

ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГАЗПРОМ КОЛЛЕДЖ ВОЛГОГРАД ИМЕНИ И.А. МАТЛАШОВА»

УТВЕРЖДЕНО
директором
приказ № 35/3 от «25» февраля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

СГ.09 Основы корпоративной культуры и этики

по специальности

08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения
(уровень образования при приеме на обучение: основное общее образование)

Форма обучения: очная

Год набора – 2025

Волгоград, 2025 г.

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) по специальности 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения, утвержденного приказом Министерством просвещения Российской Федерации от «18» июня 2024 г. № 418, зарегистрированного в Министерстве юстиции РФ «19» июля 2024 г. № 78867.

Разработчик:

Орлова Светлана Васильевна, преподаватель первой квалификационной категории ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград им. И.А. Матлашова»

Рассмотрено и одобрено цикловой комиссией общегуманитарных дисциплин
Протокол № 3 от «15» января 2025 г.
Председатель ЦК – Т.И. Вострикова

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора
по учебно-воспитательной работе _____ Е.Ю. Камынина
«24» февраля 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	4
1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины	4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	8
2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы.....	8
2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины.....	9
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	13
3.1. Материально-техническое обеспечение, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	13
3.2. Информационное обеспечение реализации программы	13
3.2.1. Основные источники	13
3.2.2. Дополнительные источники.....	14
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	15
ПРИЛОЖЕНИЕ Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по учебной дисциплине.....	19

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина является обязательной частью социально-гуманитарного цикла образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по специальности 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения.

Особое значение дисциплина имеет при формировании и развитии общих компетенций ОК 01 – ОК 06.

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях.

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся знаний и умений, необходимых для профессиональной подготовки по специальности 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения.

В рамках программы учебной дисциплины СГ.09 Основы корпоративной культуры и этики обучающимися осваиваются следующие знания и умения

Код и наименование компетенции	Знания	Умения	Навыки/ практический опыт
ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к	базовых понятий основ корпоративной культуры и этики, о целях и задачах, объекте, предмете изучаемой	применять этические и культурные правила, нормы и принципы в общении, профессиональной деятельности и	применения полученных знаний при выборе наиболее целесообразных способов решения

Код и наименование компетенции	Знания	Умения	Навыки/ практический опыт
различным контекстам	дисциплины, её роль в жизни человека и организации	повседневной жизни	задач учебной и профессиональной деятельности применительно к различным контекстам
ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	особенностей культуры, её функций, основных элементов, видов, форм; специфических характеристик морали и нравственности, основополагающих категорий этики, основных этических нормах и принципах; исторических аспектов развития этики, основных этических концепциях; особенностей процесса цифровизации и влиянии массовых коммуникаций на сферу профессиональной деятельности; использования средств информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в решении когнитивных, коммуникативных и организационных задач	применять полученные знания при анализе информации, полученной из источников разного типа, официальные публикации интернет-ресурсов, государственных органов, корпоративных, нормативных и локальных корпоративных актов, публикации в СМИ; извлекать информацию, вести поиск необходимых сведений, для восполнения недостающих звеньев, делать обоснованные выводы, различать отдельные компоненты в информационном сообщении, выделять факты, выводы, оценочные суждения, мнения	подготавливать устное выступление, творческую работу по корпоративной культуре и этике; использовать средства ИКТ в решении различных задач
ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой	сущностные и специфические особенности корпоративной культуры, её функции, структуру и содержание, виды (типы); сущности и особенности корпоративной этики,	планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие в корпоративной и профессиональной сфере; корректировать свое общение, поведение и корпоративную	применения знаний корпоративной культуры и этики для формирования собственной корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности, коллективе

Код и наименование компетенции	Знания	Умения	Навыки/ практический опыт
грамотности в различных жизненных ситуациях	её функции, категории, принципы, нормы, ценности, структуру и виды; особенности социализацию личности в корпоративной среде; особенности профессиональной деятельности в корпоративной, экономической и финансовой сферах; отношения, направления социальной и корпоративной политики; гражданскую ответственность в части уплаты налогов для развития общества и государства	(профессиональную) деятельность с учетом культурных и этических требований, норм	(команде), для решения профессиональных задач
ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	особенностей этикета в корпоративной культуре и этике, в том числе особенностей гендерного, служебного (корпоративного) этикета и этики; этики и культуры организационного поведения и групповой деятельности	применять полученные знания о корпоративной культуре и этики для формирования корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности и коллективе и команде, для решения профессиональных задач	применения полученных знаний для формирования корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности и коллективе и команде, для решения профессиональных задач
ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	осуществления коммуникации во всех сферах жизни, в том числе корпоративной с учетом особенностей социального и культурного контекста; особенностей развернутого и логичного изложения своей точки зрения с использованием	подготавливать устные выступления, письменные работы (развернутые ответы) по корпоративной проблематике, творческую работу по корпоративной культуре и этике; составлять сложный и тезисный план развернутых ответов,	конкретизировать теоретические положения фактами социальной и корпоративной действительности, модельными ситуациями, примерами из личного социального опыта и фактами социальной

Код и наименование компетенции	Знания	Умения	Навыки/ практический опыт
	языковых средств	анализировать неадаптированные тексты на корпоративную тематику; формулировать на основе приобретенных корпоративных, социально-гуманитарных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам с точки зрения социальных и корпоративных ценностей и использовать ключевые понятия, теоретические положения социальных наук для объяснения явлений социальной и корпоративной действительности	и корпоративной действительности
ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения	механизмов внедрения этических норм в корпоративную культуру и этику; кодексов корпоративной этики ПАО «Газпром» и ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград им. И.А. Матлашова»; этических аспектов формирования, управления и поддержания корпоративной культуры; неприемлемости антиобщественного и коррупционного поведения	характеризовать российские и корпоративные духовно-нравственные ценности, в том числе ценности человеческой жизни, патриотизма, корпоративизма, созидательного труда, норм морали и нравственности, прав и свобод человека, работника, справедливости, коллективизма, осознания ценности культуры России и корпорации, корпоративных традиций	проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных и корпоративных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения учебная дисциплина осваивается в 4 семестре на 2 курсе, общая трудоемкость дисциплины составляет 36 часов.

Виды учебной работы	Объем в часах
	очная форма обучения
Максимальная учебная нагрузка (всего)	36
Обязательная аудиторная нагрузка (всего)	36
в том числе:	
лекции	26
лабораторные работы	нет
практические занятия	10
контрольные работы	нет
курсовой проект	нет
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	нет
Консультация	нет
Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта с оценкой	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование раздела, темы	Содержание темы	Объем дисциплины, час.					Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СРО	
			Л	ЛР	ПЗ		
		ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
4 семестр							
Раздел 1. Основы знаний о культуре и этике		8	6	–	2	–	
Тема 1.1. Общее представление о культуре, её функции, основные элементы, виды, формы	<p>Содержание материала Введение в корпоративную культуру и этику. Понятие, содержание дисциплины, её цели и задачи, объект, предмет, категории, роль в жизни человека и организации. Требования и рекомендации к освоению программного материала дисциплины «Основы корпоративной культуры и этики».</p> <p>Понятие «культура», функции культуры. Виды и формы культуры. Взаимодействие и взаимосвязь различных культур. Основные элементы культуры: язык, ценности, идеалы, ценностные установки, нормы. Понятия культурного комплекса и культурных универсалий.</p>	2	2				ОК 01 – ОК 06
Тема 1.2. Основы этических знаний, сущность и основополагающие категории этики	<p>Содержание материала Этика – наука о морали и нравственности. Основополагающие категории этики. Основные этические (моральные, нравственные) нормы и принципы.</p>	4	2				ОК 01 – ОК 6
	<p>Практическое занятие № 1. Диагностика этических и моральных качеств личности.</p>				2		
Тема 1.3. Исторические аспекты развития этики	<p>Содержание материала Основные этапы становления и развития этики. Основные этические концепции. Возникновение и развитие торговой и промышленной этики в России. Этические нормы деловых связей, деловых отношений в России.</p>	2	2				ОК 01 – ОК 06

Наименование раздела, темы	Содержание темы	Объем дисциплины, час.				Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО
			Л	ЛР	ПЗ		
		ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
	Эволюция и истоки развития профессиональной этики.						
Раздел 2. Сущностные особенности корпоративной культуры, этики и этикета		10	6		4		
Тема 2.1. Корпоративная культура, её специфические особенности	Содержание материала Понятие корпоративной культуры, её функции. Структура корпоративной культуры, ее основные компоненты. Содержание корпоративной культуры. Виды (типы) корпоративных культур. Социальная ответственность как важнейший компонент корпоративной культуры и этики.	4	2			ОК 01 – ОК 06	
	Практическое занятие № 2. Диагностика по выявлению отношения к культурным различиям и видам корпоративной культуры.				2		
Тема 2.2. Корпоративная этика, сущность и особенности	Содержание материала Понятие корпоративной этики, её функции. Основные категории корпоративной этики. Принципы, нормы и ценности в корпоративной этике. Структура корпоративной этики. Виды корпоративной этики.	4	2			ОК 01 – ОК 06	
	Практическое занятие № 3. Решение задач по корпоративной культуре и этике.				2		
Тема 2.3. Этикет в корпоративной культуре и этике	Содержание материала Понятие этикет, его виды, культура поведения, сущность и особенности. Особенности служебного (корпоративного) этикета и этики. Гендерные особенности служебного (корпоративного) этикета и этики.	2	2			ОК 01 – ОК 06	
Раздел 3. Формирование, управление и поддержание корпоративной культуры и этики		12	10		2		
Тема 3.1. Механизмы внедрения	Содержание материала Механизмы внедрения этических норм, стандартов и требований в		2			ОК 01 – ОК 06	

Наименование раздела, темы	Содержание темы	Объем дисциплины, час.				Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО
			Л	ЛР	ПЗ		
		ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
этических норм в корпоративную культуру и этику	корпоративные отношения и культуру: кодексы, комитеты, тренинг, символика и пр. Особая роль этического кодекса как регулятора корпоративного поведения и служебных отношений. Исторические аспекты возникновения профессионально-этических кодексов.						
	Содержание материала Кодексы корпоративной этики ПАО «Газпром», ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград им. А.И. Матлашова». Правила внутреннего распорядка для обучающихся ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград им. И.А. Матлашова».	6	2			ОК 01 – ОК 06	
	Практическое занятие № 4. Изучение кодекса корпоративной этики ПАО «Газпром».			2			
Тема 3.2. Этические аспекты формирования, управления и поддержания корпоративной культуры	Содержание материала Этические аспекты формирования, управления и поддержания корпоративной культуры. Этические ошибки и нарушения организаций.		2			ОК 01 – ОК 06	
	Содержание материала Миссия, цели, политика, логотип, фирменный стиль, корпоративная одежда, корпоративные мероприятия, Интернет-ресурсы и другие важные составляющие культуры и этики организации.	6	2			ОК 01 – ОК 06	
	Содержание материала Управление качеством – важнейшая составляющая корпоративной культуры и этики. Репутация и имидж – как главные показатели эффективной корпоративной культуры и этики.		2			ОК 01 – ОК 06	
Раздел 4. Этика и культура организационного поведения и групповой деятельности		6	4	2			
Тема 4.1. Этика и культура	Содержание материала Сущность и особенности этичного поведения в организации. Подходы,	4	2			ОК 01 – ОК 06	

Наименование раздела, темы	Содержание темы	Объем дисциплины, час.				СРО	Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л	ЛР	ПЗ		
		ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
организационного поведения	объясняющие этическое поведение: утилитарный, индивидуализм, с позиции морального права, с позиций справедливости. Этические дилеммы на рабочем месте. Показатели этичности поведения. Поведение человека в организации. Психологические и поведенческие типы личности в организации. Четыре стереотипа работающего человека. Сегменты корпоративного поведения. Должностная модель поведения в организации. Доминанта «задачи – ответственность». Доминанта «стимулы – справедливость».						
	Практическое занятие № 5. Диагностика поведенческих особенностей индивида. Оценка привлекательности культуры и этики организации.			2			
Тема 4.2. Этика групповой деятельности	Содержание материала Групповое поведение работников. Рабочая группа (коллектив, команда): сущностные, социально-психологические, и этические особенности. Этические аспекты методов, способов и стадий формирования рабочей группы (коллектива, команды). Профессиональная зрелость рабочей группы (коллектива, команды).	2	2				ОК 01 – ОК 06
Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой		нет					
Всего:		36	26	–	10		

где Л – лекции, ЛР – лабораторные работы, ПЗ – практические занятия

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Материально-техническое обеспечение, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины СГ.09 Основы корпоративной культуры и этики включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием с звуковоспроизведением для презентаций материалов;
- помещения для проведения практических и лабораторных занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина СГ.09 Основы корпоративной культуры и этики поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: РЕД ОС 7.3, LibreOffice, Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition, СПС Консультант +.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики LibreOffice Impress – для подготовки слайдов и презентаций;
- текстовые редакторы (LibreOffice Writer), LibreOffice Calc – для таблиц, диаграмм.
- автоматизированные обучающие системы (далее - АОС).

Автоматизированная обучающая система - комплекс технического, учебно-методического, лингвистического, программного и организационного обеспечения на базе информационных технологий ЭВМ, предназначенный для обучения.

Колледж обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети колледжа (включая правовые системы) и Интернет, к АОС.

Для обеспечения учебного процесса используются электронные библиотечные системы: «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ» и др.

3.2. Информационное обеспечение реализации программы

3.2.1. Основные источники

1. Евченко, О.С. Основы корпоративной культуры: практикум / О.С. Евченко. - Тольятти: Изд-во, ТГУ, 2020. - 70 с. - 1 оптический диск. - URL: <https://e.lanbook.com/book/167149> (дата обращения: 10.01.2025). - Текст: электронный.

2. Евченко, О.С. Основы корпоративной культуры: электронное учебное пособие / О.С. Евченко. - Тольятти: Изд-во, ТГУ, 2022. - 190 с. - 1 оптический диск. -

URL: <https://e.lanbook.com/book/301706> (дата обращения: 10.01.2025). - Текст: электронный.

3. Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие / сост. Н.Г. Григорьева. - Хабаровск: Изд-во ДВУПС, 2022. - 99 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/339461?category=43886> (дата обращения: 10.01.2025). - Текст: электронный.

3.2.2. Дополнительные источники

1. Беликова, И.П. Управление организационной культурой: учебник / И.П. Беликова; Ставропольский гос. аграрный ун-т. - Ставрополь, 2022. - 244 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/323594?category=15860> (дата обращения: 10.01.2025). - Текст: электронный.

2. Родионова, В.О. Методология формирования организационной культуры предприятия / В.О. Родионова, Н.В. Федоркова, Э.М. Львович; Воронежский государственный технический университет; Воронежский институт высоких технологий. - Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2023. - 86 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/406112?category=15860> (дата обращения: 10.15.2025). - Текст: электронный.

3. Шиханова, Е.Г. Основы профессиональной культуры и антикоррупционного поведения: учебное пособие / Е.Г. Шиханова. - Самара: Издательство Самарского университета, 2022. - 72 с.: ил. - URL: <https://e.lanbook.com/book/336497?category=15860> (дата обращения: 10.01.2025). - Текст: электронный.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Код и наименование компетенции	Результаты обучения и критерий оценивания	Методы оценки
<p>ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам</p>	<p>На уровне знаний: определяет и оперирует базовыми понятиями основ корпоративной культуры и этики, определяет цели и задачи, объект, предмет изучаемой дисциплины, её роль в жизни человека и организации</p>	<p>тестирование, опрос, вопросы проблемного характера, творческие задания, доклад, КОС к ДЗ</p>
	<p>На уровне умений: демонстрирует умения применять этические и культурные правила, нормы и принципы в общении, учебной деятельности</p>	<p>экспертное наблюдение за деятельностью обучающихся в процессе освоения учебной дисциплины, выполнения практических работ, оценка отчетов по практическим работам, КОС к ДЗ</p>
	<p>На уровне навыков /практического опыта: применяет полученные знания при выборе наиболее целесообразных способов решения задач учебной деятельности применительно к различным контекстам</p>	
<p>ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности</p>	<p>На уровне знаний: определяет особенности культуры, её функции, основные элементы, виды, формы; определяет характеристики морали и нравственности, основополагающие категории этики, основные этические нормы и принципы; владеет знаниями исторических аспектов развития этики, основных этических концепциях; понимает особенности процесса цифровизации и влияние массовых коммуникаций на сферу профессиональной деятельности; понимает возможности использования средств информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в решении когнитивных, коммуникативных и организационных задач</p>	<p>тестирование, опрос, вопросы проблемного характера, творческие задания, доклад, КОС к ДЗ</p>
	<p>На уровне умений: демонстрирует умения применять полученные знания при анализе информации, полученной из источников разного типа; извлекает нужную информацию, умеет вести поиск необходимых сведений, для восполнения недостающих звеньев, делать обоснованные выводы, различать отдельные компоненты в информационном сообщении, выделять факты, выводы, оценочные суждения, мнения</p>	<p>экспертное наблюдение за деятельностью обучающихся в процессе освоения учебной дисциплины, выполнения практических работ, оценка отчетов по практическим работам, КОС к ДЗ</p>

Код и наименование компетенции	Результаты обучения и критерий оценивания	Методы оценки
	<p>На уровне навыков /практического опыта: подготавливает устные выступления, творческие работы по корпоративной культуре и этике; умеет использовать средства ИКТ в решении различных задач</p>	
<p>ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях</p>	<p>На уровне знаний: определяет сущность и особенности корпоративной культуры, её функции, виды (типы); понимает сущность и особенности корпоративной этики, её функции, принципы, нормы, ценности, виды; понимает особенности социализации личности в корпоративной среде; особенности профессиональной деятельности в корпоративной, экономической и финансовой сферах; владеет знаниями об отношениях, направлениях социальной и корпоративной политики; понимает гражданскую ответственность в части уплаты налогов для развития общества и государства</p> <p>На уровне умений: демонстрирует умение планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие в корпоративной и профессиональной сфере; демонстрирует умение корректировать свое общение, поведение и корпоративную (профессиональную) деятельность с учетом культурных и этических требований, норм; применяет знания корпоративной культуры и этики для формирования собственной корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности, коллективе (команде), для решения профессиональных задач</p> <p>На уровне навыков /практического опыта: применяет знания корпоративной культуры и этики для формирования собственной корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности, коллективе (команде), для решения профессиональных задач</p>	<p>Тестирование, опрос, вопросы проблемного характера, творческие задания, доклад, КОС к ДЗ</p> <p>экспертное наблюдение за деятельностью обучающихся в процессе освоения учебной дисциплины, выполнения практических работ, оценка отчетов по практическим работам, КОС к ДЗ</p>
<p>ОК 04.</p>	<p>На уровне знаний:</p>	<p>тестирование, опрос,</p>

Код и наименование компетенции	Результаты обучения и критерий оценивания	Методы оценки
Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	определяет особенности этикета в корпоративной культуре и этике, в том числе особенности гендерного, служебного (корпоративного) этикета и этики; понимает этику и культуру организационного поведения и групповой деятельности	вопросы проблемного характера, творческие задания, доклад, КОС к ДЗ
	На уровне умений: демонстрирует умения применять полученные знания о корпоративной культуре и этики для формирования корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности и коллективе и команде, для решения профессиональных задач	экспертное наблюдение за деятельностью обучающихся в процессе освоения учебной дисциплины, выполнения практических работ, оценка отчетов по практическим работам, КОС к ДЗ
	На уровне навыков /практического опыта: применяет полученные знания о корпоративной культуре и этики для формирования корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности и коллективе и команде, для решения профессиональных задач	
ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	На уровне знаний: понимает особенности осуществления коммуникации во всех сферах жизни, в том числе корпоративной с учетом особенностей социального и культурного контекста; понимает особенности развернутого и логичного изложения своей точки зрения с использованием языковых средств	тестирование, опрос, вопросы проблемного характера, творческие задания, доклад, КОС к ДЗ
	На уровне умений: применяет устные выступления, письменные работы по корпоративной проблематике, выполняет творческие работы по корпоративной культуре и этике; демонстрирует умение составлять сложный и тезисный план ответов, анализировать неадаптированные тексты на корпоративную тематику; демонстрирует умение формулировать собственные суждения и аргументы по определенным проблемам	экспертное наблюдение за деятельностью обучающихся в процессе освоения учебной дисциплины, выполнения практических работ, оценка отчетов по практическим работам, КОС к ДЗ
	На уровне навыков /практического опыта: конкретизирует теоретические положения фактами социальной и корпоративной действительности, модельными ситуациями, примерами из личного социального опыта и фактами социальной и корпоративной	

Код и наименование компетенции	Результаты обучения и критерий оценивания	Методы оценки
	действительности	
<p>ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения</p>	<p>На уровне знаний: определяет механизмы внедрения этических норм в корпоративную культуру и этику; владеет знаниями кодексов корпоративной этики ПАО «Газпром» и ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград им. И.А. Матлашова»; понимает этические аспекты формирования, управления и поддержания корпоративной культуры; понимает недопустимость и неприемлемость антиобщественного и коррупционного поведения</p> <p>На уровне умений: демонстрирует умения характеризовать российские и корпоративные духовно-нравственные ценности, в том числе ценности человеческой жизни, патриотизма, корпоративизма, созидательного труда, норм морали и нравственности, прав и свобод человека, работника, справедливости, коллективизма, осознания ценности культуры России и корпорации, корпоративных традиций</p> <p>На уровне навыков /практического опыта: проявляет гражданско-патриотическую позицию, демонстрирует осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных и корпоративных ценностей, таких как: человеческой жизни, патриотизма, корпоративизма, созидательного труда, норм морали и нравственности, прав и свобод человека, работника, справедливости, коллективизма, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, осознает необходимость применения стандартов антикоррупционного поведения</p>	<p>тестирование, опрос, вопросы проблемного характера, творческие задания, доклад, КОС к ДЗ</p> <p>экспертное наблюдение за деятельностью обучающихся в процессе освоения учебной дисциплины, выполнения практических работ, оценка отчетов по практическим работам, КОС к ДЗ</p>

ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГАЗПРОМ КОЛЛЕДЖ ВОЛГОГРАД ИМЕНИ И.А. МАТЛАШОВА»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

СГ.09 Основы корпоративной культуры и этики

по специальности

08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения
(уровень образования при приеме на обучение: основное общее образование)

Форма обучения: очная

Год набора – 2025

Волгоград, 2025 г.

1. Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой

2. Проверяемые знания и умения¹

Обучающийся должен **знать**:

1. Цели и задачи, объект, предмет, основные категории изучаемой дисциплины, её роль в жизни человека и организации;
2. Особенности культуры, её функции, основные элементы, виды, формы;
3. Специфические характеристики морали и нравственности, основополагающие категории этики, основные этические нормы и принципы;
4. Исторические аспекты развития этики, основные этические концепции;
5. Сущностные и специфические особенности корпоративной культуры, её функции, структуру и содержание, виды (типы);
6. Сущность и особенности корпоративной этики, её функции, категории, принципы, нормы, ценности, структуру и виды;
7. Особенности этикета в корпоративной культуре и этике, в том числе особенности гендерного, служебного (корпоративного) этикета и этики;
8. Механизмы внедрения этических норм в корпоративную культуру и этику;
9. Кодексы корпоративной этики ПАО «Газпром» и ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград им. И.А. Матлашова»;
10. Этические аспекты формирования, управления и поддержания корпоративной культуры;
11. Этику и культуру организационного поведения и групповой деятельности.

Обучающийся должен **уметь**:

1. Применять этические и культурные правила, нормы и принципы в общении, профессиональной деятельности и повседневной жизни;
2. Корректировать свое общение, поведение и корпоративную (профессиональную) деятельность с учетом культурных и этических требований, норм;
3. Применять знания корпоративной культуры и этики для формирования собственной корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности, коллективе (команде), для решения профессиональных задач.
4. Подготавливать устное выступление, творческую работу по корпоративной культуре и этике.

Актуализируются следующие **компетенции**:

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной

¹ Указать в соответствии с рабочей программой знания и умения.

сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях.

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

3. Таблица соотнесения заданий с проверяемыми знаниями и умениями

Таблица – Соотнесение заданий с проверяемыми знаниями и умениями

Проверяемые знания и умения	Задания для проверки усвоенных знаний и освоенных умений
Знания:	
1. Цели и задачи, объект, предмет, основные категории изучаемой дисциплины, её роль в жизни человека и организации	теоретические вопросы 1
2. Особенности культуры, её функции, основные элементы, виды, формы	теоретические вопросы 2-4
3. Специфические характеристики морали и нравственности, основополагающие категории этики, основные этические нормы и принципы	теоретические вопросы 5-7
4. Исторические аспекты развития этики, основные этические концепции	теоретические вопросы 8-9
5. Сущностные и специфические особенности корпоративной культуры, её функции, структуру и содержание, виды (типы)	теоретические вопросы 10-13
6. Сущность и особенности корпоративной этики, её функции, категории, принципы, нормы, ценности, структуру и виды	теоретические вопросы 14-16
7. Особенности этикета в корпоративной культуре и этике, в том числе особенности гендерного, служебного (корпоративного) этикета и этики	теоретические вопросы 17-19
8. Механизмы внедрения этических норм в корпоративную культуру и этику	теоретические вопросы 20
9. Кодексы корпоративной этики ПАО «Газпром» и ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград им. И.А. Матлашова»	теоретические вопросы 21-23
10. Этические аспекты формирования, управления и поддержания корпоративной культуры	теоретические вопросы 25-30
11. Этику и культуру организационного поведения и групповой деятельности	теоретические вопросы 31-36
Умения:	
1. Применять этические и культурные правила, нормы и принципы в общении, профессиональной деятельности и	Практические задачи 1-2

Проверяемые знания и умения	Задания для проверки усвоенных знаний и освоенных умений
повседневной жизни	
2. Корректировать свое общение, поведение и корпоративную (профессиональную) деятельность с учетом культурных и этических требований, норм	Практические задачи 3-4
3. Применять знания корпоративной культуры и этики для формирования собственной корпоративной модели поведения в профессиональной деятельности, коллективе (команде), для решения профессиональных задач	Практические задачи 5-6
4. Подготавливать устное выступление, творческую работу (проект) по корпоративной культуре и этике.	Практические задачи 1-6

4. Теоретические вопросы

1. Понятие, содержание дисциплины «Основы корпоративной культуры и этики», её цели и задачи, объект, предмет, категории, роль в жизни человека и организации.

2. Понятие «культура», её особенности, функции культуры.

3. Виды и формы культуры. Взаимодействие и взаимосвязь различных культур.

4. Основные элементы культуры: язык, ценности, идеалы, ценностные установки, нормы. Понятия культурного комплекса и культурных универсалий.

5. Этика – наука о морали и нравственности. Специфические характеристики морали и нравственности.

6. Основополагающие категории этики.

7. Основные этические (моральные, нравственные) нормы и принципы.

8. Основные этапы становления и развития этики. Основные этические концепции.

9. Возникновение и развитие торговой и промышленной этики, деловых отношений в России. Эволюция и истоки развития профессиональной этики.

10. Понятие корпоративной культуры, её функции.

11. Структура корпоративной культуры, её основные компоненты.

12. Содержание корпоративной культуры. Виды (типы) корпоративных культур.

13. Социальная ответственность как важнейший компонент корпоративной культуры и этики.

14. Понятие корпоративной этики, её функции. Основные категории корпоративной этики.

15. Принципы, нормы и ценности в корпоративной этике.

16. Структура корпоративной этики. Виды корпоративной этики.

17. Понятие этикет, его виды, культура поведения, сущность и особенности.

18. Особенности служебного (корпоративного) этикета и этики.

19. Гендерные особенности служебного (корпоративного) этикета и этики.

20. Основные механизмы внедрения этических норм, стандартов и требований в корпоративные отношения и культуру: кодексы, тренинг, символика и пр.

21. Особая роль этического кодекса как регулятора корпоративного поведения и служебных отношений. Исторические аспекты возникновения профессионально-этических кодексов.

22. Кодексы корпоративной этики ПАО «Газпром», ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград им. А.И. Матлашова».

23. Правила внутреннего распорядка для обучающихся ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград им. И.А. Матлашова».

24. Этические аспекты формирования, управления и поддержания корпоративной культуры. Этические ошибки и нарушения организаций.

25. Миссия, цели, политика, как важные составляющие культуры и этики организации.

26. Логотип, фирменный стиль, как важные составляющие культуры и этики организации.

27. Корпоративная одежда, Интернет-ресурсы как важные составляющие культуры и этики организации.

28. Корпоративные мероприятия, как важные составляющие культуры и этики организации.

29. Управление качеством – важнейшая составляющая корпоративной культуры и этики.

30. Репутация и имидж – как главные показатели эффективной корпоративной культуры и этики.

31. Сущность и особенности этического поведения в организации. Подходы, объясняющие этическое поведение: утилитарный, индивидуализм, с позиции морального права, с позиций справедливости.

32. Этические дилеммы на рабочем месте. Показатели этичности поведения. Поведение человека в организации.

33. Психологические и поведенческие типы личности в организации. Четыре стереотипа работающего человека.

34. Сегменты корпоративного поведения. Должностная модель поведения в организации. Доминанта «задачи – ответственность». Доминанта «стимулы – справедливость».

35. Групповое поведение работников. Рабочая группа (коллектив, команда): сущностные, социально-психологические, и этические особенности.

36. Этические аспекты методов, способов и стадий формирования рабочей группы (коллектива, команды). Профессиональная зрелость рабочей группы (коллектива, команды).

5. Практические задания

Задача 1

В процессе своей деятельности работники любой компании часто сталкиваются с различными этическими проблемами.

Познакомьтесь с ситуацией для анализа.

Ситуация для анализа. Главный техник организации владеет информацией, что подразделение, занимающееся разработкой программного обеспечения, работает неэффективно и приносит фирме лишь убытки. Главный техник также в курсе того,

что это явилось результатом ошибок в руководстве. Руководитель подразделения упорно доказывает, что новый продукт займет лидирующее положение на рынке, однако не может привести убедительные аргументы в свою пользу. Последние два продукта, выпущенные подразделением, не имели успеха на рынке. У главного техника много друзей в данном подразделении, и он не желает конфликта с его руководителем.

Вопросы:

- 1. Определите, с какой проблемой столкнулся главный техник?*
- 2. Какие принципы профессиональной этики в данной ситуации должен соблюдать главный техник?*
- 3. Что должен предпринять в данной ситуации главный техник?*

Задача 2

В процессе своей деятельности работники любой компании часто сталкиваются с различными этическими проблемами.

Познакомьтесь с ситуацией для анализа.

Ситуация для анализа. Поставщик упаковочных материалов при заключении нового контракта предлагает главному технику компании, осуществляющему закупку материалов, полностью оплаченный уик-энд в клубе для игры в боулинг. Вручая приглашение, поставщик не упоминает о заключаемом контракте. Отметим, что главный техник не является другом поставщика. Владеющий определенной информацией главный техник опасается, что, вручив приглашение, поставщик захочет узнать информацию относительно цен конкурентов на аналогичные заказы.

Вопросы:

- 1. Определите, с какой проблемой столкнулся главный техник?*
- 2. Какие принципы профессиональной этики в данной ситуации должен соблюдать главный техник?*
- 3. Что должен предпринять в данной ситуации главный техник?*

Задача 3

В процессе профессиональной деятельности и поведении техники, механики, как и другие специалисты, должны использовать приемы и навыки культуры и этики.

Познакомьтесь с ситуацией для анализа.

Ситуация для анализа.

Войдя в корпорацию, где работает Николай Александрович (главный техник), он поздоровался с охранником, предъявил пропуск. Встретив у входа своего коллегу Игоря Сергеевича (техник), он также хотел поздороваться с ним, протянул ему руку для приветствия, однако ...

Накануне у Николая Александровича произошел инцидент с Игорем Сергеевичем из-за того, что тот рассказал своему другу (также работающему в данной корпорации) о том, что руководство к празднику определило себе весомую премию, по сравнению с другими работниками, об этом он узнал от своей жены, которая работает бухгалтером данной компании. Данный разговор услышал

Николай Александрович (он был в его присутствии, за обедом в корпоративной столовой) и сделал замечание Игорю Сергеевичу, напомнив, что эта информация относится к «служебной тайне». На замечание Игорь Сергеевич отреагировал эмоционально, бурно, раздраженно, сказав Николаю Александровичу, чтобы он не лез в чужие разговоры и еще много неприятных слов.

На приветствие Николая Александровича, Игорь Сергеевич демонстративно отвернулся, не подав руки.

Вопросы:

1. *Какие этические (моральные, нравственные, культурные) нормы и навыки были соблюдены и применены Николаем Александровичем?*

2. *Какие этические (моральные, нравственные, культурные) нормы были нарушены и не соблюдены Игорем Сергеевичем?*

3. *Какие принципы профессиональной этики в данной ситуации защищал Николай Александрович и нарушил Игорь Сергеевич?*

Задача 4

В процессе профессиональной деятельности и поведении электрики, техники, механики, как и другие специалисты, должны использовать приемы и навыки культуры и этики. Познакомьтесь с ситуацией для анализа.

Ситуация для анализа.

Придя на совещание, Егор Владимирович (главный техник), поздоровался со всеми присутствующими, в том числе и с Артуром Алексеевичем (главным электриком). Егор Владимирович протянул Артуру Алексеевичу руку для приветствия, однако ...

Накануне у Егора Владимировича произошел инцидент с Артуром Алексеевичем из-за того, что во время предварительного обсуждения размера «тринадцатой премии» по итогам года, Егор Владимирович не согласился с предложением Артура Алексеевича о том, что необходимо размер премии определять по статусу работника, не обращая внимания на эффективность или неэффективность показателей деятельности. Егор Владимирович аргументировал свое несогласие. Артур Алексеевич весьма эмоционально, не сдерживаясь в выражениях, отстаивал свое предложение, однако, другие участники, поддержали аргументы Егора Владимировича. Артур Алексеевич ушел с дальнейшего обсуждения и принятия решения, громко хлопнув дверью.

... на приветствие Егора Владимировича, Артур Алексеевич демонстративно отвернулся, не подав руки.

Вопросы:

1. *Какие этические (моральные, нравственные, культурные) нормы и навыки были соблюдены и применены Егором Владимировичем?*

2. *Какие этические (моральные, нравственные, культурные) нормы были нарушены и не соблюдены Артуром Алексеевичем?*

3. *Какие принципы корпоративной этики в данной ситуации защищал Егор Владимирович и нарушил Артур Алексеевич?*

Задача 5

В процессе профессиональной деятельности и поведении электрики, техники, механики, как и другие специалисты, должны использовать приемы и навыки культуры и этики. Познакомьтесь с ситуацией для анализа.

Ситуация для анализа.

Генеральный директор попросил руководителя по персоналу (главу отдела по персоналу) принять на работу супругу очень важного для компании партнера. Должность при этом не имела значения, так как женщина последние 10 лет нигде не работала и хотела просто больше быть среди людей. Никаких амбиций по поводу карьеры в компании она не заявляла. Основная цель была в том, чтобы женщина почувствовала себя востребованной, частью коллектива с самым простым набором задач, так как полученную когда-то квалификацию все равно уже утратила.

Не осмелившись предлагать бывшую домохозяйку руководителям других подразделений, глава отдела персонала приняла её к себе специалистом по кадрам. Учитывая, что первое образование претендентки – курсы секретаря референта – было получено более 10 лет назад, новой сотруднице предложили **три варианта** трудовой деятельности:

- 1) ходить на работу и за компьютером заниматься своими делами;
- 2) не ходить на работу, но числиться в отделе;
- 3) освоить простейшие функции и выполнять их по возможности.

В результате основным навыком, который она приобрела за время адаптации, стал прием входящих документов, внесение учетной записи, расфасовка документов по папкам. В течение нескольких месяцев все были довольны, и работа выполнялась своим чередом.

Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту. Пока решали, найти ли человека со стороны или выбрать из своих, генеральный директор вызвал руководителя отдела персонала с предложением повысить недавно принятую «протеже» по просьбе партнера.

Зная, какие функции супруга выполняет и что в отделе есть те, кто больше подходит на должность ведущего специалиста, глава отдела по персоналу не могла назначить её на эту должность, но и генерального директора она не могла поставить в неудобное положение перед партнером.

Вопросы:

1. *Определите, с какой проблемой столкнулся руководитель по персоналу (глава отдела по персоналу)?*

2. *Если применить принципы ККОЧ к данной ситуации, то какие принципы профессиональной этики в данной ситуации должен соблюдать руководитель по персоналу (глава отдела по персоналу)?*

3. *Что должен предпринять в данной ситуации руководитель по персоналу (глава отдела по персоналу)?*

4. *Можно было избежать такой проблемы? Как повлияет на психологический климат в коллективе повышение супруги партнера, если гендиректор настаивает на своем решении?*

Задача 6

В таблице «Различия между мужчинами и женщинами» указаны отличительные особенности доминирующих личностных качеств, поведения на работе и др. Эмпирических данных по этому вопросу, несмотря на огромное число исследований, недостаточно, а результаты противоречивы. Конечно, представленные в таблице различия не являются абсолютными, однако, многие ученые все же считают, что такие различия все же имеются и чаще всего свойственны и зависят в большей мере от пола.

Заполните таблицу – отметьте знаками «+» в колонках «Мужчина» или «Женщина», те отличительные особенности, которые в большей мере присущи мужчине или женщине.

Таблица – Различия между мужчинами и женщинами

№	Отличительная особенность, присущая в основном (?)	Мужчина	Женщина
1.	Больше подвержены внушению		
2.	Легче справляются с рутинными заданиями		
3.	Более успешны в решении сложных познавательных задач, которое требует преодоление ранее усвоенных реакций		
4.	Меньше формируется потребность достижения		
5.	Более развито зрительное восприятие		
6.	Более развито слуховое восприятие		
7.	Имеют большую склонность к более высокому развитию визуально-пространственные и математические способности		
8.	Имеют большую склонность к более высокому уровню развития вербальных способностей		
9.	Имеет большую склонность к конформизму ² в поведении и по отношению к власти		
10.	Склонны к большему ожиданию успеха		
11.	Выше уровень абсентеизма ³ на работе		

6. Тестовые материалы

1. Что является объектом дисциплины «Основы корпоративной культуры и этики»?

- А) корпоративные правила эстетики работника и организации
- Б) корпоративная культура и этика работника и организации во всех их проявлениях
- В) корпоративные нормы эклектики в организации
- Г) все ответы верны

2. Какие два основных вида культуры выделяют?

- А) доминирующая и субкультура
- Б) субкультура и контркультура
- В) материальная и духовная
- Г) контркультура и доминирующая

² **Конформизм** – изменение поведения или убеждений в результате реального или воображаемого давления группы.

³ **Абсентеизм** – общее количество потерянных рабочих дней (или часов), т.е. частота случаев **отсутствия на работе** (рабочем месте).

3. Как называют нормы, ценности, правила и др., которые присущи всем культурам, независимо от географического места, исторического времени и социального устройства общества?

- А) культурные универсалии
- Б) культурный комплекс
- В) культурные традиции
- Г) культурные установки

4. Как называется взаимодействие, переплетение и взаимосвязь различных культур, на современном этапе?

- А) интеграцией
- Б) культурным плюрализмом
- В) интернационализацией
- Г) мультикультурализмом

5. Как называется этическая концепция (учение), провозглашающая наслаждение, удовольствие как высшую цель и основной мотив человеческого поведения?

- А) альтруизмом
- Б) гедонизмом
- В) нигилизмом
- Г) аскетизмом

6. Как называется совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации?

- А) психологический климат
- Б) корпоративная эстетика
- В) корпоративная этика
- Г) корпоративная культура

7. Что является основополагающей нравственной категорией корпоративной (профессиональной) этики?

- А) компетентность
- Б) добро
- В) зло
- Г) конформизм

8. Как называется вид корпоративной этики, который делает акцент на заботе о своих сотрудниках?

- А) традиционная
- Б) высококвалифицированная
- В) инновационная
- Г) общественная

9. Как называется совокупность целесообразных правил поведения людей в организациях, трудовых коллективах?

- А) служебным этикетом
- Б) служебной культурой
- В) психологическим климатом
- Г) корпоративным духом

10. Как называется свод (механизм) норм правильного, одобряющего поведения, считающегося уместным для человека той организации, к которой данный механизм имеет отношение?

- А) эстетический кодекс организации
- Б) профессионально-этический кодекс
- В) этический кодекс организации
- Г) профессионально-корпоративный стандарт

11. В разделе «Подарки» в Кодексе корпоративной этики ПАО «Газпром» сказано – работникам Общества не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки ...

- А) даже если обычаи делового оборота (этикета) не допускают отклонения подарка
- Б) даже если имеется общепринятый повод для подарка
- В) стоимостью свыше 3 000 рублей
- Г) даже когда подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

12. В Разделе «Требования к личному поведению» в Кодексе корпоративной этики ПАО «Газпром» сказано, что работники Общества не допускают ...

- А) действий, которые могут создавать благоприятный имидж и репутацию Общества
- Б) действий и поведения, направленные на формирование профессиональных компетенций
- В) поведения и действий, которые могут принести пользу Обществу
- Г) публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете

13. Как называется обозначение, призванное отличать товары и услуги одних юридических и физических лиц от однородных товаров и услуг других юридических и физических лиц?

- А) фирменный стиль
- Б) товарный знак
- В) имидж
- Г) репутация

14. Какая миссия определена Кодексом корпоративной этики ПАО «Газпром»?

А) становление ПАО «Газпром» как лидера среди глобальных энергетических компаний посредством освоения новых рынков, диверсификации видов деятельности, обеспечения надежности поставок

Б) надежное, эффективное и сбалансированное обеспечение потребителей природным газом, другими видами энергоресурсов и продуктами их переработки

В) повышение эффективности во всех звеньях производственной цепочки от добычи до сбыта природного газа, нефти и продуктов переработки

Г) совершенствование политики в области рационального природопользования, охраны окружающей среды и энергоэффективности

15. В каком году ОАО «Газпром» стал Публичным акционерным обществом (ПАО «Газпром»)?

А) 2015 г.

Б) 2017 г.

В) 2013 г.

Г) 2012 г.

16. Какое название получило типичное представление (стереотипное) о работающем человеке, которое выражается в том, что он рационально мыслит и ориентируется, прежде всего, на деньги как средство удовлетворения универсальных потребностей?

А) «функциональный человек»

Б) «психологический человек»

В) «экономический человек»

Г) «этический человек»

17. Как называется обязанность организации вести себя в соответствии с этическими и моральными нормами?

А) юридическая ответственность

Б) политическая ответственность

В) уголовная ответственность

Г) социальная ответственность

18. Как называется форма, манера поведения, правила учтивости и вежливости, церемониал, принятые в том или ином обществе?

А) этикетом

Б) этикой

В) эстетикой

Г) экологией

19. Корпоративная этика должна удовлетворять принципам SMART и определить так называемые ключевые этические принципы, где буква S (specific) переводится как

- А) измеримая
- Б) конкретная
- В) достижимая
- Г) реалистичная

20. Как называется высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности?

- А) дружеской группой
- Б) корпорацией
- В) коллективом
- Г) целевой группой