и этикет делового общения: учебное пособие для академического бакалавриата / Л.И. Чернышова. – М.: Юрайт, 2018. – 161 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F50417C3-D600-42D3-B36F-56E988BFF598/etika-kultura-i-etiket-delovogo-obscheniya>

5.2 Дополнительная литература:

1. Грошев, И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – 2-е изд., пер. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 535 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
2. Колесников, А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.В. Колесников. – М.: Юрайт, 2018. – 167 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/BDFF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7/korporativnaya-kultura>
3. Лавриненко, В.Н. Психология делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.Н. Лавриненко, Л.И. Чернышова. – М.: Юрайт,

2018. – 350 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/9E617044-16A4-4D1B-AD8D-5100B0E67567/psihologiya-delovogo-obscheniya>
4. Лавриненко, В.Н. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.Н. Лавриненко, Л.И. Чернышова. – 7-е изд., пер. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 408 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/274E7E7C-0DEE-4DEF-A1D7-784BCFA41BA5/psihologiya-i-etika-delovogo-obscheniya>
 5. Спивак, В.А. Деловая этика: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.А. Спивак. – М.: Юрайт, 2018. – 522 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AC21F49A-1F58-4103-9CAD-A5CF501818A2/delovaya-etika>
 6. Этика и психология деловых отношений: хрестоматия / сост. Ю.В. Бажданова. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 463 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90896>

5.3 Периодические издания:

- Психологический журнал
- Вопросы психологии
- Психология. Журнал Высшей школы экономики
- Организационная психология
- Психология труда и организационная психология
- Психологические исследования
- Социальная психология и общество
- Человек. Сообщество. Управление
- Социологические исследования (СОЦИС)
- Социологический журнал

6 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины

Российское образование, федеральный портал [Официальный сайт] – URL: <https://www.edu.ru/>

Научная электронная библиотека [Официальный сайт] – URL: <https://elibrary.ru/>

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Официальный сайт] – URL: <https://cyberleninka.ru/>

Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» [Официальный сайт] – URL: <https://www.biblioclub.ru/>

Электронная библиотечная система «Юрайт» [Официальный сайт] – URL: <https://www.biblio-online.ru/>

Электронная библиотечная система «Лань» [Официальный сайт] – URL: <https://e.lanbook.com/>

Экономика. Социология. Менеджмент, федеральный образовательный портал (НИУ Высшая Школа Экономики) [Официальный сайт] – URL: <https://www.ecsocman.hse.ru/>

East View, базы данных компании «Ист Вью», включающие научные и научно-практические академические и независимые журналы по психологии [Официальный сайт] – URL: <https://dlib.eastview.com/>

Журнал «Психологический журнал» [Официальный сайт] – URL: https://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/psihologic4.html

Журнал «Вопросы психологии» [Официальный сайт] – URL: <https://www.voppsy.ru/>
PsyJournals, портал психологических изданий [Официальный сайт] – URL: <https://psyjournals.ru/>

Электронный научный журнал «Психологические исследования» [Официальный сайт] – URL: <https://psystudy.ru/>

Электронный научный журнал «Организационная психология» (НИУ Высшая Школа Экономики) [Официальный сайт] – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/>

Журнал «Социологические исследования (СОЦИС)» [Официальный сайт] – URL: <https://socis.isras.ru/>

Журнал «Социологический журнал» [Официальный сайт] – URL: <https://www.isras.ru/Sociologicalmagazine.html>

Электронный научный журнал «Психология труда и организационная психология» (Институт психологии РАН) [Официальный сайт] – URL: <https://work-org-psychology.ru/>

Электронная библиотека по социально-гуманитарным наукам «Куб» [Официальный сайт] – URL: <https://www.koob.ru/>

Электронная библиотека психологической литературы «MyWorld» [Официальный сайт] – URL: <https://psylib.myword.ru/>

Электронная библиотека психологической литературы «Всё для студента» [Официальный сайт] – URL: <https://www.twirpx.com/>

Институт практической психологии «Иматон» [Официальный сайт] – URL: <https://www.imaton.ru/>

7 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

По курсу предусмотрено проведение лекционных и семинарских (практических) занятий. На *лекциях* преподавателем осуществляется систематическое изложение учебного материала, ставятся проблемы, представляются базовые ориентиры для самостоятельного освоения обучающимися содержания учебной дисциплины. На *семинарских (практических)* занятиях происходит разбор и обсуждение конкретных тем и проблем, овладение умениями психологического анализа этико-культурных аспектов поведения и общения человека в организации, овладение приемами и способами психологического проектирования решения этически сложных проблем поведения, общения и взаимоотношений людей в организациях.

Важнейшим этапом освоения учащимися дисциплины «Этика и культура в организации» является *самостоятельная работа*. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как субъектов профессиональной психологической деятельности, прививает навыки работы с литературой. Цель самостоятельной работы – систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников.

Используются следующие формы организации самостоятельной работы студентов.

Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов и тем, способствующая обретению обучающимися базовой субъектной компетентности в профессиональной и учебно-профессиональной деятельности, выражающейся в способности и готовности самостоятельно ориентироваться в информационном поле этически и культурных представлений о конструктивном и продуктивном организационном поведении и деловом общении, воспринимать и структурировать информацию в соответствии с индивидуальными особенностями и прогнозируемой траекторией движения в пространстве профессиональной психологической деятельности.

Подготовка письменных рефератов и эссе, устных докладов и сообщений по актуальным этико-культурным проблемам и аспектам поведения и общения людей в современных организациях.

Составление программ и проектов конструктивного и продуктивного решения этически сложных ситуаций организационного поведения и делового общения, профилактики возникновения этих ситуаций в организационной жизнедеятельности, формирования и развития компетентности сотрудников и руководителей в вопросах этики, культуры и этикета делового общения.

Подготовка к групповым дискуссиям, деловым и ролевым играм, предполагающим, например, моделирование разнообразных этически сложных ситуаций организационного поведения и делового общения, а также – направленную рефлекссию индивидуального и группового опыта переживания подобных ситуаций.

Подготовка к текущему контролю, включающая в себя проработку и повторение материала учебников и учебных пособий, подготовку к семинарским и практическим занятиям, обобщающим коллоквиумам, контрольным работам в соответствии с планами учебных занятий

Контроль самостоятельной работы студентов осуществляется еженедельно в соответствии с программой занятий.

Организация процесса самостоятельной работы (СР) по дисциплине (модулю)
«Этика и культура в организации»

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
1.	Этика, культура и этикет организационного поведения и делового общения	Направленная рефлексия личного опыта участия в этически сложных ситуациях организационного поведения и делового общения Подготовка реферата/эссе по одной из примерных тем, предложенных в РПД Подготовка к текущему контролю	1-4 неделя	Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление реферата/эссе Контрольная работа
2.	Этика и культура поведения и делового общения в различных ситуациях организационной жизнедеятельности	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Подготовка группового мини-проекта (мини-программы) решения/профилактики этически сложных ситуаций организационного поведения и делового общения, формирования и развития компетентности сотрудников и руководителей в вопросах этики, культуры и этикета делового общения	5-14 неделя	Предоставление реферата/эссе Предоставление отчета о групповом мини-проекте (мини-программе) Контрольная работа

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
		Самостоятельное изучение подтемы «Структура делового общения: интеракция, коммуникация, перцепция» Подготовка к текущему контролю		
3.	Этика и культура поведения и делового общения в различном организационно-культурном контексте	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Разработка групповой мини-программы формирования и развития компетентности сотрудников и руководителей в вопросах этики, культуры и этикета делового общения Самостоятельное изучение подтемы «Механизмы формирования, поддержания и изменения организационной культуры» Подготовка к текущему контролю	15-18 неделя	Предоставление реферата/эссе Предоставление отчета о групповой мини-программе Контрольная работа

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

8.1 Перечень информационных технологий

– Использование поисковых запросов и возможностей Интернета в работе с источниками научной и учебной литературы.

– Использование мультимедийных презентаций результатов самостоятельной работы студентов.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

Microsoft Windows 8, 10

Microsoft Office Professional Plus,

Комплект антивирусного программного обеспечения

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/>).

2. Электронная библиотечная система «Юрайт» (<https://www.biblioclub.ru/>).
3. Электронная библиотечная система «Лань» (<https://e.lanbook.com/>).
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (<https://cyberleninka.ru/>)
4. Электронный каталог библиотеки КубГУ (<https://www.kubsu.ru/node/>).
5. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect (<https://www.sciencedirect.com/>).
8. EBSCO, универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний (<https://search.epnet.com/>).
9. East View, базы данных компании «Ист Вью», включающие научные и научно-практические академические и независимые журналы по психологии (<https://dlib.eastview.com/>)

9 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа (ауд. 416Н, ул. Ставропольская, 149), оснащенная мобильной презентационной техникой (проектор, компьютер) и соответствующим программным обеспечением (ПО), стендами - учебными пособиями, комплектом учебной мебели; доской учебной
2.	Семинарские (практические) занятия	Аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд. 411Н, ул. Ставропольская, 149), оснащенная необходимым комплектом учебной мебели, доской учебной
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (ул. Ставропольская, 149), оснащенная мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации (ул. Ставропольская, 149), оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы (ул. Ставропольская, 149), оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.