

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

А.И. Князев
«19» 10 2020
Князев



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1148326	Этика управления

Екатеринбург, 2020

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа Прикладная этика	Код ОП 47.03.02/33.01
Направление подготовки Прикладная этика	Код направления и уровня подготовки 47.03.02

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пырьянова Ольга Анатольевна	Кандидат философских наук	Доцент	Центр развития универсальных компетенций
2	Фархетдинова Ольга Михайловна	Кандидат философских наук, доцент	Доцент	Доцент кафедры управления персоналом и психологии
3	Бельский Игорь Сергеевич	-	Старший преподаватель	Кафедра социальной философии

Согласовано:

Учебный отдел



Е.С.Комарова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ ЭТИКА УПРАВЛЕНИЯ

1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль формирует практико-ориентированные компетенции в сфере управления, навыки формирования этичного менеджмента, решения стратегических вопросов предпринимательской деятельности. Дисциплина «Корпоративная и управленческая этика» участвует в формировании организационной и социально нравственной культуры, раскрывает возможности этического регулирования социальных взаимодействий в рамках профессиональной деятельности, связанные с развитием навыков использования этических инструментов в формировании корпоративной культуры и возможностей этического регулирования в определенных культурных и социальных условиях.

Дисциплина «Корпоративная и управленческая этика» участвует в формировании организационной и социально нравственной культуры, раскрывает возможности этического регулирования социальных взаимодействий в рамках профессиональной деятельности, связанные с развитием навыков использования этических инструментов в формировании корпоративной культуры и возможностей этического регулирования в определенных культурных и социальных условиях.

Содержание дисциплины посвящено анализу современных проблем управления персоналом в организации, формированию умения выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом. Изучение дисциплины обеспечивает углубленное изучение возникающих проблем в практике управления персоналом, с целью повышения эффективности (будущей) трудовой деятельности работников на примере конкретных организаций. Освоение курса поможет понять сущность системы управления персоналом в современных экономических условиях, овладеть методами диагностики возникающих проблем, анализа и оценки состояния системы управления персоналом в современных условиях кризиса труда. Основные методы и технологии обучения, применяемые при преподавании данной дисциплины, обеспечивают формирование у студентов профессиональных компетенций, предусмотренных по направлению «Управление персоналом». Содержание дисциплины посвящено изучению основных моделей управления развитием персонала.

Изучение дисциплины «Этика HRD» (развитие персонала) должно способствовать формированию знаний, умений и навыков в вопросах освоения технологий управления развитием персонала. Дисциплина базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплин направления. Изучение программного материала должно способствовать формированию знаний, умений и навыков в вопросах управления личной и профессиональной эффективностью.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Корпоративная и управленческая этика	3
2	Управление персоналом	4
3	Этика HRD (развитие персонала)	3

4	Этические основы GR (взаимодействия с органами государственной власти)	3
ИТОГО по модулю:		13

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	М.1.19 Управление нравственной культурой
Постреквизиты и кореквизиты модуля	М.1.18 Медиация и экспертиза

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
Корпоративная и управленческая этика	<p>ОПК-1 - Способен опираться в профессиональной деятельности на общегуманитарные методы анализа социокультурной реальности</p> <p>ПК-3 - Способен применять понятийно-категориальный аппарат для анализа актуальных моральных проблем и для теоретико-методологического обоснования методов и способов их теоретического и практического разрешения в различных сферах профессиональных и прикладных этик</p> <p>ПК-7 - Способен работать с приемами и методами формирования</p>	<p>РО1-3 ОПК-1 Объяснять общенаучные принципы, методологию и общегуманитарные методы анализа социокультурной реальности в профессиональной деятельности.</p> <p>РО1-У ОПК-1 Выбирать адекватную методологию и общегуманитарные методы для анализа социокультурной реальности в профессиональной деятельности.</p> <p>РО1-В ОПК-1 Проводить анализ конкретной социокультурной ситуации (реальности) в профессиональной деятельности, применяя общегуманитарные методы и опираясь на методологию социокультурного анализа.</p> <p>РО8-3 ПК-3 Теоретические принципы корпоративной и управленческой этики</p> <p>РО8-У ПК-3 Регулировать этическое поведение сотрудников фирм и корпораций</p> <p>РО8-В ПК-3 Навыки составления корпоративных кодексов и иных инструментов, способствующих развитию этического поведения</p> <p>РО3-3 ПК-7 Основы профессиональной деятельности,</p>

	<p>программ корпоративной социальной ответственности</p> <p>ПК-8 - Способен применять методы внедрения этических практик при принятии и реализации тактических и стратегических решений в управлении обществом, организациями и социальными сообществами</p> <p>ПК-9 - Способен использовать процедуры организации деятельности по формированию и функционированию корпоративных и профессиональных этических комитетов и комиссий</p>	<p>этичного менеджмента, этики делового общения в области социальной политики бизнеса; процедуры этического сопровождения социально-значимых проектов и практик; приемы и методы формирования программ корпоративной социальной ответственности; социальную значимость своей профессии; основы деловой коммуникации для решения профессиональных задач в области социальной политики бизнеса</p> <p>РО3-У ПК-7</p> <p>Применять процедуры этического сопровождения социально-значимых проектов и практик</p> <p>РО3-В ПК-7</p> <p>Навыки формирования программ корпоративной социальной ответственности</p> <p>РО6-З ПК-7</p> <p>Теоретические принципы корпоративной и управленческой этики</p> <p>РО6-У ПК-7</p> <p>Регулировать этическое поведение сотрудников фирм и корпораций</p> <p>РО6-В ПК-7</p> <p>Навыки составления корпоративных кодексов и иных инструментов, способствующих развитию этического поведения</p> <p>РО6-В ПК-8</p> <p>Навыками анализа актуальных моральных проблем и ситуаций морального выбора в различных сферах профессиональных и прикладных этик, демонстрировать опыт деятельности с кейсами моральных дилемм, навыки анализа и разработки этических кодексов</p> <p>РО1-З ПК-9</p> <p>Теоретические принципы корпоративной и управленческой этики</p> <p>РО1-У ПК-9</p> <p>Регулировать этическое поведение сотрудников фирм и корпораций</p> <p>РО1-В ПК-9</p> <p>Навыки составления корпоративных кодексов и иных инструментов, способствующих развитию этического поведения</p>
--	--	---

<p>Управление персоналом</p>	<p>ОПК-2 - Способен использовать в профессиональной деятельности базовые знания в области теории, методологии и истории области знаний (в соответствии с направленностью (профилем) образовательной программы)</p> <p>ПК-8 - Способен применять методы внедрения этических практик при принятии и реализации тактических и стратегических решений в управлении обществом, организациями и социальными сообществами</p>	<p>РО1-3 ОПК-2 Объяснять роль и значение базовых знаний в области теории, методологии и истории профильной области знаний в формулировании и решении задач профессиональной деятельности.</p> <p>РО1-У ОПК-2 Обосновывать варианты решения задач профессиональной деятельности, используя базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний.</p> <p>РО1-В ОПК-2 Предлагать варианты решения задач профессиональной деятельности, опираясь на базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний</p> <p>РО1-ЛК ОПК2 Демонстрировать стремление к поиску новых знаний и обучению.</p> <p>РО1-3 ПК-8 Концепции управления персоналом, основные стратегии, принципы, методы и технологии работы с персоналом; понимание значимости ценностной составляющей личности и трудового коллектива</p> <p>РО1-У ПК-8 Анализировать основные стратегии, принципы, методы и технологии работы с персоналом</p> <p>РО1-В ПК-8 Навыки применения гуманитарных методов и технологий работы с персоналом</p>
<p>Этика HRD (развитие персонала)</p>	<p>ОПК-2 - Способен использовать в профессиональной деятельности базовые знания в области теории, методологии и истории области знаний (в соответствии с направленностью (профилем) образовательной программы)</p>	<p>РО1-3 ОПК-2 Объяснять роль и значение базовых знаний в области теории, методологии и истории профильной области знаний в формулировании и решении задач профессиональной деятельности.</p> <p>РО1-У ОПК-2 Обосновывать варианты решения задач профессиональной деятельности, используя базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний.</p> <p>РО1-В ОПК-2 Предлагать варианты решения задач профессиональной деятельности, опираясь на базовые знания в области теории,</p>

	<p>ПК-8 - Способен применять методы внедрения этических практик при принятии и реализации тактических и стратегических решений в управлении обществом, организациями и социальными сообществами</p>	<p>методологии и истории профильной области знаний</p> <p>РОЗ-3 ПК-8 Теоретические основания управления развитием персонала, этические проблемы, связанные с профессиональным развитием личности, способы решения этических проблем</p> <p>РОЗ-У ПК-8 Идентифицировать этические проблемы, связанные с профессиональным развитием личности, применять этический инструментарий для развития персонала</p> <p>РОЗ-В ПК-8 Навыки оценки потенциала работников, разработки комплекса мероприятий для поддержания и усовершенствования личных и деловых качеств</p>
<p>Этические основы GR (взаимодействия с органами государственной власти)</p>	<p>ОПК-2 - Способен использовать в профессиональной деятельности базовые знания в области теории, методологии и истории области знаний (в соответствии с направленностью (профилем) образовательной программы)</p> <p>ПК-8 - Способен применять методы внедрения этических практик при принятии и реализации тактических и стратегических решений в управлении обществом, организациями и социальными сообществами</p>	<p>РО1-3 ОПК-2 Объяснять роль и значение базовых знаний в области теории, методологии и истории профильной области знаний в формулировании и решении задач профессиональной деятельности.</p> <p>РО1-У ОПК-2 Обосновывать варианты решения задач профессиональной деятельности, используя базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний.</p> <p>РО1-В ОПК-2 Предлагать варианты решения задач профессиональной деятельности, опираясь на базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний</p> <p>РО4-3 ПК-8 Базовые моральные принципы, нормы и идеалы, определяющие поведение и деятельность государственных и муниципальных служащих и должностных лиц, актуальные моральные проблемы и дилеммы</p> <p>РО4-У ПК-8 Анализировать нравственные основания деятельности государственных и муниципальных служащих с учетом</p>

		специфики их профессиональной служебной деятельности РО4-В ПК-8 Навыки этической экспертной оценки принимаемых чиновниками решений и социально-значимых проектов
--	--	---

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной формах..

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОРПОРАТИВНАЯ И
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЭТИКА**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пырьянова Ольга Анатольевна	Кандидат философских наук	Доцент	Центр развития универсальных компетенций

Рекомендовано учебно-методическим советом УГИ

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Продвинутый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Введение в корпоративную этику	
P1.T1.	Корпоративная этика в корпусе этических дисциплин	Предмет и задачи корпоративной этики, специфика и прикладной характер дисциплины
P1.T2.	Моральный статус корпораций и других официальных организаций	Зарождение и становление корпоративной этики. Первые корпоративные документы, их влияние на организацию деловой сферы. Формирование современной корпоративной этики. Западная, восточная и отечественная модели корпоративной морали и этики.
P1.T3.	Корпоративная этика как институциональная этика	Законодательное оформление корпоративной культуры. История писаных и неписанных корпоративных норм. Взаимодействие права и морали в корпоративной сфере. Институционализация этических норм в деятельности корпорации.
P1.T4.	Корпоративные кодексы компаний	Источники корпоративных кодексов: международное право, законодательство РФ. Технология и правила составления корпоративного кодекса. Традиции компании в корпоративном кодексе.
P2.	Корпоративная культура	
P2.T1.	Организационно-	Нормативно-правовое обеспечение деятельности

	правовые основы деятельности корпораций	корпораций, учреждений и иных организаций. Взаимосвязь корпоративной культуры и организационно-правовой формы предприятия, учреждения, корпорации. Типы корпоративной культуры.
P2.T2.	Противоречия в сфере корпоративной этики	Понятие и сущность лояльности к организации. Причины изменения лояльности сотрудников. Противоречия мотивации сотрудников корпоративной сферы. Стратегии разрешения конфликтов
P2.T3.	Этикетные нормы и корпоративные ритуалы	Этикетные нормы в работе корпораций: общее и особенное. Цели и задачи корпоративных ритуалов. Технология создания корпоративных ритуалов. Корпоративный ритуал в структуре деловых отношений (западные, восточные, отечественные традиции как основа корпоративного ритуала). Корпоративные праздники, подарки. Повседневный корпоративный этикет. Этикет поздравления и соболезнования.
P3.	Функциональное содержание корпоративной этики	
P3.T1.	Феномен доверия в деловых отношениях. Коммерческая тайна.	Природа и роль доверия. Типы доверия и методы его формирования. Правовые и моральные способы защиты внутрифирменной конфиденциальной информации.
P3.T2.	Внутренняя конкуренция	Вертикальная мобильность в корпорации. Этические стратегии карьерного лифта. Пределы роста сотрудника как морально-этическая проблема.
P3.T3.	Нарушения этических норм, способы их профилактики и борьбы с ними	Психологическое давление, использование служебного положения в собственных целях. Деловые сговоры. Природа интриг. Личное, этническое и гендерное давление. Сексуальные домогательства. Противоречия служебных романов. Проблема межвозрастных отношений в корпорациях. Этические комиссии и комитеты.
P3.T4.	Развитие корпоративной этики на предприятии	Проблема морального прогресса в деловой сфере. Будущее корпоративной этики. Экологизация корпоративных отношений и личное счастье сотрудника как результаты развития корпоративной этики.
P4.	Специфика управленческой этики	
P4.T1.	Управленческая этика как гуманитарная технология.	Место этики в стратегии эффективного управления. Этика как управленческий ресурс. Этическая экспертиза. Этический аудит. Этическое консультирование. Этическое проектирование. Этическое образование. Нравственное воспитание. Этическое управление.
P4.T2.	Управленческая этика как средство развития коллектива сотрудников	Фигура лидера. Моральное лицо лидера и руководителя. Институт наставничества. Формы наставничества в современных организациях и корпорациях. Роль лидера в принятии управленческих решений. Системы управления: централизованная, централизованная рассредоточенная,

		иерархическая.
P4.T3.	Этика ответственности	Личность сотрудника: профессиональная пригодность, профессионализм и компетентность. Структура этического поведения сотрудника организации. Этика профессиональной ответственности. Формирование корпоративной социальной ответственности (КСО). Ресурсы повышения ответственности организации.
P5.	Технологизация управленческой этики	
P5.T1.	Этика инноваций	Инновация как объект этической регуляции. Противоречивая сущность инноваций. Этические тренинги как инструмент повышения уровня креативности решений. Этика управления проектной деятельностью.
P5.T2.	Этика принятия решений	Технологии принятия решений. Структуризация принятия решений. Пошаговый процесс принятия решений в управленческой этике. Построение дерева решений. Численная оценка решений. Управленческая ситуация. Культура принятия решений.
P5.T3.	Теория игр в управленческой этике	Теория игр как основа для принятия стратегических управленческих решений. Вычисление оптимальных стратегий на основе этических норм. Вычисление оптимальной последовательности стратегических ходов.

1.3. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Электронные ресурсы (издания)

1. Алёхин В. В. Эконометрика: теория игр в экономике: учебное пособие. Ростов-н/Д: Издательство Южного федерального университета, 2011. – 110 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240954>
2. Болотова А. К. , Мартынова А. В. Прикладная психология в бизнес-организациях. Методы фасилитации: учебное пособие. М.: Высшая школа экономики, 2013. – 320 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274&sr=1>
3. Горфинкель В. Я. , Торопцов В. С. , Швандар В. А. Коммуникации и корпоративное управление: учебное пособие. М.: Юнити-Дана, 2012. – 129 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119552&sr=1>
4. Васильева, Л. В. Основы деловой этики и корпоративной культуры : учебное пособие / Л. В. Васильева. — Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. — 162 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/38923>
5. Глянько А.П. Управление этикой и социальной ответственностью компании. М.: Лаборатория книги, 2011. – 100 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140863&sr=1>
6. Губко, М. В. Теория игр в управлении организационными системами : учебное пособие / М. В. Губко, Д. А. Новиков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Институт проблем

- управления им. В. А. Трапезникова РАН, 2005. – 69 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83016>
7. Загорская Л. М. Профессиональная этика и этикет: учебное пособие. Новосибирск: НГТУ, 2012. – 292 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228860&sr=1>
 8. Мартынов, Г. И. Корпоративный дух и организационная культура [Электронный ресурс] / Мартынов Г. И. — М. : Лаборатория книги, 2010. — 82 с. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87257/>
 9. Подопригора М.Г. Деловая этика: учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. – 116 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.aup.ru/books/m243/>
 10. Прокопович, Г. А. Этика и этикет государственных и муниципальных служащих : учебное пособие / Г. А. Прокопович. — Санкт-Петербург : Интермедия, 2020. — 120 с. — ISBN 978-5-4383-0208-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/161391>
 11. Скаженик Е.Н. Практикум по деловому общению. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. – 99 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.aup.ru/files/m96/m96.pdf> (дата обращения: 14.12.2014).
 12. Трофимов Г. Д. Роль конфликтологии в улучшении производительности труда. М.: Лаборатория книги, 2010. – 92 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89586&sr=1>
 13. Фионова Л.Р. Этика делового общения. Учебное пособие. Пенза, 2010. – 96 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.aup.ru/files/m1319/m1319.pdf>
 14. Цыренова А.А. Учебно-методическое пособие к проведению ролевой игры «Переговоры». – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. –112 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.aup.ru/files/m1130/m1130.pdf>

Печатные издания

1. Канке, Виктор Андреевич. Этика ответственности. Теория морали будущего / В. А. Канке. — М. : Логос, 2003. — 352 с. — Библиогр.: с. 332-338 (157 назв.). — ISBN 5-94010-054-6 : 230-00. — 214-00.
2. Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров : [для вузов по направлению "Менеджмент" / Э. М. Коротков, О. Н. Александрова, С. А. Антонов и др.] ; Гос. ун-т управления ; под ред. Э. М. Короткова. — Москва : Юрайт, 2013. — 446 с. : табл. — (Бакалавр, Базовый курс). — Допущено Учеб.-метод. об-нием вузов РФ. — Авт. указаны на обороте тит. л. — Библиогр. в конце разд. — ISBN 978-5-9916-2250-9.
3. Невежин, Виктор Павлович. Теория игр. Примеры и задачи : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров и магистров / В. П. Невежин. — М. : ФОРУМ, 2012. — 127 с. : ил. — (Высшее образование). — Библиогр.: с. 110 (16 назв.). — ISBN 978-5-91134-645-4.
4. Нейман, Джон фон. Теория игр и экономическое поведение / Дж. фон Нейман, О. Моргенштерн ; пер. с англ. под ред. и с доб. Н. Н. Воробьева. — Москва : Наука, 1970. — 707 с. : ил. — (Теория игр). — Библиогр.: с. 695-702. — Предм. указ.: с. 703-707.
5. Шарков, Феликс Изосимович. Брендинг и культура организации (Управление брендом как элементом культуры организации) : [учебник для вузов по специальности 350400 "Связи с общественностью"] / Ф. И. Шарков, В. А. Ткачев ; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т экономики и культуры. — М. : [Социальные отношения : Перспектива], 2003. — 268 с. — Рек. Учеб.-метод. советом по связям с общественностью. — Библиогр.: с. 265-266. — ISBN 5-94907-008-9 : 89-00. — 90-00. — 82-00.
6. Шейн, Эдгар. Организационная культура и лидерство : [учебник для слушателей, обучающихся по прогр. "Мастер делового администрирования"] / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. — 3-е изд. — СПб. [и др.] : Питер, 2007. — 331 с. — (Классика MBA). — Библиогр.: с. 322-330. — ISBN 5-469-01286-7.

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Библиоклуб <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека bookz.ru <http://bookz.ru/>
3. Business Ethics: The Magazine of Corporate Responsibility <http://business-ethics.com/>
4. Электронно-библиотечная система Издательства Лань <http://e.lanbook.com/>
5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
6. Поиск книг на padaread.com <http://padaread.com/>
7. Академия Google <http://scholar.google.ru/>
8. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) <http://uisrussia.msu.ru/>
9. Электронная библиотека полнотекстовых учебных и научных изданий УлГТУ <http://venec.ulstu.ru/lib/>
10. Библиотека Гумер – гуманитарные науки <http://www.gumer.info/>
11. Каталог статей и учебных пособий "JourClub" <http://www.jourclub.ru/>
12. ЭКБСОН: информационная система доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки <http://www.vlibrary.ru/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная и управленческая этика

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Не требуется

2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	Не требуется

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Специфика корпоративной и управленческой этики.
2. Возникновение деловой культуры.
3. Происхождение принципов корпоративного поведения.
4. Институализация корпоративного поведения.
5. Правовой статус корпоративной этики.
6. Миссия организации как основание корпоративного кодекса предприятия.
7. Специфика межличностного взаимодействия в корпорациях.
8. Роль моральной ответственности в деловых отношениях.
9. Корпоративные кодексы: цели, содержание, особенности.
10. Механизмы практического применения корпоративного кодекса и механизмы отчетности.
11. Сравнительный анализ корпоративных кодексов: рекомендательного и директивного.
12. Степень ответственности руководства как гарант соблюдения корпоративного кодекса.
13. Коммерческая тайна и конфиденциальная информация.
14. Типы корпоративной культуры.
15. Содержание корпоративной культуры.
16. Способы достижения лояльности сотрудников компании.
17. Внутренняя конкуренция: стимулы и ограничения.
18. Стратегии разрешения противоречий в сфере корпоративной этики.
19. Повседневный корпоративный этикет.
20. Корпоративные праздники как способ достижения сплоченности коллектива.
21. Природа психологического давления.
22. Способы предотвращения деловых сговоров.
23. Правовая защита от личного, этнического и гендерного давления в корпорации.
24. Формы корпоративной взаимопомощи.
25. Система оценки компетентности сотрудника и ее контроль.
26. Корпоративная культура, корпоративная этика как средство профилактики профессиональной деформации.
27. Формы и специфика этической экспертизы.
28. Формы диагностики и мониторинга внутреннего климата предприятия.
29. Применение этических тренингов во внутренней политике компании.
30. Эффективность прикладной этики как управленческого ресурса.
31. Системы этического управления: формы и методы.
32. Формирование корпоративной социальной ответственности (КСО) компании.
33. Анализ феномена инноваций с точки зрения управленческой этики.
34. Стратегии принятия решений в управленческой этике.
35. Сущность, специфика и эффективность теории игр в управленческой этике.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Фархетдинова Ольга Михайловна	Кандидат философских наук, доцент	Доцент	Кафедра управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом УГИ

2. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Продвинутый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Формирование системы управления персоналом: проблемы, механизмы, принципы, методы	Современные проблемы формирования системы управления персоналом. Механизмы управления персоналом и механизмы управления развитием персонала. Принципы и методы построения современной системы управления персоналом.
P2	Методология управления персоналом	Философия управления персоналом. Национальная специфика философии управления персоналом. Основные закономерности управления персоналом организации. Принципы управления персоналом. Система методов управления персоналом в организации. Характеристика административных, экономических и социально-психологических методов. Методы построения системы управления персоналом. Методы управления персоналом, их сущность и тенденции развития.
P3	Системные требования к управлению персоналом	Организационное проектирование системы управления персоналом организации. Понятие, стадии и этапы организационного проектирования. Характеристика

		<p>этапов организационного проектирования. Цели и функции системы управления персоналом.</p> <p>Организационная структура системы управления.</p> <p>Различные виды организационной структуры системы управления персоналом. Роль в организационный статус службы управления персоналом. Кадровое, документационное, информационное, техническое и нормативно-правовое обеспечение системы управления персоналом.</p>
P4	Планирование работы с персоналом	<p>Основы кадрового планирования в организации.</p> <p>Сущность, цели и задачи кадрового планирования.</p> <p>Содержание кадрового планирования. Уровни кадрового планирования. Требования к кадровому планированию.</p> <p>Кадровый контроллинг, его функции и задачи.</p> <p>Оперативный план работы с персоналом.</p> <p>Сущность и принципы маркетинга персонала.</p> <p>Сегментирование рынка труда. Источники и пути покрытия потребности в персонале. Пути привлечения персонала и ситуация на рынке труда.</p> <p>Планирование и прогнозирование потребности в персонале.</p> <p>Планирование и анализ показателей по труду. Расходы на персонал. Планирование фонда оплаты труда.</p> <p>Планирование производительности труда.</p> <p>Нормирование труда и расчет численности персонала.</p>
P5	Технологии управления персоналом	<p>Понятие технологии управления персоналом. Технологии управления персоналом. Найм и отбор персонала, Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка персонала.</p> <p>Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала. Сущность социализации персонала. Понятие социальной и ролевой структуры коллектива. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала.</p> <p>Профессиональная ориентация, ее цели и этапы.</p> <p>Профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая адаптация.</p> <p>Социальная адаптация работника к коллективу и изменение его поведения. Общая и специализированная программа адаптации. Технология управления поведением персонала. Мотивация и стимулирование как способы активации трудового поведения персонала.</p> <p>Современные подходы к оплате труда. Роль деловой этики в межличностных отношениях. Управление конфликтами и стрессами как фактор стабилизации трудового коллектива. Роль безопасности организации, труда и здоровья персонала в эффективной работе организации</p>
P6	Управление развитием персонала	<p>Понятие, основное содержание, цели, факторы развития персонала организации.</p> <p>Основные составляющие технологии развития персонала: управление социальным развитием, обучение персонала, управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом, управление нововведениями в кадровой работе,</p>

		организация аттестации персонала и др., их задачи и основное содержание Современные тенденции, формы и методы управления развитием персонала.
Р7	Разработка требования к персоналу (практическая часть)	Определение потребности в персонале; расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала; выбор путей удовлетворения потребности в персонале. Функции маркетинга персонала. Информационная функция как создание информационной базы для кадрового планирования.
Р8	Рынок труда и бренд работодателя	Исследование рынка труда; изучение требований, предъявляемых к должностям и рабочим местам; изучение имиджа организации как работодателя. Бренд работодателя. Коммуникационная функция как установление и реализация путей удовлетворения потребности предприятия в персонале, а также, формирование позитивного имиджа

2.3. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Электронные ресурсы (издания)

1. Архангельский Г. Корпоративный тайм-менеджмент. Энциклопедия решений / Г. А. Архангельский. - 3-е изд. - Москва: Альпина Паблишерз, 2010. - 211 с. То же [Электронный ресурс] URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=229830&sr=1
2. Клок К. Пора проснуться. Эффективные методы раскрытия потенциала сотрудников / Кеннет Клок Джоан Голдсмит; [пер. с англ. С. Лукаш; предисл. и науч. ред. И. Новаш]. - Москва: Претекст, 2008. - 378 с. То же [Электронный ресурс] URL: <https://www.litres.ru/dzhoan-goldsmit/pora-prosnutsya-effektivnye-metody-raskrytiya-potenciala-sotrudnikov/>
3. Минцберг Г. Действуй эффективно! Лучшая практика менеджмента / Генри Минцберг; [пер. с англ.: В. Кузин, А. Стативка]. - Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2011. - 288 с. То же [Электронный ресурс] URL: https://romankalugin.com/wp-content/uploads/2012/03/Managing_book.pdf
4. Михайлов, Дмитрий Михайлович. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ): учеб.-практ. пособие / Д. М. Михайлов. - Москва: КНОРУС, 2010.-448 с То же [Электронный ресурс] URL: http://www.knorusmedia.ru/db_files/pdf/2096.pdf
5. Резник С. Д. Основы личной конкурентоспособности: учеб. пособие по экон. и упр. специальностям / С. Д. Резник, А. А. Соколова; под общ. ред. С. Д. Резника. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2010.-251 с. То же [Электронный ресурс] URL: http://www.kniga.com/books/preview_txt.asp?sku=ebooks309262
6. Резник С. Д. Персональный менеджмент. Практикум: учеб. пособие по специальности 061100 "Менеджмент орг." / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, С. Н. Соколов; под общ. ред. С. Д. Резника. - 2-е изд., доп. - Москва: ИНФРА-М, 2010. - 256 с. То же [Электронный ресурс] URL: <http://bwbooks.net/index.php?author=reznik-sd&book=2004&category=biznes&id1=4>

Печатные издания

1. Бакшт К. А. Как загубить собственный бизнес: вредные советы российским предпринимателям / Константин Бакшт. - 2-е изд. - Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2011. - 336 с.
2. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха / Кен Бланшар; [пер. с англ. А. Куташова под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2011. - 368 с.
3. Катернюк, А. В. 3D-менеджмент: управление персоналом, маркетингом и продажами : кадровику, маркетологу, продавцу : незаменимое пособие для каждого думающего руководителя, желающего эффективно построить свой бизнес / А. В. Катернюк, М. С. Терских, А. Н. Салов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2011. — 382 с. : ил. — (Бизнес-класс). — На обл. авт. не указаны. — Библиогр. в конце частей. — ISBN 978-5-222-17546-0.
4. Концепции управления человеческими ресурсами : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, О.В. Баландина, А.Б. Вешкурова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 343 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2540-8
5. Кязимов, К.Г. Проблемы и пути совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих : монография / К.Г. Кязимов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 224 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4099-9
6. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для бакалавров : [для вузов по направлению "Менеджмент"] / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2011. — 561 с. : ил., портр., табл. — (Бакалавр). — Допущено М-вом образования и науки РФ. — Библиогр. в конце глав. — ISBN 978-5-9916-1398-9.
7. Петрушин, В. И. Психология карьеры / В. И. Петрушин. – М. : Издательство: "Академический проект", 2004. - 207 с. Степаненко, Е.В. Социологические аспекты адаптации и управления персоналом : сборник статей / Е.В. Степаненко. - Москва : Директ-Медиа, 2014. - 62 с. - ISBN 978-5-4458-5326-8 ; То же [Электронный ресурс].
8. Тулган Б. Быть начальником - это нормально. Как шаг за шагом стать менеджером, в
9. Фридман А. С. Вы или вас: профессиональная эксплуатация подчиненных. Регулярный менеджмент для рационального руководителя / Александр Фридман. - Москва: Хорошая книга, 2010. - 496 с.
10. Шостром, Э. Анти-Карнеги, или человек манипулятор / Э. Шостром. – Минск : 1992. – 127 с.
11. Эдерсхейм Э. Х. Лучшие идеи Питера Друкера / Элизабет Хаас Эдерсхейм ; [пер. с англ. под ред. А. А. Чернова]. - Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2011.- 384 с.

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Библиоклуб <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека bookz.ru <http://bookz.ru/>
3. Business Ethics: The Magazine of Corporate Responsibility <http://business-ethics.com/>
4. Электронно-библиотечная система Издательства Лань <http://e.lanbook.com/>
5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>

6. Поиск книг на padaread.com <http://padaread.com/>
7. Академия Google <http://scholar.google.ru/>
8. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) <http://uisrussia.msu.ru/>
9. Электронная библиотека полнотекстовых учебных и научных изданий УлГТУ <http://venec.ulstu.ru/lib/>
10. Библиотека Гумер – гуманитарные науки <http://www.gumer.info/>
11. Каталог статей и учебных пособий "JourClub" <http://www.jourclub.ru/>
12. ЭКБСОН: информационная система доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки <http://www.vlibrary.ru/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Не требуется
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Самостоятельная	Мебель аудиторная с	Не требуется

	работа студентов	количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	
--	------------------	--	--

Приложение

к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Современные проблемы формирования системы управления персоналом.
2. Механизмы управления персоналом и механизмы управления развитием персонала.
3. Принципы и методы построения системы управления персоналом
4. Методы управления персоналом, их сущность и тенденции развития.
5. Характеристики основных способов административного воздействия.
6. Роль организационных и распорядительных методов работы с персоналом.
7. Экономические методы как способ осуществления управляющих воздействий на персонал, их характеристика. Позитивные и негативные последствия экономических методов.
8. Характеристика социально-психологических методов управления персоналом, последствия их использования. Культура применения методов управления.
9. Закономерности управления персоналом.
10. Принципы управления персоналом.
11. Административные методы управления персоналом.
12. Экономические методы управления персоналом.
13. Социально-психологические методы управления персоналом. исследование рынка труда; изучение требований, предъявляемых к должностям и рабочим местам; изучение имиджа организации как работодателя.
14. Бренд работодателя.
15. Коммуникационная функция как установление и реализация путей удовлетворения потребности предприятия в персонале, а также, формирование позитивного имиджа
16. Маркетинг персонала
17. Причины и условия формирования маркетинга персонала.
18. Маркетинг персонала (в широком смысле) как определенная философия и стратегия управления человеческими ресурсами.
19. Маркетинг персонала (в узком смысле) как особая функция службы управления персоналом, направленная на выявление и удовлетворение потребностей предприятия в кадровых ресурсах.
20. Маркетинг рабочей силы.
21. Задачи персонал-маркетинга.
22. Управление маркетингом персонала.
23. Основные направления маркетинга персонала: разработка требований к персоналу; определение потребности в персонале; расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала; выбор путей удовлетворения потребности в персонале.
24. Функции маркетинга персонала.
25. Информационная функция как создание информационной базы для кадрового планирования.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ЭТИКА HRD (РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА)

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Фархетдинова Ольга Михайловна	Кандидат философских наук, доцент	Доцент	Кафедра управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом УГИ

3. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Продвинутый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Этика HRD. Развитие персонала организации: основные этапы, элементы, механизмы	Необходимость развития персонала организации. Жизненный цикл организации и динамика персонала. Основные этапы цикла развития персонала. Мотивации должностного роста. Баланс успехов и неудач карьерного роста. Личностный регресс в профессиональной деятельности. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Понятие, цели и формы профессиональной ориентации. Основные элементы управления трудовой адаптацией. Современные организационные элементы управления трудовой адаптацией. Механизмы управления адаптацией. Система непрерывного обучения персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
P2	Карьера в системе государственного и	Влияние управленческих и рабочих групп на карьеру менеджера. Понятие кадрового резерва. Современные

	муниципального управления	методы самопрезентации и планирования карьеры. Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления.
Р3	Основные решения, принимаемые для построения карьеры	Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице - самореклама; подавление конкурентов, налаживание личных связей, заимствование лучшего у конкурентов, накопление доказательств своих способностей: званий, публикаций; совершенствование личных интеллектуальных технологий, приобретение знаний, опыта; приобретение универсальных навыков: изучение иностранных языков; освоение работы на компьютере; стимулирование психики; обеспечение условий для работы; накопление ресурсов, которые можно истратить для обеспечения очередного рывка; забота о внешности и манерах.
Р4	Технология оценки	Составление профиля требуемых компетенций. Подбор поведенческих индикаторов. Формирование комплекса диагностических инструментов. Подготовка Экспертов. Проведение оценочной технологии. Составление документов по результатам оценки. Персональная обратная связь для участников оценки. Итоги программы, эффекты, результаты.
Р5	Управленческие группы и общество	Социально-экономические и психологические эффекты от проведения программы. Базисные положения формирования управленческих групп.
Р6	Дистанционный ассесмент	Проведение дистанционного ассесмента.
Р7	Управление карьерой и развитием менеджеров	Типы проблемных сотрудников, выявленных в процессе реализации программы. Практические рекомендации по управлению карьерой менеджеров

3.3. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Электронные ресурсы (издания)

1. Архангельский Г. Корпоративный тайм-менеджмент. Энциклопедия решений / Г. А. Архангельский. - 3-е изд. - Москва: Альпина Паблишерз, 2010. - 211 с. То же [Электронный ресурс] URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=229830&sr=1
2. Данилюк, А. А. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / А. А. Данилюк. — Тюмень : ТюмГУ, 2016. — 172 с. — ISBN 978-5-400-01237-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/109750>
3. Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов : учебник / Е. К. Завьялова, М. О. Латуха. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2017. — 252 с. — ISBN 978-5-288-05737-3. —

- Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/105362>
4. Клок К. Пора проснуться. Эффективные методы раскрытия потенциала сотрудников / Кеннет Клок Джоан Голдсмит; [пер. с англ. С. Лукаш; предисл. и науч. ред. И. Новаш]. - Москва: Претекст, 2008. - 378 с. То же [Электронный ресурс] URL: <https://www.litres.ru/dzhoan-goldsmit/pora-prosnutsya-effektivnye-metody-raskrytiya-potenciala-sotrudnikov/>
 5. Минцберг Г. Действуй эффективно! Лучшая практика менеджмента / Генри Минцберг; [пер. с англ.: В. Кузин, А. Стативка]. - Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2011. - 288 с. То же [Электронный ресурс] URL: https://romankalugin.com/wp-content/uploads/2012/03/Managering_book.pdf
 6. Михайлов, Дмитрий Михайлович. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ): учеб.-практ. пособие / Д. М. Михайлов. - Москва: КНОРУС, 2010.-448 с То же [Электронный ресурс] URL: http://www.knorusmedia.ru/db_files/pdf/2096.pdf
 7. Резник С. Д. Основы личной конкурентоспособности: учеб. пособие по экон. и упр. специальностям / С. Д. Резник, А. А. Соколова; под общ. ред. С. Д. Резника. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2010.-251 с. То же [Электронный ресурс] URL: http://www.kniga.com/books/preview_txt.asp?sku=ebooks309262
 8. Резник С. Д. Персональный менеджмент. Практикум: учеб. пособие по специальности 061100 "Менеджмент орг." / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, С. Н. Соколов; под общ. ред. С. Д. Резника. - 2-е изд., доп. - Москва: ИНФРА-М, 2010. - 256 с. То же [Электронный ресурс] URL: <http://bwbooks.net/index.php?author=reznik-sd&book=2004&category=biznes&id1=4>

Печатные издания

1. Бакшт К. А. Как загубить собственный бизнес: вредные советы российским предпринимателям / Константин Бакшт. - 2-е изд. - Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2011. - 336 с.
2. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха / Кен Бланшар; [пер. с англ. А. Куташова под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - Москва; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2011. - 368 с.
3. Осовицкая Н. HR-брендинг. Управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и еще 15 эффективных практик / Нина Осовицкая. — Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2014. — 238 с. — Библиогр. в подстроч. примеч. — ISBN 978-5-4461-0228-0.
4. Петрушин, В. И. Психология карьеры / В. И. Петрушин. – М. : Издательство: "Академический проект", 2004. - 207 с.
5. Тулган Б. Быть начальником - это нормально. Как шаг за шагом стать менеджером, в
6. Фридман А. С. Вы или вас: профессиональная эксплуатация подчиненных. Регулярный менеджмент для рационального руководителя / Александр Фридман. - Москва: Добрая книга, 2010. - 496 с.
7. Шостром, Э. Анти-Карнеги, или человек манипулятор / Э. Шостром. – Минск : 1992. – 127 с.
8. Эдерсхейм Э. Х. Лучшие идеи Питера Друкера / Элизабет Хаас Эдерсхейм ; [пер. с англ. под ред. А. А. Чернова]. - Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2011.- 384 с.

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Вестник Московского Университета. Серия Психология. <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>

Библиотека Гумер
<http://www.gumer.info/>

Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
[www.top-personal .ru](http://www.top-personal.ru) www.HR-portaI.ru www.i-u.ru

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Этика HRD (развитие персонала)

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Не требуется
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов	Не требуется

		Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	
4	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	Не требуется

Приложение

к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Управление персоналом в контексте стратегии бизнеса организации.
2. Новые технологии в управлении развитием персонала организации.
3. Современная структура кадровой службы предприятия.
4. Связь управления человеческими ресурсами и стратегическим управлением организации.
5. Управление персоналом в контексте стратегии бизнеса организации.
6. Стратегия кадровой политики и планирование человеческих ресурсов организации.
7. Набор кадров: вакансии (создание и анализ)
8. Отбор, подбор и найм персонала
9. Технологии поиска кандидатов на вакантные места
10. Подбор и адаптация персонала. Принципы подбора.
11. Конкурсные технологии привлечения персонала.
12. Личностная и профессиональная диагностика персонала. Аттестация и оценка персонала.
13. Технологии адаптацией персонала. Адаптационные механизмы.
14. Современные методы диагностики кадрового состава и кадрового аудита.
15. Методики оценки профессиональных, деловых и коммуникативных характеристик работников.
16. Планирование профессионального и карьерного роста работников.
17. Новые технологии работы с кадровым резервом.
18. Барьеры успешного продвижения карьеры.
19. Карьера: психологическая сущность и практическое значение.
20. Методы исследования карьеры в организации.
21. Методы управления карьерой.
22. Образ карьеры и его значение.
23. Опыт западных стран в использовании карьерного процесса.
24. Опыт планирования карьеры на западе.
25. Основные категории управления карьерой.
26. Основные подходы к пониманию карьерных процессов.
27. Психологические и социальные факторы формирования образа карьеры.
28. Психологическое обеспечение карьерного процесса в стране и организации, учреждении.
29. Развитие карьеры и служебно-профессиональное продвижение.
30. Технология планирования карьеры.
31. Трудовая карьера и трудовой путь.
32. Управление карьерой: сущность и принципы.
33. Функции образа карьеры.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ GR (ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ)

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Бельский Игорь Сергеевич	-	Старший преподаватель	Кафедра социальной философии

Рекомендовано учебно-методическим советом УГИ

4. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Продвинутый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
T1	Government relations (GR) и GR-менеджмент в системе корпоративного управления	<p>Понятие корпоративной коммуникации. Корпоративное управление и корпоративная коммуникация. Необходимость коммуникаций с различными аудиториями в бизнесе. Деятельность по взаимодействию с органами государственной власти (government relations) как особая форма коммуникативного менеджмента. Бизнес-структуры и представительство интересов в политической сфере.</p> <p>Теория стейкхолдеров. Политические стейкхолдеры (парламентарии, чиновники). Задачи GR: расширение информационной базы для подготовки и выбора решений, идентификация стейкхолдеров и заинтересованных групп, обеспечение общественной поддержки или оппозиции готовящимся законопроектам, создание условий для реализации конституционных прав граждан на участие в управлении, повышение эффективности деятельности</p>

		органов власти. GR и лоббизм. GR и Public Affairs. GR и Advocacy.
T2	Этические основы лоббизма	<p>Лоббизм как технология продвижения интересов в органах власти. GR и лоббизм. Причины отрицательной смысловой нагруженности терминов «лоббизм» и «лоббирование».</p> <p>Прозрачность в лоббизме. Восприятие лоббирования общественностью. Масштабы и влияние лоббизма в мире. Способы повышения прозрачности и защиты моральной цельности, доступные для правительств. Регулирование лоббизма. Элементы «сильного» регулирования лоббизма. Опыт взаимодействия органов власти и лоббистов. Опыт повышения прозрачности и добросовестности в деятельности органов власти. Моральный статус лоббистов и тех, кого «лоббируют».</p> <p>Принципы прозрачности и моральной цельности в лоббизме. Создание эффективных и справедливых рамок для открытости и доступа. Усиление прозрачности. Поощрение культуры добросовестности и моральной «цельности». Механизмы эффективной реализации, соблюдения и проверки стратегий и практик лоббирования.</p>
T3	Социо-культурные основы GR	Требования учёта местной культуры, языка, обычаев, деловых протоколов в GR. Развитие культурной восприимчивости. Уважение к культуре и обычаям других людей при сохранении и соблюдении этических принципов и норм GR. Преодоление этноцентризма. Развитие доверия для установления и поддержания эффективных отношений. Открытость к новой культурной среде.
T4	Честность и цельность в GR	<p>Честность в общении с государственными должностными и другими заинтересованными лицами. Предоставление достоверной, актуальной и точной информации.</p> <p>«Цельность» как качество человеческого характера и как часто используемый термин в современной этике добродетели. Цельность как «самоинтеграция».</p> <p>«Идентичностный» взгляд на цельность.</p> <p>«Самоконструктивный» взгляд на цельность. Цельность как отстаивание чего-либо. Цельность как моральная цель. Цельность как добродетель. Типы цельности. Цельность и моральные теории. Цельность в связи с социальными и политическими условиями. Цельность в GR.</p>
T5	Соблюдение применяемых законов, норм и правил в	Законы, постановления и правила, применяемые к GR-деятельности. Недопустимость нарушения законов, постановлений и правил. Соблюдение всех законов,

	GR	<p>постановлений и правил о финансировании избирательных кампаний. Мониторинг законодательства о финансировании избирательных кампаний. Права и обязанности GR-специалиста, связанные с участием в политическом процессе. Недопустимость склонения представителей органов власти к нарушению какого-либо закона, постановления или правила, применимого к таким представителям.</p> <p>Непосредственное взаимодействие с органами законодательной и исполнительной власти. Разработка стратегических лоббистских кампаний и их нормативное сопровождение.</p>
Т6	Кодексы этики для профессионалов GR	<p>Кодекс этики GR как модель, используемая различными организациями, и служащая для укрепления имиджа GR-деятельности и повышения её роли в качестве жизненно важного и уважаемого звена в демократическом процессе.</p> <p>Разработка кодекса этики GR. Определение цели кодекса. Определение цели применения кодекса. Определение принципов деятельности, которыми должен руководствоваться GR-специалист. Определение ответственности GR-специалистов. Порядок вступления кодекса в силу.</p> <p>Существующие кодексы этики GR. Кодекс этики ассоциации профессионалов GR (AGRP). Кодекс этики “Capital Government Relations” (Новая Зеландия). Кодекс этики российских специалистов по взаимодействию с органами власти.</p>

4.3. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Электронные ресурсы (издания)

1. Кинякин А. А., Матвеев Д. О. Government relations как форма общественно-политической и бизнес коммуникации: к определению понятий // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: политология. Вып. 1. 2009. С. 37-47. <http://journals.rudn.ru/political-science/article/view/8919/8370>
2. Кулакова Т. А. Government relations в процессе принятия политических решений // ПОЛИТЭКС. Вып. 2. 2005. С. 226-237. <https://cyberleninka.ru/article/n/government-relations-v-protssesse-prinyatiya-politicheskikh-resheniy/viewer>
3. Минтусов И. Е., Филатова О. Г. Этика GR-коммуникаций в общеевропейской и российской практике: сравнительный анализ // Вестник СПбГУ. Сер. 9. Вып. 4. 2015. С. 87-95. <https://cyberleninka.ru/article/n/etika-gr-kommunikatsiy-v-obscheevropeyskoy-i-rossiyskoy-praktike-sravnitelnyy-analiz>

4. Технологии и модели GR в Беларуси и России: сравнительный анализ / И. В. Сидорская [и др.] ; под ред. В. В. Грибанова, И. В. Сидорской, Л. Г. Титаренко. – Минск : БГУ, 2015. – 143 с.
<https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/114341/1/Sidorskaya2.pdf>
5. Чимаров С. Ю. «Джиар» и лоббизм – диалог между государством, обществом и бизнесом // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: гуманитарные науки. № 5-6. 2013. С. 76-81. <http://nauteh-journal.ru/files/c402aa2e-991e-455a-a0b2-29be5e2205c5>

Печатные издания

1. Автономов А.С. Азбука лоббирования. М.: ИРИС, 2004. 112 с.
2. Бинецкий А.Э. Лоббизм в современном мире. М.: ТЕИС, 2004. 247 с.
3. Брыкин А.В. Взаимодействие с органами государственной власти или Government Relations в России. М.: ИД «Наука», 2013. 212 с.
4. Валитов Ш.М., Малыгин В.А. Взаимодействие власти и бизнеса. Сущность, новые формы и тенденции, социальная ответственность. М.: Экономика, 2009. 208 с.
5. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление. М.: Изд-во Юрайт, 2012. 431 с.
6. Канке В. А. Современная этика. Учебник для магистров. 2-е изд., стер. М., Омега Л, 2014, 222 с.
7. Кривоносов А.Д., Филатова О.Г., Шишкина М.А. Основы теории связей с общественностью. СПб.: Питер, 2011. 384 с.
8. Максимов Д.А., Толпегин П.В. Проблемы взаимодействия власти и бизнеса в современной России. М.: ЛЕНАНД, 2009. 144 с.
9. Толмачева И. Лоббизм по-русски. Между бизнесом и властью. М.: Эксмо, 2011. 320с.
10. Уколов В. Ф. Взаимодействие власти, бизнеса и общества: Учебник. М.: Экономика, 2009. 621 с.
11. Экономическая политология: отношения бизнеса с государством и обществом: учебное пособие / отв. ред. А. Д. Богатуров. М. : Аспект Пресс, 2012. 240 с.
12. GR-связи с государством. Теория, практика и механизмы взаимодействия бизнеса и гражданского общества с государством / Под ред. Л. Сморгунова и Л. Тимофеевой. М.: Российская политическая энциклопедия, 2012. 408 с.

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Библиотека Гумер

<http://www.gumer.info/>

Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
www.top-personal.ru www.HR-portal.ru www.i-u.ru

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Этические основы GR (взаимодействия с органами государственной власти)

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Не требуется
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	Не требуется

Приложение

к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вопросы к зачету по дисциплине

1. Понятие корпоративной коммуникации.
2. Деятельность по взаимодействию с органами государственной власти (government relations) как особая форма коммуникативного менеджмента.
3. Бизнес-структуры и представительство интересов в политической сфере.
4. Теория стейкхолдеров. Политические стейкхолдеры.
5. Лоббизм как технология продвижения интересов в органах власти. GR и лоббизм.
6. Принципы прозрачности и моральной цельности в лоббизме.
7. Регулирование лоббизма. Элементы «сильного» регулирования лоббизма.
8. Социо-культурные основы GR. Уважение к культуре и обычаям других людей при сохранении и соблюдении этических принципов и норм GR.
9. Принципы честности и цельности в GR-деятельности.
10. Смысловые значения термина «цельность» в современной этике. Цельность в GR-деятельности.
11. Законодательное регулирование GR-деятельности. Национальная и региональная специфика.
12. Компетентностные требования к профессиональной подготовке специалистов по связям с органами государственной власти.
13. Проблема эффективности лоббистской и GR-деятельности.
14. Проблема коррупции в контексте взаимодействия бизнеса и государства.
15. Антикоррупционная политика в преобразовании отношений между государством и бизнесом в современной России.
16. Разработка стратегических лоббистских кампаний и их нормативное сопровождение.
17. Этические перспективы GR и лоббизма.
18. Стратегии и модели использования СМИ в GR.
19. Разработка кодекса этики GR.
20. Существующие кодексы этики GR: общее и особенное.