


Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сахалинский государственный университет»

Кафедра геологии и нефтегазового дела

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
«24» мая 2024 г., протокол № 9
Заведующий кафедрой
 / Денисова Я.В.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

ФТД.01 «Основы корпоративной этики»

Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки
21.04.01 «Нефтегазовое дело»

(код и наименование направления подготовки)

Профиль «Управление разработкой нефтегазовых месторождений»

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация
Магистр

Форма обучения
очная

Южно-Сахалинск, 2024

1. Формируемые компетенции и индикаторы их достижения по дисциплине

Фонд оценочных средств – это неотъемлемая часть нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения студентами основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине ФТД.01 «Основы корпоративной этики» утвержден на заседании кафедры Геологии и нефтегазового дела Технического нефтегазового института СахГУ.

Коды компетенции	Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ОПК-6	Способен участвовать в реализации основных и дополнительных профессиональных	ОПК-6.1 анализирует комплекс современных проблем человека, науки и техники, общества и культуры ОПК-6.2 обосновывает свою мировоззренческую и социальную позицию и применяет приобретенные знания в областях, связанных с профессиональной деятельностью ОПК-6.3 владеет основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательской, проектной и конструкторской задачи

2. Структура дисциплины:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, акад. часов	
	2 семестр	всего
Общая трудоемкость	72	72
Контактная работа:	24	24
Лекции (Лек)	8	8
Практические занятия (ПР)	16	16
Контактная работа в период теоретического обучения (КонтТО)		
Промежуточная аттестация	зачет	зачет
Самостоятельная работа:	48	48
самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	8	8
подготовка к практическим занятиям;	32	32
подготовка к промежуточной аттестации	8	8

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций:

Результатом успешного освоения дисциплины ФТД.01 «Основы корпоративной этики» является обладание студентами компетенций (ОПК-6). Оценка знаний, умений, навыков осуществляется в ходе текущего и промежуточного контроля (зачета).

Процедура проведения оценочных мероприятий имеет следующий вид:

Контрольные вопросы для проведения текущего контроля

1. Этика как явление духовной культуры. Профессиональная мораль. Соотношение понятий культура, этика, этикет.
2. Корпоративная культура: понятие, принципы, типы, необходимость управления.
3. Модели и типы корпоративных культур. Виды культур: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры организации.
4. Алгоритм построения модели культуры организации. Построения профиля корпоративной культуры и его интерпретация.
5. Концептуальные модели имиджа. Репутация и имидж: соотношение понятий. Основы формирования корпоративного имиджа.
6. Технологии формирования внешнего и внутреннего имиджа организации.
7. Репутационный менеджмент как одна из задач стратегического управления. Миссия, ценности и история компании - основа репутационной стратегии. Основные принципы формирования внутренней идеологии и корпоративной культуры.
8. Влияние различных факторов и культур на корпоративную репутацию. Комплексные программы развития корпоративной культуры предприятия.
9. Факторы становления концепции корпоративной социальной ответственности (Corporate Social Responsibility, CSR).
10. Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт. Зарубежный опыт развития КСО.
11. Особенности развития КСО в России.
12. Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса.
13. Корпоративный кодекс как способ закрепления стандартов поведения в организации.
14. Морально-психологический климат организации. Деловой имидж сотрудника организации, его составные элементы.
15. Официальные мероприятия в профессиональной деятельности. Организация переговоров и презентаций.
16. Визитная карточка, ее роль в деловом общении. Корпоративные мероприятия.
17. Национальные модели корпоративного управления.
18. Особенности делового общения представителей различных культур. Классификация деловых культур в международном бизнесе.

Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме зачета

Вопросы	Формируемая
---------	-------------

	компетенция
1. Этика как явление духовной культуры.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
2. Профессиональная мораль.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
3. Соотношение понятий культура, этика, этикет.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
4. Корпоративная культура: понятие, принципы, типы, необходимость управления.	ОПК-6.3
5. Модели и типы корпоративных культур. Виды культур: доминирующая культура, субкультуры и контркультуры организации.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
6. Динамика изменений организации.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
7. Алгоритм построения модели культуры организации. Построения профиля корпоративной культуры и его интерпретация.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
8. Концептуальные модели имиджа.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
9. Репутация и имидж: соотношение понятий.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
10. Основы формирования корпоративного имиджа.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
11. Технологии формирования внешнего и внутреннего имиджа организации.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
12. Репутационный менеджмент как одна из задач стратегического управления. Миссия, ценности и история компании - основа репутационной стратегии. Основные принципы формирования внутренней идеологии и корпоративной культуры.	ОПК-6.3
13. Диагностика профилей корпоративных культур.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
14. Влияние различных факторов и культур на корпоративную репутацию. Комплексные программы развития корпоративной культуры предприятия.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
15. Факторы становления концепции корпоративной социальной ответственности (Corporate Social Responsibility, CSR).	ОПК-6.1, ОПК-6.2
16. Корпоративная социальная ответственность (КСО) как приоритет ЕС и ООН. КСО как философия современного бизнеса. КСО и национальные деловые культуры.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
17. Социальная ответственность бизнеса: зарубежный и отечественный опыт. Зарубежный опыт развития КСО.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
18. Особенности развития КСО в России.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
19. Формы и виды социальной ответственности современного бизнеса.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
20. Корпоративный кодекс как способ закрепления стандартов поведения в организации.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
21. Морально-психологический климат организации.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
22. Деловой имидж сотрудника организации, его составные элементы.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
23. Бизнес-ритуалы в профессиональной деятельности.	ОПК-6.1, ОПК-6.2 ОПК-6.4
24. Официальные мероприятия в профессиональной деятельности.	ОПК-6.3

25. Организация переговоров и презентаций.	ОПК-6.3
26. Визитная карточка, ее роль в деловом общении.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
27. Корпоративные мероприятия.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
28. Особенности делового общения представителей различных культур. Классификация деловых культур в международном бизнесе.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
29. Национальные модели корпоративного управления.	ОПК-6.1, ОПК-6.2
30. Сущность этики деловых отношений	ОПК-6.1, ОПК-6.2
31. Основные принципы этики деловых отношений	ОПК-6.1, ОПК-6.2
32. Закономерности межличностных отношений	ОПК-6.1, ОПК-6.2
33. Этические проблемы деловых отношений	ОПК-6.1, ОПК-6.2
34. Этика и социальная ответственность организации	ОПК-6.1, ОПК-6.2
35. Этические нормы в деятельности организации	ОПК-6.1, ОПК-6.2
36. Повышение этического уровня организации	ОПК-6.1, ОПК-6.2
37. Этические нормы организации и этикета руководителя	ОПК-6.1, ОПК-6.2
38. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе	ОПК-6.3
39. Нормы этического поведения руководителя	ОПК-6.1, ОПК-6.2
40. Этика взаимоотношений с «трудным руководителем»	ОПК-6.1, ОПК-6.2
41. Этика решения спорных вопросов, конфликтных ситуаций	ОПК-6.1, ОПК-6.2
42. Общение как социально-психологическая категория	ОПК-6.1, ОПК-6.2
43. Коммуникативная культура в деловом общении	ОПК-6.1, ОПК-6.2
44. Виды делового общения	ОПК-6.1, ОПК-6.2
45. Управление деловым общением	ОПК-6.3
46. Основы деловой риторики	ОПК-6.1, ОПК-6.2
47. Культура речи в деловом общении	ОПК-6.1, ОПК-6.2
48. Этика использования средств выразительности деловой речи	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
49. Особенности речевого поведения	ОПК-6.1, ОПК-6.2
50. Культура дискуссии	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
51. Основы невербального общения	ОПК-6.1, ОПК-6.2
52. Визуальный контакт	ОПК-6.1, ОПК-6.2
53. Проксемические особенности невербального общения	ОПК-6.1, ОПК-6.2
54. Этические нормы телефонного разговора	ОПК-6.1, ОПК-6.2
55. Культура делового письма	ОПК-6.1, ОПК-6.2
56. Манипуляции в общении	ОПК-6.1, ОПК-6.2
57. Характеристика манипуляций в общении	ОПК-6.1, ОПК-6.2
58. Правила нейтрализации манипуляций	ОПК-6.1, ОПК-6.2
59. Приемы, стимулирующие общение и создание доверительных отношений	ОПК-6.1, ОПК-6.2
60. Правила подготовки публичного выступления	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3

61. Правила подготовки и проведения деловой беседы	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
62. Правила проведения собеседования	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
63. Правила подготовки и проведения служебных совещаний	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
64. Правила проведения переговоров	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
65. Правила конструктивной критики	ОПК-6.1, ОПК-6.2
66. Этикет и имидж делового человека	ОПК-6.1, ОПК-6.2
67. Визитная карточка	ОПК-6.1, ОПК-6.2
68. Этикет приветствий и представлений	ОПК-6.1, ОПК-6.2
69. Внешний облик делового человека	ОПК-6.1, ОПК-6.2
70. Особенности внешнего облика деловой женщины	ОПК-6.1, ОПК-6.2
71. Поведение в общественных местах	ОПК-6.1, ОПК-6.2
72. Этикет деловых приемов	ОПК-6.1, ОПК-6.2
73. Особенности делового общения с иностранными партнерами	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3
74. Искусство комплимента	ОПК-6.1, ОПК-6.2
75. Правила вручения подарков	ОПК-6.1, ОПК-6.2
76. Особенности деловых отношений за рубежом.	ОПК-6.1, ОПК-6.2

Критерии оценивания компетенций на зачете

Сумма баллов, набранных студентом по дисциплине зачете, переводится в оценку в соответствии с таблицей

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика уровня освоения дисциплины
85-100	«зачтено»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на итоговом уровне, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности
70-84	«зачтено»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на среднем уровне: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
52-69	«зачтено»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на базовом уровне: в ходе контрольных мероприятий допускаются

		значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
30-51	«не зачтено»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на уровне ниже базового, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
0-29	«не зачтено»	Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков

Примеры тестовых заданий

1. Что подразумевается под предметом этики?

- а) культура;
- б) мораль;
- в) прекрасное;
- г) социальные отношения

2. Каким этическим нормам уделяется основное внимание в рамках западной европейской культуры?

- а) польза, выгода, трудолюбие;
- б) справедливость, добро, благо;
- в) честь, свобода, вера.

3. Какие существуют виды барьеров общения?

- а) межъязыковые;
- б) мировоззренческие;
- в) психологические;
- г) соматические;
- д) социальные;
- е) технические;

4. Этическая категория, которая лежит в основе высказывания «Все равны перед законом и судом»?

- а) долг;
- б) достоинство;
- в) ответственность;
- г) справедливость;
- д) честь

5. Каковы правила представления по канону?

- а) женщина первая представляется мужчине;
- б) лица с более высоким статусом представляются людям со статусом более низким;
- в) младшие по возрасту представляются старшим;
- г) мужчина первым представляется женщине

6. Где не используется литературный язык?

- а) в научной речи;
- б) в невербальном общении;
- в) в официально-деловой речи;
- г) в письменной речи;
- д) в профессиональном общении

7. Компоненты, которые включает в себя культура делового общения:

- а) все ответы верны;
- б) психологию делового общения;
- в) служебный этикет;
- г) технику делового общения;
- д) этику делового общения

8. Что из ниже перечисленного относится к стилям руководства?

- а) Политический
- б) Либеральный
- в) Демократический
- г) Авторитарный

9. Как называется моральный принцип, который выражается в желании помочь другим:

- а) альтруизм;
- б) толерантность;
- в) честолюбие;
- г) эмпатия

10. На чем из ниже перечисленного основано в деловой этике недопустимость вмешательства в дела конкурентов, ущемление их интересов?

- а) равенстве;
- б) свободе;
- в) справедливости;
- г) честности

11. Как называется набор наиболее важных предположений, которые принимаются членами организации, и получают выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий:

- а) должностные обязанности;
- б) кодекс чести;
- в) корпоративная культура;
- г) правила внутреннего распорядка

12. Что такое ответственность?

- а) категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающаяся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях;
- б) категория этики, опирающаяся на принцип равенства всех людей в моральном отношении;
- в) категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу;
- г) категория этики, характеризующая моральную ценность личности в связи с его статусом, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами;
- д) категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с точки зрения соответствия своего поведения

требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения

13. Кто из данных деятелей относится к наиболее известным русским купцам-меценатам?

- а) Алексеев
- б) Морозов
- в) Третьяков
- г) Прохоров

14. Какие компоненты относятся к социальным компонентам деловой репутации организации?

- а) Социальная жизнь
- б) Социальные блага
- в) Социальные гарантии по ТК РФ
- г) Социальная ответственность

15. Какие компоненты относятся к компонентам деловой репутации организации?

- а) Моральная
- б) Рыночная
- в) Финансовая
- г) Социальная

16. К какому году, по оценке специалистов, появляется субъект этики деловых отношений в рамках постсоветской России?

- а) 1992 году;
- б) 1995 году;
- в) 1998 году

17. Как называется подсистема этикета, которая определяет пространственную организацию общения?

- а) вербальный этикет;
- б) мимика и жесты;
- в) этикетная атрибутика;
- г) этикетная проксемика

18. Через что проходит самосовершенствование человека в буддизме?

- а) самобичевание;
- б) самовоспитание;
- в) самообразование;
- г) самоотречение;
- д) самопожертвование

19. Как называется сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, которое основано на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг?

- а) авторитет;
- б) имидж;
- в) популярность;
- г) престиж;
- д) репутация

20. Что такое тактичность?

- а) внутренний голос человека;

- б) определенный круг обязательств и исполнение своих обязанностей, сложившихся на основе профессиональных или общественных отношений;
- в) сделал, и что хотел сделать;
- г) способность и привычка человека вести себя, уважая достоинство другого человека;
- д) способность человека осуществлять внутренний нравственный самоконтроль;

21. Что относится к основным категориям этики?

- а) добро и зло;
- б) пространство и время;
- в) свобода;
- г) совесть

22. Верно ли убеждение, что различные сферы человеческой деятельности обуславливают специфику профессиональной этики?

- а) да
- б) нет

Критерии оценки тестирования обучающихся

Уровень сформированности знаний	Критерии оценивания Знаний
Сформированные систематические знания состояния и направлений использования достижений науки и практики в профессиональной деятельности; основных объектов, явлений и процессов в области геоэкологии	90-100 % правильных ответов
Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знаний состояния и направлений использования достижений науки и практики в профессиональной деятельности; основных объектов, явлений и процессов в области геоэкологии	70-89 % правильных ответов
Общие, но не структурированные знания состояния и направлений использования достижений науки и практики в профессиональной деятельности; основных объектов, явлений и процессов в области геоэкологии	50-69 % правильных ответов
Фрагментарные знания состояния и направлений использования достижений науки и практики в профессиональной деятельности	49% и меньше правильных ответов

Примеры типовых задач

Задание. Составьте глоссарий (словарь) основных рабочих терминов по теме. Обязательные термины: «культура», «материальная культура», «духовная культура», «народная культура», «элитарная культура», «массовая культура», «экранная культура», «мультикультурализм», «доминирующая культура», «субкультура», «контркультура», «язык», «ценности», «ценностные ориентации», «идеал», «идеология», «ценностная установка», «норма», «социальная норма», «культурные универсалии», «культурный комплекс» (всего - 21 термин).

Задание. Составьте схему-кластер на одну из предложенных тем:

«Основные составляющие современного корпоративного этикета» (на примере ...);

«Основные требования к правилам поведения и нравственным качествам личности, с точки

зрения корпоративной этики и этикета» (на примере ...);

«Антиподы этического поведения и нравственных качеств личности, с точки зрения корпоративной этики и этикета» (на примере ...);

«Особенности служебного (корпоративного) этикета и этики» (на примере ...);

«Общие правила служебного (корпоративного) этикета и этики».

Задача.

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

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

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.

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

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?

Критерии оценки выполнения заданий (задач):

Уровень	Критерии	Процент выполнения	Оценка
Недостаточный	Задача не решена / решена неправильно	Ниже 51%	неудовлетворительно
Начальный	Задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.	52-69%	удовлетворительно
Достаточный	Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.	70-84%	хорошо
Высокий	Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.	85-100%	отлично

Примерная тематика рефератов (презентаций)

1. «Кодекс корпоративной этики организации (на примере ПАО «...»);
2. «Механизмы внедрения этических норм, стандартов и требований в корпоративные отношения и культуру: кодексы, комитеты, тренинг, символика и пр.»;
3. «Миссия, цели, политика как важные составляющие культуры и этики организации»;
4. «Логотип, фирменный стиль - важные составляющие культуры и этики организации»;
5. «Корпоративная одежда – как индикатор культуры и этики организации»;
6. «Корпоративные мероприятия как важные составляющие культуры и этики организации»;
7. «Интернет-ресурсы и другие важные составляющие культуры и этики организации»;
8. «Управление качеством - важнейшая составляющая корпоративной культуры и этики»;
9. «Репутация и имидж – как главные показатели эффективной корпоративной культуры и этики».

Критерии оценки рефератов

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована его актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к написанию реферата. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании эссе или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.