

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович  
Должность: И.о. ректора  
Дата подписания: 20.12.2023 11:55:26  
Уникальный программный ключ:  
2a04bb882d7edb7f479cb266eb4aaae0e0eeeb49

**Приложение А**  
**(обязательное к рабочей программе дисциплины)**

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»**


**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине «**Этика**»

<b>Уровень образования</b>	—	<b><u>Бакалавриат</u></b> (бакалавриат/магистратура/специалитет)
<b>Направление подготовки бакалавриата/магистратуры/специальность</b>	—	<b><u>08.03.01 – «Строительство»</u></b> (код, наименование направления подготовки/специальности)
<b>Профиль направления подготовки/специализация</b>	—	<b>«Автомобильные дороги»</b> (наименование)

**Разработчик**   
подпись

**Газимагомедов Р.И. к.и.н., старший преподаватель**  
(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры философии  
«ЭТ»  2024 г., протокол № \_\_\_\_\_

**Зав. кафедрой**   
подпись

**Абдулкадыров Ю.Н., д.ф.н., профессор**  
(ФИО уч. степень, уч. звание)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
  - 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
    - 2.1.2. Этапы формирования компетенций
  - 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
    1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
    2. Описание шкал оценивания
  3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП
    - 3.1. Задания и вопросы для входного контроля
    - 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций
    - 3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

## 1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Этика» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 08.03.01 – «Строительство» и направления подготовки «Автомобильные дороги»

Рабочей программой дисциплины «Этика» предусмотрено формирование следующих компетенций

- 1) УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
- 2) УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально – историческом, этическом и философском контексте

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

- *Контрольная работа*
- *Тест (для текущего контроля)*
- *Тест для проведения зачета / дифференцированного зачета (зачета с оценкой) / экзамена*

## 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Критерии оценивания	Наименование контролируемых разделов и тем <sup>1</sup>
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.7. Формулирование и аргументирование выводов и суждений, в том числе с применением философского понятийного аппарата	<p>Знать: понятие аргументирование выводов и суждений, в том числе с применением философского понятия</p> <p>Уметь: формировать и аргументировать выводы и суждения о анализируемой информации</p> <p>Владеть: методами формулирования и аргументации выводов и суждений</p>	<p>Тема 1. Природа и сущность этики. Место и роль этики делового общения в современном обществе</p> <p>Тема 6. История и принципы делового этикета</p>
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2. Выявление ценностных оснований межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	<p>Знать: специфику выявлений ценностных оснований межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий</p> <p>Уметь: выявлять межкультурные взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий</p> <p>Владеть: способностью выявлять ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий</p>	<p>Тема 2. Нравственное поведение и нравственное сознание</p> <p>Тема 3. Проблемы микроэтики</p>

<sup>1</sup>Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

## 2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине «Этика» определяется на следующих этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** (Для проведения текущих аттестаций могут быть использованы оценочные средства, указанные в разделе 2)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (Для проведения промежуточной аттестации могут быть использованы другие оценочные средства)

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции					Этап промежуточной аттестации
		Этап текущих аттестаций				18-20 неделя	
		1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя		
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС		КР/КП
1	2	3	4	5	6	7	
УК-1.	УК-1.7. Формулирование и аргументирование выводов и суждений, в том числе с применением философского понятийного аппарата	1 аттестация	2 аттестация		+	-	Входная контрольная работа Аттестационная контрольная работа №1,2
УК-5.	УК-5.2. Выявление ценностных оснований межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий			3 аттестация	+	-	Аттестационная контрольная работа №3

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР– курсовая работа;

КП – курсовой проект.

## 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины «Этика» является установление одного из уровней сформированности компетенций: **высокий, повышенный, базовый, низкий.**

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продemonстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков
Базовый (оценка «удовлетворитель- но», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продemonстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
	освоения компетенции	
Низкий (оценка «неудовлетворит ельно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

**Показатели уровней сформированности компетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.**

## 2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибалльная, двадцатибалльная и столбальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
балльная	цатибалльная	альная	
«лично» - 5 баллов	«лично» - 18-20 баллов	«лично» - 85 – 100 баллов	<p>Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала;</li> <li>- исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал;</li> <li>- правильно формирует определения;</li> <li>- демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой;</li> <li>- умеет делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
«хорошо» - 4 баллов	«хорошо» - 15 - 17 баллов	«хорошо» - 70 - 84 баллов	<p>Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений;</li> <li>- достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал;</li> <li>- демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе;</li> <li>- умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>
«удовлетворительно» - 3 баллов	«удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	<p>Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрирует общее знание изучаемого материала;</li> <li>- испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы;</li> <li>- знает основную рекомендуемую литературу;</li> <li>- умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.</li> </ul>
«удовлетворительно» - 2 баллов	«удовлетворительно» - 1-11 баллов	«удовлетворительно» - 1-55 баллов	<p>Ставится в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- незнания значительной части программного материала;</li> <li>- не владения понятийным аппаратом дисциплины;</li> <li>- допущения существенных ошибок при изложении учебного материала;</li> <li>- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li> <li>- неумение делать выводы по излагаемому материалу.</li> </ul>



### **3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП**

#### **3.1. Задания и вопросы для входного контроля**

1. Для чего человеку нужны знания об основных этических проблемах и проблемах этики делового общения?
2. Дайте определение этики.
3. Как соотносятся мораль и нравственность?
4. Какова роль этики в системе знаний о морали?
5. Какова структура этического знания? Перечислите основные элементы и функции этики деловых отношений.
6. Перечислите и охарактеризуйте основные категории этики.
7. Дайте определения понятия этики деловых отношений.
8. В чем сущность деловой этики?
9. Какова роль этики делового общения в развитии общества?

#### **3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций**

1) УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

2) УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально – историческом, этическом и философском контексте

1. Составьте и объясните схему «Структура этического знания»
2. Покажите на конкретных примерах взаимосвязь морали и других сфер общественной жизни.
3. Перечислите и охарактеризуйте этические принципы общения в бизнесе. Расположите их по степени возрастания их важности
4. Подготовьте сообщение о культурно-этических традициях российского предпринимательства.
5. Обсудите: Типы делового общения современных российских предпринимателей.

#### **3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)**

##### **Аттестационная контрольная работа №1**

1. Раскройте сущность единства и противоречия моральной оценки и морального поведения через конкретные примеры
2. Охарактеризуйте общие моральные понятия: долг, совесть, справедливость, добро и зло. Как они проявляют себя в экономических отношениях и деловом общении? Приведите конкретные примеры.
3. Каково ваше отношение к концепции аморальности бизнеса? Аргументируйте свою точку зрения.
4. Составьте и объясните схему «Структура нравственного сознания»

## **Аттестационная контрольная работа №2**

1. Назовите проблемы макро этики.
2. В чем состоят правила международных деловых контактов?
3. Каково влияние Запада на отечественную деловую культуру общения?
4. Как влияет бизнес на международные проблемы?
5. Каковы перспективы развития деловой культуры в России?

## **Аттестационная контрольная работа №3**

1. Что влияет на степень этичности различных психологических установок работника?
2. Каковы меры для повышения этического уровня руководства и сотрудников?
3. Каковы этические аспекты подготовки и принятия управленческих решений?
4. Назовите и охарактеризуйте виды управленческого общения.

## **Вопросы по проверке остаточных знаний**

1. В чем заключается взаимосвязь и отличия между этикой и этикетом?
2. Перечислите основные рекомендации и главные требования делового этикета.
3. Какими правилами поведения следует руководствоваться участникам деловых контактов?
4. Какие общие требования предъявляются к внешнему виду человека?
5. Каковы особенности внешнего облика делового мужчины и деловой женщины?
6. Какие ошибки допускают люди, формируя свой деловой облик?
7. Каковы этические требования к проведению коллективных мероприятий?
8. Какие виды деловых приемов вы знаете?
9. Какова роль комплиментов в деловом общении?
10. Какова роль и значение подарков в деловом общении?

## **Вопросы к зачету**

1. Менеджеры трудовой коллектив: этические принципы делового общения.
2. Предмет и принципы этики общения.
3. Этический процесс в вопросах бизнеса.
4. Социально-этические нормы важнейшие средства воздействия на индивида.
5. Этические категории и бизнес.
6. Понятие и сущность социальной ответственности предпринимательства, организации, руководителя.
7. Роль этики в информационном обществе.
8. Культура общения и этический кодекс организации.
9. Культура бизнеса как сложная, динамическая и развивающаяся система.
10. Стилль общения как индикатор уровня культуры организации.
11. Психологические аспекты этических проблем делового общения.
12. Этические нормы и принципы этики делового общения.
13. Деловые культуры в международном бизнесе.
14. Управление культурными горизонтами—общение в команде.
15. Этика и стили общения в бизнесе.
16. Этический анализ среды предпринимательства.
17. Маркетинг как философия бизнеса.
18. Этапы и направления развития этики делового общения.

19. Категории этики делового общения и принципы делового этикета.
20. Особенности становления этики делового общения в российском бизнесе.
21. Этика и имидж бизнесмена в России.
22. Этические ценности в предпринимательстве и деловое общение.
23. Парадигмы этики делового общения.
24. Японская этическая модель делового общения.
25. Китайская этическая модель делового общения.
26. Германская этическая модель делового общения.
27. Американская этическая модель делового общения.
28. Российская этическая модель ведения бизнеса.
29. Этика общения собственника, менеджера и наемного работника.
30. Этика и деловой этикет.
31. Деловое общение как ключевое звено в этической системе бизнеса.
32. Организационно-правовые формы бизнеса и этика.
33. Стиль общения руководства как этическая проблема.
34. Этический кодекс бизнесмена и стиль общения.
35. Этика делового общения прикладная дисциплина этики как учения о морали и нравственности.
36. Деловое общение как механизм внедрения этических принципов в деятельность корпораций.
37. Эволюция современного менеджмента и сфера этики делового общения.
38. Культурно-этическая программа как метод управления общением
39. Рекомендации и требования делового этикета.
40. Проблема современной деловой культуры и значение этического кодекса в ее развитии.
41. Этика лидерства в бизнесе и общении.
42. Виды управленческого общения и этика.
43. Этические проблемы в современном бизнесе.
44. Нравственный климат компании и общение.
45. IT и проблемы делового общения.

### ***Примеры тестов для контроля знаний***

1. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?
  - a. Организационная культура
  - b. Корпоративный дух
  - c. Философия организации
  - d. Социокультура организации
  - e. Организационное развитие
  - f. социально-психологический климат
2. Что такое корпоративная культура?
  - a. Признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации
  - b. Совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе
    - c. образ жизни, мышления, действия и существования организации
    - d. совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции
    - e. способ выполнения работы в конкретной организации
    - f. специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной

предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела

3. Модель корпоративной культуры по Э.Шейну представляет собой...
  - a. 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации
  - b. Круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации
  - c. 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации
  - d. 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени
  - e. Разворачивающуюся во времени и пространстве спираль
  - f. 3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации
4. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:
  - a. Ценности организации
  - b. Нормы поведения в организации
  - c. Мировоззрение организации
  - d. Ролевые модели поведения в организации
  - e. Миссию организации
  - f. Стратегию развития организации
5. Игровая структура корпоративной культуры включает в себя:
  - a. Внешний вид офиса компании
  - b. Язык компании
  - c. Компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании
  - d. Легенды компании
  - e. Символический менеджмент
  - f. Рекламу выпускаемой продукции
6. Имиджевая структура корпоративной культуры включает в себя:
  - a. Внешний вид офиса компании
  - b. Язык компании
  - c. Компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании
  - d. Легенды компании
  - e. Символический менеджмент
  - f. Рекламу выпускаемой продукции
7. В культуре организации можно выделить:
  - a. Доминантную культуру
  - b. Локальную культуру
  - c. субкультуру
  - d. контркультуру
  - e. местную культуру
  - f. положительную культуру
8. По характеру влияния корпоративной культуры на результативность деятельности организации выделяют:
  - a. Хорошую культуру
  - b. Локальную культуру
  - c. Положительную культуру
  - d. Функциональнозначимую культуру
  - e. Отрицательную культуру
  - f. Негативную культуру
9. Корпоративная культура относится к управлению персоналом как...
  - a. Часть к целому
  - b. Целое к части
  - c. Общее к частному
  - d. частное к общему
  - e. причина к следствию
  - f. следствие к причине

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

- оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;

- оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ОПОП не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:

- оценка **«отлично»**: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«хорошо»**: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«удовлетворительно»**: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки **«неудовлетворительно»**: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).

*Критерии оценки уровня сформированности компетенций для проведения экзамена/дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) зависят от их форм проведения (тест, вопросы, задания, решение задач и т.д.).*