

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

О. В. АРСЕНИНА

ЭТИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Практикум



Владимир 2020

УДК 174 (076.5)
ББК87/751.21 я73
А85

Рецензенты:

Доктор педагогических наук, кандидат философских наук
профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации (Владимирский филиал)

Е. А. Плеханов

Доктор философских наук, доцент
зав. кафедрой журналистики, рекламы и связей с общественностью
Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых

Ж. В. Латышева

Арсенина, О. В.

А85 Этика предпринимательства : практикум / О. В. Арсенина ;
Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир :
Изд-во ВлГУ, 2020. – 172 с. – ISBN 978-5-9984-0915-8.

Содержит практические задания, позволяющие освоить лекционный курс по дисциплине «Этика предпринимательства». Акцент сделан на самостоятельную работу студентов, тренинг рефлексивного осмысления различных ситуаций, связанных с этической составляющей предпринимательской деятельности в профессии спортивного менеджера. При создании практикума использованы методологический инструментарий и наработки предпринимательской этики.

Рекомендован для формирования личностных качеств, обеспечивающих саморазвитие и этические основы профессионального самосовершенствования обучающихся по направлению подготовки 49.03.01 «Физическая культура» профиль «Спортивный менеджмент» в соответствии с ФГОС ВО.

Табл. 26. Библиогр.: 63 назв.

УДК 174 (076.5)
ББК 87/751.21 я73

ISBN 978-5-9984-0915-8

© ВлГУ, 2020
© Арсенина О. В., 2020

ВВЕДЕНИЕ

XXI век время больших технологических достижений, экономических кризисов и глобальных переоценок ценностей. Этическое обновление социума напрямую зависит от каждого профессионала, который сталкиваясь в своей деятельности с этической дилеммой, призван думать об этическом статусе своей профессии. В связи с этим актуальным становится подготовка специалистов нового типа, обладающих инновационным мышлением, мобильностью и, прежде всего, высокой этической культурой.

С учетом необходимости быстрого реагирования на изменения внешней среды жизнедеятельности меняется и фокус направления современного предпринимательства в целом и спортивной индустрии в частности. Теперь его направление все чаще обращено в сторону сущностного понимания особенностей непосредственно самой личности предпринимателя: признания его профессионализма, высокой культуры деловой активности, творческих способностей, инициативности, коммуникабельности, готовности к самосовершенствованию.

Данные обстоятельства обусловили внедрение в образовательный процесс практически всех российских вузов учебных дисциплин, предполагающих формирование компетенций этической культуры предпринимательства, бизнеса, управления и т.д. К таким дисциплинам можно отнести курсы «Этика бизнеса», «Этические основы профессиональной деятельности», «Культура делового общения», «Деловые коммуникации», «Профессиональная этика» и ряд других.

Дисциплина «Этика предпринимательства», включена в вариативную часть учебного плана образовательной программы направления подготовки 09.03.01 «Физическая культура» профиль «Спортивный менеджмент», образовательных программ ФГОС ВО. Основная цель дисциплины - приобщение студентов к этическим основам предпринимательской деятельности, формирование их этической культуры, столь необходимой в успешной предпринимательской деятельности.

Следует отметить, что формирование предпринимательской этики достаточно сложный и длительный процесс, основное назначение которого – создание условий для успешного выполнения профессиональных обязанностей, а также умение использовать личные качества, в различных ситуациях, используя средства и методы достижения профессиональных целей.

Практикум предназначен для организации самостоятельной работы студентов, тренинга рефлексивного осмысления различных ситуаций, связанных с этическими основами предпринимательской деятельности в условиях будущей профессии в целом и физической культуре и спорте в частности.

В практикуме используется методологический инструментарий и наработки одного из разделов философии «Этика», а также теоретические основы предпринимательства.

В процесс выполнения студентами предложенных практических заданий на первый план выходит формирование культуры мышления, освоение инструментария, позволяющего осуществлять рефлексию различных жизненных ситуаций, связанных с этическими основами предпринимательской деятельности.

Практикум структурирован в соответствии с курсом лекций, позволяющим формировать разносторонний навык этических основ предпринимательской деятельности. Структура практикума основана на логике концептуального становления прикладной этики: конкретизации нравственных ценностей, осуществляемых в рамках философии морали и конкретизации поведения, фиксирующего социальную типологию поступков и соответствующие им виды общественных реакций.

Целью практикума выступает формирование основ этических норм и принципов предпринимательской этики у обучающихся бакалавров. Поскольку этика существует как бы в двух ипостасях: как философская концепция морали и в социально-институциональном выражении общей этической основы – прикладной этики, то основной задачей явилась интеграция и систематизация различных частей классической этики в этику прикладную, в частности предпринимательскую.

Основной задачей практикума явилось попытка сформировать определенную систему моральных ценностей, таких как вежливость, тактичность, деликатность, коммуникабельность, толерантность и т. д., столь необходимых будущим бакалаврам не только для умения вести себя в обществе, но и установления надежных партнерских отношений с будущими коллегами и потребителями спортивных услуг.

В основу практикума легли три методологических принципа этического знания. Принцип интегральности, выражающийся в неразрывной связи философской и профессионально-прикладной этики, принцип конкретности и антиномичности, которые способствовали оценке той или иной моральной ситуации и принятию нравственных позиций в решении ситуационных задач и практических заданий.

Автор надеется, что подбор заданий, предлагаемых бакалаврам, поможет закрепить основные понятия курса. Результаты освоения практических навыков предпринимательской этики у студентов можно оценить посредством подведения итогов решения тестов, ситуационных задач, кроссвордов, заполнения таблиц, ответов на предлагаемые вопросы для самоконтроля и т.д.

Практикум включает в себя практические задания по основным лекционным темам дисциплины «Этика предпринимательства». Каждое практическое занятие содержит краткое изложение теоретического материала (информацию для ориентации по теме практического занятия), вопросы для самоконтроля, глоссарий. Студентам предлагается решить ситуационные задачи, тестовые задания, ответить на вопросы кроссворда, касающиеся непосредственно тематики практического занятия. В конце каждого практического занятия предлагаются списки рекомендуемой и использованной литературы.

В результате выполнения представленных в практикуме заданий студенты смогут приобрести коммуникативный навык, оптимально выстраивать деловые отношения, реализовывать свой предпринимательский, интеллектуальный и творческий потенциал.

Самостоятельное выполнение практических заданий может способствовать развитию у студентов навыков самоорганизации предпринимательской деятельности, выбора ценностных ориентиров, повышению грамотности, формированию этических компетентностей, ориентации в проблемных ситуациях предпринимательской деятельности.

Процесс выполнения практических заданий предполагает освоение практических навыков применения полученных знаний в предпринимательскую деятельность, что в конечном итоге будет способствовать формированию практических навыков и профессиональных компетенций: активности, инициативности, настойчивости в процессе коммуникативной деятельности. Ситуационные задачи, предлагаемые в практикуме, научат студентов принимать нестандартные решения в условиях различных коммуникативных ситуаций, толерантному отношению к чужому мнению, умению легко и быстро налаживать межличностные контакты, адекватной оценке результатов своей деятельности.

Полученные навыки при выполнении практических заданий будут являться необходимыми компетенциями подготовки бакалавров по направлению 49.03.01 «Физическая культура» профиль «Спортивный менеджмент», образовательных программ ФГОС ВО, выступать основанием для личностного и профессионального развития.

Практическое занятие 1
Тема: ЭТИКА КАК НАУКА, ЕЕ ВЗАИМОСВЯЗЬ
С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЭТИКОЙ
(информация для ориентации)

Этика – наука, изучающая закономерности становления этических норм в ракурсе исторического процесса, развитие и функционирование морали, ее значение и роль в обществе, а также самосистема нравственных ценностей. Предметом исследования этики является мораль.

Термин «мораль» тождественен термину «нравственность», происходящему от лат. *moralis* – нравственный, *mores* – нравы. Таким образом, можно сказать, что мораль – это совокупность моральных принципов и норм поведения.

Термин «Этика» в переводе с греческого языка означает – обычай, нрав. Первым, кто ввел в оборот термин «этика» является античный философ Аристотель.

Этика является одним из разделов философии. Являясь древнейшей дисциплиной, этика изучает основы моральной нравственности, формирующейся у человечества с древнейших времен в процессе повседневной жизни.

Теоретические знания морали связаны непосредственно с практикой, поэтому они являются основополагающими компонентами практической деятельности человека. Основные понятия и непосредственно терминология этики легли в основу сравнительно новой, возникшей в начале XX века, учебной дисциплины «Этика предпринимательства».

Данная дисциплина рассматривает поведение, поступки, которые совершает человек в своей профессиональной деятельности, с позиции собственной морали, ценностей, а также отношение человека к своей внутренней и внешней среде в контексте его соотношения с общечеловеческими этическими требованиями.

В область изучения дисциплины «Этика предпринимательства» входит исследование совокупности поведенческих норм, необходимых в предпринимательской деятельности. В дисциплине «Этика предпринимательства» представлен анализ требований, форм и методов, предъявляемых обществом к стилю профессиональной деятельности: манерам делового общения, корпоративной культуре, характеру выстраиваемых взаимоотношений в коллективе той или иной профессиональной группы, соответствие которых необходимо социальному и профессиональному облику специалиста.

Объектом изучения предпринимательской этики является мораль, связанная с непосредственной профессией, а предметом предпринимательской этики, возникающие в трудовом процессе этические отношения, этическое сознание и этические действия.

«Этика предпринимательства» является молодой и стремительно развивающейся областью научного знания, выполняющая профессиональную ориентацию на приобретение необходимых компетенций для этического самосознания студентов, их интеллектуального развития, овладения соответствующими качествами профессиональной деятельности.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. «Этика» и «Этика предпринимательства» определите общее и частное этих дисциплин.

2. Какова сфера значимости этических требований в профессии? Какова разница между знанием этики и этическим поведением?

3. Цели и задачи профессиональной этики. Что является определяющим в объекте изучения профессиональной этики?

4. Понятия «нравственность», «нравы», «честь», «долг» их отличия от морали. Выскажите свое мнение о возможности научить человека морали. Реально ли это, если нет, почему?

5. «Золотое правило» нравственности как единство внутреннего и внешнего поведения человека.

Задания

1. Заполните табл. 1.

Таблица 1

Моральные качества, присущие деловой практике	Важнейшие категории этики
Взаимоуважение	Мораль

2. Заполните табл. 2. Виды и функции этики

Таблица 2

Виды этики	Ее функции
Прикладная этика	
Нормативная этика	
Теоретическая этика	
Деловая этика	

3. Заполните табл. 3. Моральные принципы

Таблица 3

Название принципа	Содержание
Принцип справедливости	
Индивидуализм	
Принцип наибольшего счастья	
Гуманизм	
Толерантность	
Альтруизм	

Выполните практические задания

Практическое задание 1. О каком важном условии воспитания порядочности говорит русский философ Владимир Соловьев в нижеприведенном отрывке. Согласны ли вы с его высказыванием:

*«Нравственная философия есть не более как систематический указатель правого пути жизненных странствий для людей и народов... Но никакое изложение нравственных норм, то есть условий достижения истинной цели, не может иметь смысла для человека, сознательно поставившего себе не эту, а совсем другую цель»?*¹

Практическое задание 2. Что общего в понятиях «этика», «мораль», «культура поведения», «этикет»? Вы согласны с нижеприведенными высказываниями. Если нет, то почему?

*«Добродетель и мудрость без знания правил поведения подобны иностранным языкам, потому что их в таком случае обычно не понимают»*².

*«Правдивый человек, не могущий или не желающий быть вежливым, не должен удивляться, если общество не принимает его правд»*³.

*«Хорошие манеры состоят из мелких самопожертвований»*⁴

«Если в человеке естественность превосходит воспитанность, он подобен деревенщине. Если же воспитанность превосходит естественность, он подобен ученому-книжнику. После того, как воспи-

¹ Соловьев, В.С. Оправдание добра. Нравственная философия. Соч., т.1.М.,Наука,1988 - С.127

² Бэкон, Ф. Н. Новая Атлантида. Из-во: Издательство Академии Наук СССР.1962. С.124.

³Фриш, М. Листки из вещевого мешка. Штиллер. Изд.- во: Кучково поле, Канон - Пресс. Серия Избранные произведения Макса Фриша, 1998. С. 237.

⁴Эмерсон, Р. Классическая философская мысль. Изд-во Харвест., 2001. С.295.

*танность и естественность в человеке уравновесят друг друга, он становится благородным мужем».*⁵

Практическое задание 3. Прочитайте нижеприведенные поговорки и определите, какая особенность этикета и поведенческой практики отражена в них? Изложите ваш взгляд по поводу изречений двух последних поговорок.

«Со своим уставом в чужой монастырь не ходят (русская)»⁶.

«Едешь в чужую страну, оденься в её форму (адыгейская)»⁷.

«Из двух зол выбирают, меньшее»(русская).

«Из двух зол выбирать не стоит»(русская)

Практическое задание 4. Немецкий философ И. Кант в нижеприведенном фрагменте высказал свое мнение о роли, этических знаний в воспитании личности. Разделяете ли Вы его мнение?

*"Человечность - это способность участвовать в судьбе других людей. Бесчеловечность означает не принимать участие в судьбе других. Почему некоторые науки называют *humaniora*? (т.е. гуманитарными - авт.) Потому что человека они делают более утонченным. При этом у каждого изучающего их, даже если он не достиг большой учености, сохраняется некоторая утонченность и мягкость. Ведь науки, коль скоро они покорили душу, придают ей мягкость, которая сохраняется и в дальнейшем. Купец поэтому оценивает каждого по его деньгам; человек же, знакомый с гуманитарными науками, оценивает людей по другим критериям"⁸.*

⁵ Переломов, Л.С. Конфуций :Лунь Юй. Издательство : Восточная литература, 2001 – С. 124.

⁶ Даль,В. И. Пословицы и поговорки русского народа. Из.-во Эксмо, 2009.С. 379.

⁷Там жеС.274.

⁸Кант, И.Критика чистого разума. Научно-исследовательское издание. Автор Имануил Кант. Перевод с немецкого Н.Лосского. М.: Мысль, 1994. «Философское наследие» Том 118. С.276.

Практическое задание 5. Всегда ли человек, знающий теоретические основы нормы морали, этикета, культуры поведения, но в жизни не всегда им следующий, может являться образцом нравственности и почему? Приведите собственные примеры.

Практическое задание 6. Определите, о какой "казни" идет речь в четверостишии поэта Н. А. Некрасова, обозначьте её этическим понятием, дайте ему определение.

*«Что враги? Пусть клеветают язвительней,
Я пощады у них не прошу,
Не придумать им казни мучительней,
Той, которую в сердце ношу»⁹.*

Практическое задание 7. Из словаря по этике выпишите три определения понятия «этика». Ниже приведены определения этики из разных источников. Подчеркните, что общего между ними, укажите, в чем различия? Какое, по вашему мнению, из них более правильное и почему?

а) *«Этика явление универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения, которые реализуются в процессе общественной жизни».*¹⁰

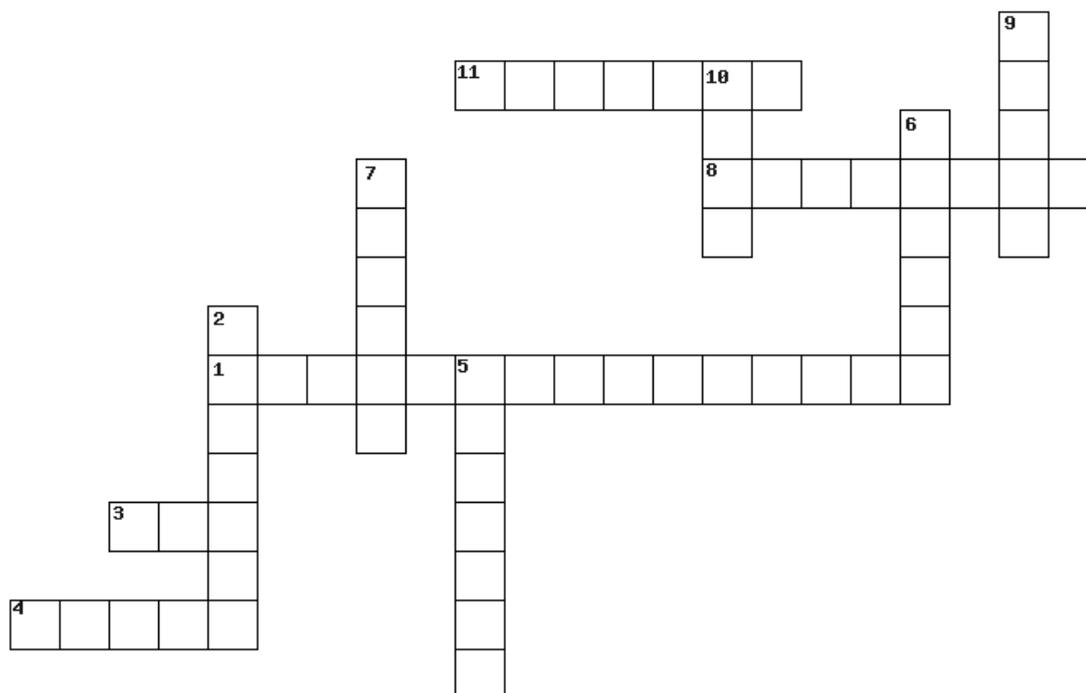
б) *«Этика- наука, занимающаяся развитием ограничений понятий добра и зла».*¹¹

⁹Некрасов, Н.А. Собрание сочинений в 7 томах Т.6 . М.: Книговек,2010. С 298.

¹⁰Кибанов, А. Я., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Этика деловых отношений: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова.- М.: ИНФРА-М, 2006.- С. 5

¹¹Ботавина, Р. Н. Этика деловых отношений: учеб. пособие.-М.: Финансы и статистика, 2004.- С. 3.

Решите кроссворд



По горизонтали: 1. Обратная сторона свободы, её второе «я». 3. Великий богослов Августин Блаженный говорил, что «... – это отсутствие добра». 4. Философская дисциплина, предметами исследования которой являются нравственность и мораль. 8. Понятие, разработанное для отображения социальной природы человека, так же оно рассматривается в виде субъекта социокультурной жизни, определяет его как носителя индивидуального начала. Оно раскрывается в контексте социального отношения и общения в профессиональной деятельности. 11. Возможность проявления своей воли в условиях осознания законов развития природы и общества.

По вертикали: 2. Качество, характеризующее целостность личности, выражает себя в практической жизни, в поведении людей, характеризует целостность личности. 5. Особый, психологический моральный механизм, который исходит изнутри человека, оценивает, выполняется ли долг. 6. Система этических ценностей, которые признаются человеком. 7. Правила поведения и общения людей, принятые в конкретном обществе. 9. Общественное признание положительных поступков человека, его заслуг, авторитета и славы. 10. Нравственная необходимость выполнять свои обязанности хорошо и достойно.

Тестовые задания

1. Определите соотношение в понятиях мораль и этика:

- а) мораль по объему шире этики;
- б) мораль ядро этики;
- в) мораль - самостоятельный феномен;
- г) мораль - только сфера сознания индивида.

2. Какими функциями в обществе мораль характеризуется определенными функциями:

- а) регулятивная;
- б) воспитательная;
- в) познавательная;
- г) оценочная.

3. Куда преимущественно мораль пронизывается:

- а) поведение личности;
- б) поступки социальных групп;
- в) правовую область жизни людей;
- г) все сферы (подсистемы) общества.

4. По каким основаниям классифицируются и осуществляются нравственные отношения:

- а) по содержанию;
- б) форме;
- в) способу общественной связи между людьми.

5. Нравственные отношения по содержанию различаются:

- а) по отношению к обществу в целом;
- б) отношению к представителям коллектива, к которым индивид принадлежит (трудовой коллектив, воинский коллектив, студенческий коллектив, семья, общественное движение и др.).

6. К формам нравственных отношений по способу выражаемого ими должноствоания относятся:

- а) единичные предписания индивида в конкретной ситуации;
- б) требование ко всем людям выполнять определенные действия в одинаковых обстоятельствах;
- г) требование следовать общепринятым моральным нормам;
- д) требование общества к индивиду преломляется в специфических формах нравственных отношений (долг, честь, достоинство, совесть, справедливость и др.).

7. Отношения между людьми по способу связи нравственных отношений отличаются:

- а) по взаимной оценке поступка;
- б) участием в различных общественных организациях;
- в) проявлением инициативы в конкретной деятельности;
- г) примером, образца поведения в обществе.

8. Особенности морали как социального регулятора (в отличие от права) прослеживаются по ряду оснований, выберите каких:

- а) по генезису;
- б) сфере проявления;
- в) предмету;
- г) способу регуляции;
- д) все вышеперечисленное.

9. Что относится к основным критериям моральной регуляции:

- а) генезис морали - одна из первых исторических форм социальной регуляции в звене «человек - племя»;
- б) предмет моральной регуляции доминирующий в области соотношения личного и общественного интереса;
- в) способ морали регулирующий отношения благодаря осознанию людьми принципов и норм общества, а также на основе «принуждения» посредством общественных требований;
- г) все ответы верны.

10. Что из нижеперечисленного не относится к классификации моральных норм:

- а) нормы - запреты (не лги, не обманывай, не жадничай, не подличай, не лицемерь и т.д.);
- б) нормы - рамки (будь добр, справедлив, честен, уважай достоинство других);
- в) нормы - образцы (храбрость, смелость, отвага, мужество, героизм);
- г) нормы правил поведения (не прыгай, не бегай, не груби, не причитай).

11. К каким из трех групп этических категорий относятся нижеперечисленные категории:

- а) категории, отражающие структуру морального сознания;

- б) категории, отражающие характер нравственных отношений;
- в) категории функционально-поведенческой направленности.

12. Поступки и формы общения людей, основанные на нравственном и эстетическом вкусе, в том числе соблюдение определенных норм и правил:

- а) нравственность;
- б) мораль;
- в) деловое общение;
- г) культура поведения.

13. Для человека, характерной чертой которого является нравственный нигилизм, свойственны следующие действия:

- а) неприятиеморальных норм и принципов;
- б) несоответствие что говорити делает;
- в) попытка дать оправдание своим поступкам;
- г) изменениев сознании;
- д) совершение поступков, противоречащих моральным ценностям, свойственных всему человечеству.

15. В какой исторический период появился термин «этика»:

- а) в рабовладельческий период;
- б) во временаантичности;
- в) в средневековый период;
- г) эпохуВозрождения;
- д)Новое время.

Список используемой литературы

1.Бэкон, Ф. Н. Новая Атлантида. Из-во: Издательство Академии Наук СССР.1962. - 240с.

2Фриш, М. Листки из вещевого мешка. Штиллер. Изд.-во: Кучково поле, Канон - Пресс. Серия Избранные произведения Макса Фриша, 1998. - 464с.

3. Эмерсон, Р. Классическая философская мысль. Изд-во Харвест, 2001. - 384с.

4. Переломов, Л.С. Конфуций: Лунь Юй. Издательство: Восточная литература., 2001 - 234 с.

5. Даль,В. И. Пословицы и поговорки русского народа. Изд-во Эксмо, 2009.- 640 с.

Список рекомендуемой литературы

1. Разин, А. В. Основы этики / А. В. Разин. - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2015. - 304 с.
2. Этика: учебник для академического бакалавриата / А.А. Гусейнов, А.Г. Гаджикурбанов [и др.]; под общ. ред. А.А. Гусейнова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 569 с.
3. Барышева, А. Д. Этика и психология делового общения (сфера сервиса): учеб. Пособие для студентов образоват. Учреждений сред. Проф. Образования / А. Д. Барышева, Ю. А. Матюхина, Н. Г. Шердер. - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2013. - 256 с.
4. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова; под общ. ред. Г. В. Бороздиной. - М.: Юрайт, 2013. - 463 с.
5. Смирнов, Г.Н. Этика деловых отношений: учебник [для студентов вузов] / Г. Н. Смирнов; Дипломат. академия МИД России. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Проспект, 2015. - 272 с.

Практическое занятие 2

Тема: ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ (информация для ориентации)

Профессиональная этика представляет систему моральных принципов, норм, правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессии. Поэтому профессиональная этика является неотъемлемой составной частью подготовки каждого специалиста, в том числе спортивного менеджера.

К профессиональной этике относятся: педагогическая, юридическая, медицинская и ряд других деятельностей, непосредственно связанных со спецификой профессиональной деятельности. Профессиональная этика не является следствием неравенства в плане моральных различий в различных профессиях, так как для любой профессиональной этики, характерными этическими качествами и требованиями к профессиональной этике, являются определенные этические качества, такие как: нравственные взаимоотношения в профессио-

нальной среде, взаимоотношения непосредственно всего коллектива с обществом, внутри коллектива, этические нормы, которые регулируют эти взаимоотношения.

Профессиональная этика также содержит определенные цели и методы, которые выстраиваются в процессе профессионального обучения и воспитания специалистов разных отраслей.

Кроме того, предметом изучения профессиональной этики является изучение особенностей нравственных взаимоотношений специалистов и клиентов, с которыми работают специалисты каждый в своей профессии. Следует отметить, что характер этих отношений, как правило, прописан в профессиональных кодексах, в которых даются предписания, рекомендации, запреты, общественное мнение. В профессиональных кодексах, которые разрабатываются с учетом специфики той или иной профессии в трудовых коллективах, прописываются моральные принципы, порядок выстраивания трудовых отношений, нормы поведения, требования к квалификации и т.д.

Профессиональная этика включает в себя и внутри организационную культуру. Руководствуясь моральными требованиями, которые отражены в моральном кодексе, выстраиваются отношения внутри организации, рассматриваются нормы и принципы построения деловых контактов с партнерами, конкурентами и государством в целом.

Нормы профессиональной этики вытекают из полученных представлений о ценностях морали, этики. В результате приобретенного нравственного опыта, основанного на принципах морали, человек выстраивает профессиональную парадигму, которая подсказывает ему, как нужно вести себя в профессии и коллективе.

Моральные нормы в любой профессии всегда предполагают ориентир на определенный нравственный идеал, а моральные принципы, которыми руководствуется любой профессиональный коллектив, ориентируются на содержание и смысл осуществляемой деятельности. К сожалению, в морали, должное, не всегда совпадает с существующей действительностью, особенно это часто касается нравственной реальности. То есть, нормы морали, и этические поступки в одном профессиональном коллективе не всегда совпадают с моральными принципами.

Основной задачей профессиональной этики специалисты считают установление границ, между дозволенным и недозволенным в профессии, а также теоретическое рассмотрение нравственных норм. Специалисты стремятся доводить их до определенного нормативного предела, который соблюдается в той или иной профессиональной деятельности.

Что касается профессиональной этики спортивного менеджера, то следует отметить, для спортивной работы, свойственен определенный, только ей присущий набор идеалов и ценностей, которые постепенно складываются в процессе становления принципов и норм поведения специалистов, работающих в сфере физической культуры и спорта, например, эмоционально-волевые качества, коммуникативные и ряд других.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Раскройте понятие профессиональной этики, определите ее социальное назначение и общественную потребность.

2. Назовите и охарактеризуйте основные виды профессиональной этики.

3. Согласны ли вы с цитатой «...профессионал в отличие от непрофессионала руководствуется, прежде всего, требованиями технической рациональности и подчиняет свою волю императиву долга. Он не допускает никакого произвола – только выполняет предписания. Это делает его равнодушным ко всему, что выходит за рамки профессиональной оптики»¹².

4. Изначальный принцип всякой профессиональной этики, её гуманистическое основание библейское «Не навреди!». Согласны ли Вы с данным утверждением? Ответ обоснуйте.

5. Ф. Гааз призывал – «Спешите делать добро!». Приведите примеры из профессиональной жизни, которые иллюстрируют это высказывание.

¹²Обще-профессиональная этика. Ведомости. Вып.25 / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. Тюмень: НИИ ПЭ, 2004.- С.125.

Задания

1. Заполните табл. 1.

Таблица 1

Виды профессиональной этики	Ее специфика
Медицинская	
Педагогическая	
Спортивного менеджера	
Юридическая	
Этика актера	
Этика художника	
Этика предпринимателя	

Практическое задание 2. В табл. 2 представлены термины профессиональной этической системы и их определения. Вам необходимо привести их в соответствие.

Таблица 2

Термин	Предлагаемый вариант ответа	Содержание
Предмет профессиональной этики	а	Раскрытие сущности и обоснование этического подхода в осмыслении и организации профессиональной деятельности.
Цель профессиональной этики	б	(Заполнить самостоятельно как вы это видите)
Задачи профессиональной этики	в	Четкое соответствие и соблюдение профессионально-этических требований в своей профессиональной деятельности.

Решите ситуационную задачу

Ситуационная задача 1. В спортивный комплекс, куда вас недавно назначили директором, пришла директива о срочном предоставлении финансового отчета за прошедшее полугодие. Вы пригласили бухгалтера, попросили сделать отчет в ближайшее время. В ответ услышали, что он его сделал еще до вашего прихода на должность и не помнит таких обстоятельств, при которых его просили бы дважды делать один и то же финансовый отчет, даже в случае каких либо неточностей, от которых не застрахован ни один бухгалтер.

Как вы поступите в этой ситуации? Что подсказывает профессионально-этический кодекс: имеет ли право подчиненный отклонять вашу просьбу, касающуюся производственной необходимости.

а) издадите приказ о подготовке срочного финансового отчета;

б) приказ о вынесении выговора бухгалтеру за отказ выполнять отчет;

в) уволите бухгалтера с работы;

д) попытаетесь его убедить срочно сделать отчет.

Ситуационная задача 2. Вашему футбольному спортивному клубу предстоит отпраздновать юбилей. Вы пригласили руководителя футбольного клуба из другого города на юбилей. Он принял ваше приглашение и приехал торжество с подарком, предназначенным лично вам как руководителю спортивного клуба. В качестве подарка выступал ноутбук. Во время празднования юбилея, ваш коллега обратился с просьбой, о том, чтобы вы дали ему двух игроков из вашей команды для выступления в его команде на предстоящем турнире.

Как вы поступите в этой ситуации, соотнеся свое решение с профессионально-этическими основами.

а) примите адресованный, только вам подарок;

б) откажетесь от подарка или оставите его в своем клубе для общего пользования;

- в) ответите на просьбу о предоставлении своих спортсменов выступать за чужую команду;*
- г) откажите в просьбе.*

Ситуационная задача 3. Вы являетесь руководителем спортивного комплекса, в вашем подчинении находится тренер по спортивной гимнастике К. Часто во время производственных разговоров, она позволяет грубость, отказывается выполнять поручения. Неоднократно вы в тактичной форме делали ей замечания, но она на них не реагировала и продолжала отклоняться от поручений, и по-прежнему, груба в общении.

В профессиональной этике существуют этические нормы делового общения. Как вы поступите с коллегой?

- а) считаю, что в собеседнике необходимо видеть только делового партнера, невзирая на его пол;*
- б) в предпринимательской этике нет гендерных проблем;*
- в) буду принимать во внимание, что она женщина;*
- г) скажу ей, чтобы не использовала свой «бонус» по поводу пола, и буду разговаривать с ней, как этого требует производственная необходимость.*

Ситуационная задача 4. Вы работаете в должности директора детской спортивной школы. Вам стало известно, что между двумя тренерами, работающими в школе, возник конфликт, который мешает им успешно готовить общую команду для предстоящего спортивного первенства области.

Каждый из конфликтующих тренеров в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться в сложившейся ситуации и поддержать его позицию, связанную непосредственно с работой, а не личными мотивами.

Как вы поступите в этой ситуации?

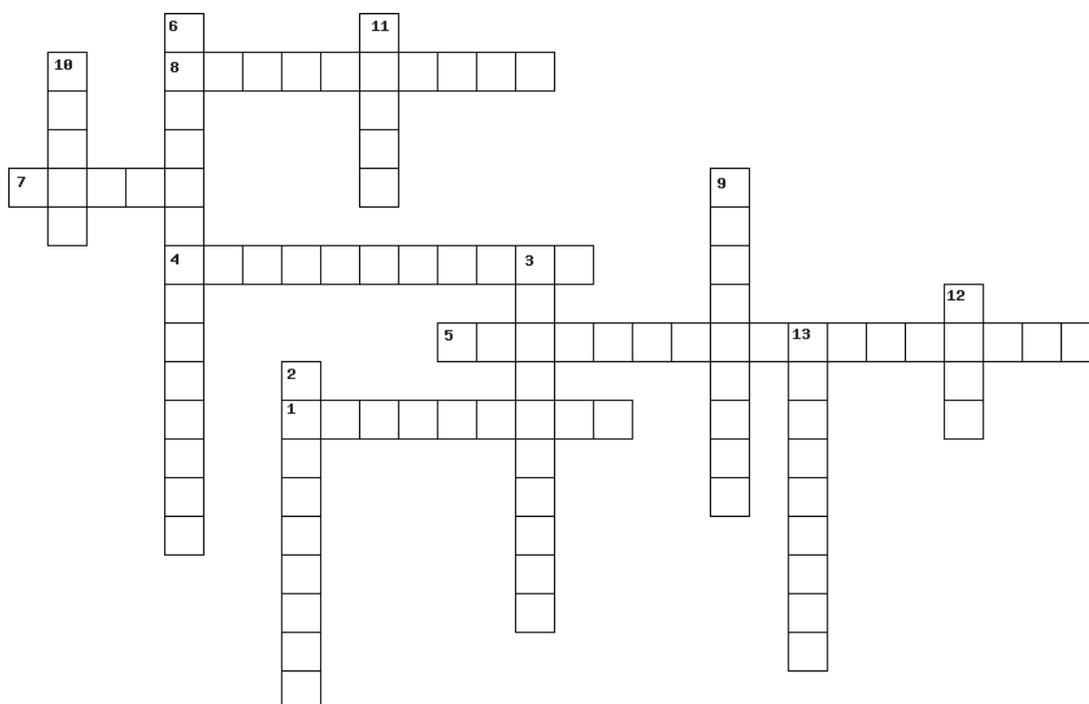
- а) постараюсь пресечь конфликтную ситуацию на работе, а в не ее, пусть разбираются самостоятельно.*

б) соберу собрание коллектива и вынесу этот вопрос на повестку дня;

в) попытаюсь лично с каждым обсудить мотивы раздора и постараюсь уладить конфликт, не занимая ничью позицию.

г) найду третье лицо, которое для обоих конфликтующих является авторитетом и через него попробую разрешить конфликт.

Решите кроссворд



По горизонтали: 1. Мораль, в содержании которой заключается нравственные требования жертвовать собственными интересами в пользу другого человека. 4. Нравственное сознание, которое определяет ценностное основание личности, его нравственный облик. 5. Одно из моральных качеств, которое характеризует способность человека относиться ко всему происходящему справедливо, без какой-либо предвзятости, не отдавая предпочтения кому-либо или чему-либо. 7. Действия, которые строятся на внутренней, объективной личностной заинтересованности, приводящие к его совершению. 8. Моральный принцип, на основании которого выражается преданность своей стране и любовью к родине и своему народу.

По вертикали: 2. Моральное качество, которое является отрицательным, оно является нравственным сознанием и поведением, приводит человека на достижение личного успеха любой ценой, является безнравственным по отношению к другим людям и обществу в целом. 3. Процесс, который строится на воздействие собственного сознания, воли человека с целью формирования собственного мировоззрения, с позиций морали. 6. Один из принципов судебной этики, является нравственным сознанием, правовой основой, представлением о должном распределении между людьми прав и обязанностей. 9. Нравственное сознание, от которого зависит мнение окружающих о нравственном облике того или иного человека. 10. Один из вариантов поступка или манера поведения, которые позволяет человеку с различным восприятием ценностей, делать свой выбор пользу определенного индивида. 11. Наиболее широкое и абстрактное понятие, которое оперирует нравственное сознание, используемое в этике, часто противопоставит злу как противоположности. 12. Требование, предъявляемое обществом к поведению индивида, оно же является моральным сознанием. 13. Нравственное и умственное превосходство конкретного человека, основанное на силе или мнимом превосходстве.

Тестовые задания

1. Прикладная этика проявляется, в том числе практичности, которая заключена:

- а) в ее форме;
- б) методике;
- в) сущности;
- г) моральных принципах и признаках.

2. К области изучения профессиональной этики не относится:

- а) личные качества сотрудника;
- б) пресечение административных преступлений;
- в) нравственные взаимоотношения в коллективе, основанные на нравственных нормах, нормах данной профессии;
- д) воспитание характерное для данной профессии.

3. Что отражает профессиональная этика:

- а) природные особенности и индивидуальность партнера;

- б) эгоистические, корыстные мотивы;
- в) нравственную культуру личности;
- г) социальный статус человека в обществе.

4. Этическое требование, предъявляемое к профессиональной этике:

- а) деловитость;
- б) честность;
- в) конструктивность;
- г) предприимчивость.

5. Назовите проблему, которая не входит в область проблем-прикладной этики?

- а) толерантность;
- б) гражданские взаимоотношения;
- в) семейный и уличный беспредел;
- д) образование и воспитание детей.

6. Что определяет отношение человека к своему профессиональному долгу:

- а) ситуация;
- б) этика межличностного общения;
- в) профессиональная этика;
- г) нормативная этика.

7. Этику к «практической философии» относил:

- а) Аристотель;
- б) Гегель;
- в) Маркс;
- г) Фихте.

8. В каком историческом периоде возникла этика деловых отношений как область специального знания:

- а) во II половине XX вв.;
- б) в I половине XIX вв.;
- в) в конце XVIII вв.;
- г) начало XX вв.

9. В каком году были приняты современные международные базовые принципы этики ведения бизнеса лидерами японских, европейских и американских предприятий:

- а) в 1954 году;
- б) 2002;

- в) 1941 ;
- г) 1986 .

10. В практической профессиональной этике предметом исследования является:

- а) профессиональная этика;
- б) эстетическое восприятие своей профессии;
- в) способности специалиста как педагога.

11. Что не входит в курс «Этика»:

- а) нравственные проблемы;
- б) эстетический аспект жизни человека;
- в) психологические проблемы.

12. В каком периоде возникла этика деловых отношений как область специального знания:

- а) во II половине XXвв.;
- б) в I половине XIXвв.;
- в) в конце XVIIIвв.;
- г) начало XXвв.

13. Принято считать, что первым употребил термин - этика:

- а) Протагор;
- б) Гегте;
- в) Шопенгауэр;
- г) Сократ.

14. Что из нижеперечисленного является предметом исследования этики:

- а) нравственное воспитание детей;
- б) взаимная связь морали с поведением;
- в) проявление эстетических чувств
- г) проявление профессионализма.

15. На какие виды разделяются моральные нормы:

- а) на моральные отношения и сознание;
- б) обычаи и традиции;
- в) законы и нормы;
- г) образцы поведения.

Список используемой литературы

1. Лавриненко, В.Н. Психология и этика делового общения. -2-е изд., перераб. и доп.- М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997.- 279 с.

2 . Потемкин, В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2010. - 432с.

3. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов вузов [бакалавриат] / О. В. Одинцова. - 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2014. - 144 с.

4. Смирнов, Г.Н. Этика деловых отношений: учебник [для студентов вузов] / Г. Н. Смирнов; Дипломат. Академия МИД России. - 2-е изд., испр. И доп. - М.: Проспект, 2015. - 272 с.

5. Смирнова, И.А. Корпоративная культура организации. Учебное пособие. М.: Дело - 2009. -194с.

6. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. -2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2007. - 624с.

Список рекомендуемой литературы

1. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. - СПб.: Питер, 2008. - 464с.

2.Орехов, С.А., Селезнев В.А. Основы корпоративного управления. Маркетинг. - 2010. - 320с.

3. Самыгин, С. И. Деловое общение: учебное пособие / С.И. Самыгин, А. М. Руденко. - М.: КНОРУС, 2012. - 440 с.

4. Семенов, Ю.Г. Организационная культура: Учебное пособие. -М.: Университетская книга; Логос, 2008. - 256с.

5. Сидоров, П. И. Деловое общение: учебник для вузов / П. И. Сидоров, М. Е. Путин, И. А. Коноплева. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 384 с.

Практическое занятие 3
Тема: ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТИВНОМ
МЕНЕДЖМЕНТЕ
(информация для ориентации)

К сущностным категориям предпринимательской этики спортивного менеджера относятся совокупность понятий, включающих характеристики практик поведения спортивного менеджера, соответствующие общепризнанным нормам, моральным принципам, идеалам, коммуникациям в сфере спорта, т.е. всего того, что непосредственно включает само понятие спортивная этика.

Этика предпринимательства в спортивной индустрии является одним из элементов организации предпринимательской деятельности. В ее основе находятся общие понятия культуры, этики с которыми она неразрывно связана. Этика предпринимательства в спорте это определенная, сложившаяся совокупность методов функционирования предпринимательской деятельности, которая строится на определенных принципах и приемах. Они выстраиваются в соответствии с правами и нормами, действующими в стране и обществе в целом, а также работающими в соответствии с законодательством, нормативными актами, этическими и нравственными правилами, нормами поведения в бизнесе в целом, спортивном менеджменте и физической культуре, в частности.

Что касается этики предпринимательства спортивного менеджера, как дисциплины, то это сочетание таких наук как этика, экономика и одного из ее разделов «предпринимательство». Под предпринимательской деятельностью в спорте принято принимать свободную деятельность дееспособных спортивных менеджеров и их объединений. В этой связи, для предпринимательской этики в спортивной индустрии необходимо соблюдение общих этических норм, прописанных в профессиональных кодексах, общепринятых правил и норм, соответствующего уровня культуры и воспитания предпринимателей, обычаев, а также уровень знаний, необходимых для осуществления законного предпринимательства.

Например, целью предпринимательской этики спортивного менеджера является обеспечение и поддержание социально этических

норм в их профессиональной деятельности. В одну из задач предпринимательской этики спортивного менеджера входит нормативная регламентация отношений, соблюдение морального поведения, соответствующие этике действия, и прежде всего, формирование этического сознания специалистов в сфере спорта.

Основными категориями этики в физической культуре и спортивном менеджменте являются профессиональные этические отношения, этическое сознание, этические действия и профессиональный долг специалистов, связанных с их предпринимательской деятельностью в спортивной индустрии.

К элементам предпринимательской этики относят: моральные нормы, права, поведение, принципы делового общения закономерности межличностных отношений, личные и трудовые отношения, стиль руководителя, культуру управления, деловую философию, служебные взаимоотношения, разрешение конфликтов.

Показателем нравственности спортивного менеджера, а также его предпринимательской деятельности является достижение блага клиента и в целом всего общества, а конечной целью, его качественной работы -удовлетворение клиентов, предоставляемыми услугами, например, такими как, решение проблем, связанных, прежде всего со здоровьем и другими интересами.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. В чем вы видите отличие дисциплины «Этика предпринимательства» от дисциплины «Этика»?
2. Назовите функции профессиональной этики спортивного менеджера, приведите примеры реализации каждой из них.
3. Сделайте сравнительный анализ понятий «профессиональная этика» и «практическая профессиональная этика»?
4. Охарактеризуйте предмет исследования этики предпринимательства в физической культуре и спортивного менеджмента.
5. В чем сущность и содержание категорий предпринимательской этики в спорте, дайте им определения?

Выполните практические задания

1. Заполните табл. 1.

Таблица 1

Дисциплина	Предмет изучения	Круг проблем
	Нормы поведения, мораль человека общественной или профессиональной группы. Кодекс, в котором прописаны правила поведения, взаимоотношения между людьми, вытекающие из их профессиональной деятельности нравственный характер взаимоотношений в трудовом коллективе.	.
Этика		
Предпринимательская культура		
Предпринимательская этика		
Государственная этика.		
Производственная этика		
Управленческая этика		
Коммерческая этика		
Социальная этика		

2. Составьте глоссарий, представив его в виде табл. 2.

Таблица 2

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
Мотивация	
Аксиология	
Цель жизни	Понятие, конкретизирующее высшее благо как завершенное, самоценное, самодостаточное состояние жизни.
Идеал	
Деонтология	
Нравы	
Поступок	
	Обобщенное название норм морали, дополненное представление о том, что их нарушение не может оставаться безнаказанным.
Прикладная этика	
Экзистенция	
Этос	
	Понятие морального сознания, предписывает вести себя в соответствии с социальным статусом его профессии.

3. Заполните табл. 3. Основные разделы дисциплины “Этика предпринимательства”.

Таблица 3

Понятие	Содержание
Этика делового общения	
Корпоративная этика	
Этика деловых отношений	

Практическое задание 4. Напишите эссе по одной из предложенных тем.

1. Мораль и нравственность являются профессионально необходимыми качествами личности спортивного менеджера и преподавателя физкультуры.

2. Самооценка, самовоспитание моральных качеств личности: какие, из этих понятий имеет отношение к профессиональному личностному росту предпринимателя в сфере спорта и физической культуры?

Практическое задание 5. Для определения соответствия предпринимательских качеств, необходимых для спортивного менеджера, планирующего заниматься ей в спорте, предлагаем вам ответить на вопросы данного теста.

Из предложенных вариантов ответов необходимо выбрать один.

Вопросы:

1. Ставите ли вы перед собой цели, к которым вы будете стремиться в дальнейшей предпринимательской деятельности в физической культуре и спорте?

а) я ставлю перед собой определенные цели, чтобы заниматься бизнесом в спорте;

б) у меня нет целей, не считаю нужным их ставить;

в) не строю никаких планов;

г) даже если есть цель, то я ничего не делаю для ее воплощения в жизнь.

2. Когда вы строите планы на неделю, записываете вы их в блокнот?

а) всегда;

б) некогда;

в) у меня все мои планы в голове;

г) это мне не помогает;

д) не играю в собственную организованность.

3. Ругаете ли вы себя за то, что не смогли или не захотели выполнять запланированные ранее дела:

а) всегда ругаю;

б) ругаю, учитывая субъективные или объективные причины;

- в) никогда не занимаюсь самобичеванием;
- г) делаю только то, что мне хочется и когда хочется.

4. Самым важным в записной книжке для вас является информация о ваших делах, ФИО, место работы, профессия:

- а) в записной книжке хаос, но я уверен, что если понадобится номер телефона, то я его сразу найду;
- б) часто меняю книжку, т.к. у меня много номеров, но записываю их опять бессистемно;
- в) для меня не имеет значения запись телефонов;
- г) записываю имена в соответствии с алфавитом.

5. В каком порядке вы располагаете вещи в рабочей сумке?

- а) хаотично, без какого - то ни было порядка;
- б) у каждой вещи свое место;
- в) всегда навожу порядок в сумке;
- г) для меня неважно, в каком порядке моя рабочая сумка.

6. Подводите ли вы в конце рабочего дня итог о рабочем времени, где и сколько было потеряно зря и на что?

- а) я знаю, где и сколько потеряно полезного времени;
- б) веду учет потерянного времени;
- в) мне безразлично, где и сколько времени я потерял, так как потерянное время у меня не ассоциируется потерей денег;
- г) пытаюсь сокращать бесполезное проведение времени в тех ситуациях, где его потерял.

7. Как вы будете поступать во время совещаний или производственных собраний, если оно неоправданно долго затянется, а вопросы останутся не решенными?

- а) заострю внимание на важном вопросе;
- б) выслушаю все подряд, безропотно подожду, когда оно закончится;
- в) подумаю о своем, не обращая внимания, на происходящее;
- г) сделаю свои дела, спланирую что-то свое.

8. Во время подготовки к выступлению или докладу, придаете ли вы значение содержанию доклада, думаете ли о времени, которое потратите на выступление?

- а) к содержанию доклада отношусь скрупулёзно, обдумываю его актуальность, значение, и прежде всего времени, которое на него за-

трачу. Однако, если доклад будет интересен слушателям, то о времени я думать не буду;

б) тщательно продумываю содержание, определяю продолжительности доклада, рассматриваю все варианты занимаемого времени, учитываю возможные вопросы, которые мне будут заданы.

9. Учитываете ли Вы свое время, когда планируете решить какую-либо задачу?

а) стараюсь, хотя не всегда, это зависит от обстоятельств, или настроения;

б) не имею привычки контролировать время;

в) считаю контроль времени бессмысленным занятием;

г) всегда слежу за временем, так как дорожу им.

10. Как вы фиксируете свои запланированные дела?

а) записываю в книжку намеченную дату выполнения и непосредственно саму задачу;

б) записываю в ежедневник только наиболее важные дела, и их даты выполнения. Менее важные пытаюсь запоминать. Если их забываю, то не расстраиваюсь, не считаю это недостатком;

в) запоминаю на память, это тренирует мою память, хотя она меня часто подводит;

г) считаю, что все поручения должен помнить в первую очередь тот, кто их дает. Возможно, их выполняют без моего участия, если же нет, то вспомнят обо мне, тогда подключусь я.

11. Позволите ли вы себе опаздывать на деловые встречи, собрания, совещания, заседания?

а) нет, обычно я прихожу на 15 - 20 минут до начала;

б) прихожу к началу мероприятия;

в) иногда опаздываю;

г) даже если и планирую придти вовремя, практически всегда опаздываю;

д) привычка опаздывать, меня всегда подводит.

12. Является ли для вас важным своевременное выполнение просьб, поручений:

а) считаю важным своевременное выполнение любых поручений, так как обязательность их выполнения – это показатель исполнительности, которая сказывается на моем профессиональном имидже;

б) не спешу, так как если выполняешь задание – получаешь новое, поэтому лучше не спешить с выполнением задания;

в) уверен, что необходимо своевременно выполнять задания и поручения, так как это определенный бонус в продвижении по карьерной лестнице.

13. Как вы будете себя вести, если какие, либо уважительные обстоятельства, помешают выполнить то, что обещали сделать другому человеку:

а) обязательно скажу об изменении обстоятельств, назову их причину и скажу, что выполнить в срок их не смогу;

б) сообщу об изменении обстоятельств, невозможности их выполнения в срок, но сразу успокою, пообещав не терять надежду на обещанную мною помощь;

в) если не выполню обещание, то обязательно объясню причину невыполнения;

г) стараюсь ничего и никому не обещать, но если пообещаю, то обязательно выполню обещанное, чего бы мне это, ни стало.

Полученные результаты помогут определить, являетесь ли вы организованным человеком и насколько. Для этого необходимо обратиться к ключу, представленному в табл.4.

Таблица 4

Возможные варианты ответов	Баллы за ваши ответы на вопросы												
	Номер поставленного вопроса												
а													
б													
в													
г													
д													

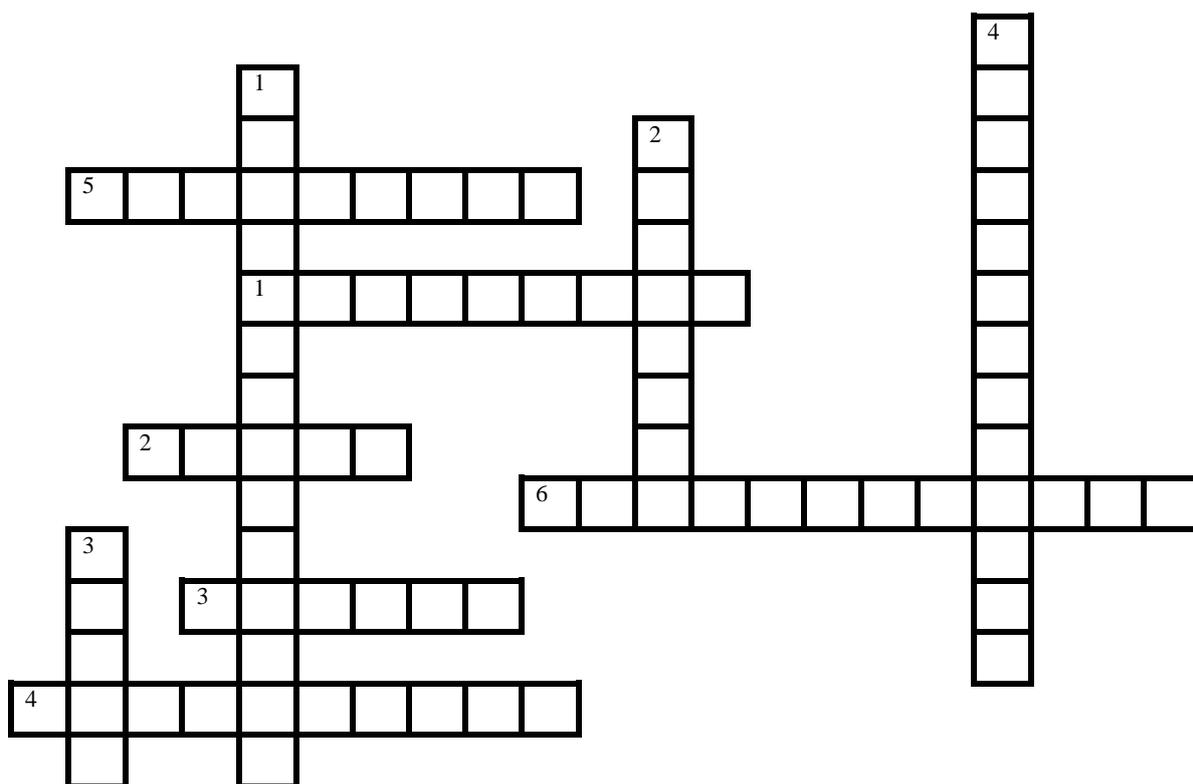
В табл. 4 зафиксированы варианты ваших ответов. Когда вы сложите полученные оценки, вы должны их соотнести с оценками результатов.

Если ваш результат попадает в интервал от 73 до 79 баллов, то он говорит о вашей высокой организованности, целеустремленности в достижении поставленных задач.

При результате в интервале от 63 – 73 баллов, вы можете предполагать, что ваша организованность положительно влияет на вашу работу. При этом, вам необходимо работать над вашей самоорганизацией.

Результат менее 63 баллов, говорит о том, что вы мало организованный человек, поэтому, вам необходимо контролировать свои действия, анализировать производительность ваших действий, технику выполнения вашей работы. Для этого вам необходимо совершенствовать такие качества как воля и упорство.

Решите кроссворд



По горизонтали: 1. Моральное чувство, в котором выражается уважение человека к себе как к личности, основанное на признании своего достоинства. 2. Что является представлением о должном, высшем образце для подражания; 3. Предмет изучения этики; 4. Кто ввел термин «этика»; 5. Гуманность, человечность в общественной деятельности в отношении к людям; 6. Взаимодействие, связь, общение.

По вертикали: 1. Внутреннее духовное состояние личности, проявляющееся в поступках человека. 2. Направление древнегреческой этики, основанное Зеноном около 300г. до н.э., нравственный принцип. 3. Общее понятие морального сознания, категория этики, характеризующая положительные нравственные ценности. 4. построение цели, обдумывание образа желаемого будущего.

Тестовые задания

1. Одной из этических проблем деловой жизни является:

- а) недостаточный ассортимент товаров;
- б) надежда на счастливый исход, случайность;
- в) необязательность исполнения обязанностей;
- г) подчинение вышестоящему руководству;
- д) большие цены;
- е) недостаточное внимание семье или личным делам из-за большого объема работы.

2. Чувство, которое восприниматься как определенное социально-эмоциональное значение отношений, действий, явлений, предмета, которое также является элементом профессиональной этики:

- а) толлерантность;
- б) идеал;
- в) коммуникабельность;
- г) экстровагантность;
- д) этические нормы и ценности.

3. Элемент нравственного сознания, который отражает нормы и правила, требования в форме предписания или запрета к социальному поведению человека:

- а) долг;
- б) моральная норма;

- в) моральный принцип;
- г) нравственная санкция;
- д) предвзятость.

4. Что из нижеперечисленного является определяющим в профессиональной этике как желаемое явление, которое обусловлено уважением личности, объектом подражания и уважения, а его поведение ориентиром на развитие коллектива:

- а) добропорядочность;
- б) достоинство;
- в) идеал;
- г) честь мундира;
- д) чувство меры.

5. Свод норм и правил, которые определяют должное поведение сотрудников, по единым моральным и нравственным качествам, который определяет профессиональную, политическую и идеологическую направленность конкретного коллектива:

- а) этический кодекс;
- б) трудовой кодекс;
- в) моральный кодекс;
- г) самодисциплина;
- д) присяга.

6. Какая отличительная черта является характерной для предпринимателя в спортивном менеджменте:

- а) ответственность, за денежный вклад в дело, которое ведется на коммерческой основе.
- б) ответственность за все имущество.
- в) обязательное выполнение всех пунктов коммерческого устава предприятия.
- г) личный вклад на расчетный счет предприятия, ответственность за его расходы.

7. Личный вклад менеджера в коммерческое дело спортивного объекта и взаимоотношения между менеджером спорта и потребителями платных, спортивных услуг считается этическим, если:

- а) получатели спортивных услуг получают ожидаемый эффект (выгоду);
- б) только менеджер получает выгоду (финансовую прибыль);
- в) обе стороны получают выгоду.

8. Какая концепция спортивных менеджеров касается обязательств, которые спортивная организация имеет перед группами, способными повлиять на достижение своих целей:

- а) концепция ответственности менеджера за прибыль;
- б) ответственности перед получателями спортивных услуг;
- в) ответственности перед менеджером и получателем спортивных услуг.

9. Экономические блага в спортивном менеджменте:

- а) являются неконкурентными;
- б) ограниченными;
- в) требуют определенных усилий для потребления;
- г) носят неограниченный характер.

10. Какое действие, неприменимо к предпринимательской деятельности, спортивного менеджера в работе с клиентами:

- а) избегание клиента;
- б) поощрение клиента;
- в) непонимание клиента;
- г) выбор референций.

11. Какое действие со стороны спортивного менеджера по отношению к коллегам и кампаньянам недопустимо, направлено против интересов другой, приводящей к конфликту:

- а) возникновение конфликта;
- б) инцидента;
- в) развязывание спорной ситуации;
- г) манипуляция.

12. Что можно назвать главным в управлении конфликтами спортивного менеджера:

- а) старание избежать, либо прекратить конфликтную ситуацию;
- б) управление и манипулирование конфликтными ситуациями;
- в) безразличное наблюдение за конфликтом;
- г) профилактические действия возникновения конфликта.

13. К какому способу управления конфликтами в организации вы чаще всего прибегает:

- а) правовому;
- б) психологическому;
- в) организационному;
- г) статистическому.

14. Какой стиль руководства, характеризует отсутствие активного участия спортивного менеджера в предпринимательской деятельности управления коллективом:

- а) попустительский;
- б) бюрократический;
- в) авторитарный;
- г) патриархальный.

15. К какому типу характера относиться человек (спортивный менеджер) занимающийся предпринимательской деятельностью, характерной чертой которого является подозрительность, обидчивость, не умение выслушивать точку зрения партнера:

- а) к ригидному типу;
- б) демонстративному;
- в) сверхточному;
- г) неуправляемому.

16. На производственном совещании идет речь о выполнении некоторого задания, которое можете выполнить только Вы, но кроме Вас об этом никто не знает. Как вы себя поведете в этой ситуации?

- а) встану и сообщу об этом руководству;
- б) буду тихо сидеть, пока кто-то назовет мою фамилию;
- в) промолчу, мне слишком дорого мое время, чтобы добровольно соглашаться на дополнительную работу.

Список используемой литературы

1. Основы предпринимательской деятельности: Учебное пособие / Т.М. Голубева.-М.:Форум: НИЦ ИНФРА-М,2013.- 272 с.

2. Основы предпринимательской деятельности: Учебник / В.Н. Наумов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 313 с.

3. Жолдак, В.И., Зуев В.Н. Основы менеджмента спорта: Учебное пособие. - Тюмень,2008 .- 361 с.

4. Черепов, В. А. Проблемы менеджмента в сфере физической культуры и спорта [Текст]: хрестоматия. - СПб. :СПбГАФК им. П. Ф. Лесгафта, 2000. - 229 с.

5. Сейранов, С. Г. Введение в менеджмент физической культуры и спорта [Текст] : учеб.-метод. пособие. - М.: РГАФК, 2015. - 90 с.

Список рекомендуемой литературы

1. Попов, Л.А. Этика. Курс лекций.- Москва:Центр,2012 . - 160с.
2. Кондрашов В.А. Этика.- Ростов н/Д: Изд. "Феникс",2015. 512с.
3. Гусейнов,А.А., Апресян, Р.Г. Этика: Учебник.-М.: Гардари-ка,1998. - 472с.
4. Золотухина-Аболина,Е.В.Современная этика:истoki и пробле-мы:Уч-к -Р-н-Д,:Март-6,2000.-448с.
5. Кривцун,О.А.Эстетика:Учебник.-М.:Аспект Пресс,2014.- 430с.

Практическое занятие 4

**Тема: ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ
И СПОРТИВНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ
(информация для ориентации)**

Для принципов предпринимательской этики характерны все общие правила поведения, которые установлены конкретным обществом в ходе исторического процесса, они присущи коллективной жизнедеятельности той или иной общественной формации. Поэтому общие принципы профессиональной этики, базируются на общечеловеческих нормах морали, которые предполагают: профессиональную солидарность; особое понимание долга и чести, ответственности, обусловленной предметом и родом деятельности конкретной профессиональной организации, и ее профессиональной деятельностью, в нашем случае, спортивной индустрии.

Частные принципы – это принципы, которые связаны с конкретными условиями, спецификой конкретной профессии. Эти принципы прописаны в основном, в моральных кодексах, и представляют требования, предъявляемые к тем или иным специалистам.

Развитие экономики на рубеже XX-XXI веков обусловило развитие предпринимательства в сфере физической культуры и спорта. Растет число предпринимателей в лице физкультурных и спортивных

менеджеров в различных видах спорта и спортивных организаций. Меняются и эволюционируют организационно-правовые формы спортивного предпринимательства, расширяется спектр платных услуг, улучшается качество предоставляемых населению физкультурно-спортивных услуг.

В предпринимательской спортивной и физкультурной деятельности принято придерживаться основополагающих этических принципов и норм. Среди них: честность, порядочность и надежность, взаимное доверие.

К этическим нормам и принципам предпринимательской деятельности спортивного менеджера можно отнести: уважение прав собственности: недопустимость нелегального использования чужой собственности принцип амбственности, (баланс взаимной выгоды при совершении сделок, корректное использование собственной деловой марки, недоступность плагиата чужой интеллектуальной собственности, согласование долей собственности совместных проектов).

К принципам профессиональной этики относятся: профессиональная солидарность, понимание долга и чести, форма ответственности, обусловленная предметом и родом деятельности, которые выражаются в моральных кодексах (требованиях по отношению к специалистам).

Одним изважных профессионально-этических принципов спортивного менеджмента, является **принцип профессионализма**, предполагающий постоянное обновление и совершенствование полученных профессиональных знаний и навыков, которые способствуют личностному развитию спортивных менеджеров и их профессиональной деятельности.

Одним из принципов профессионально-этической системы, прописанным в профессиональном кодексе является **принцип «не навредить!»**. Для спортивного менеджера это означает, что не обходимо убеждать клиентов не злоупотреблять содержанием и количеством потребительских услуг (в спортивном менеджменте имеется

виду навязывание излишних спортивных тренировок, спортивного инвентаря, завышение оплаты за тренировки и т.д.).

Следующим принципом, который является обязательным в профессионально-этическом кодексе, является принцип **соблюдения интересов клиента**. Он подразумевает получение положительного конечного результата профессиональной деятельности спортивного менеджера или тренера, т.е. качества предоставляемых услуг.

Принцип конфиденциальности предполагает сохранение профессиональной тайны, например «коммерческую или тайну клиента», за исключением случая, когда подобная тайна и ее сохранение может нанести ущерб другим членам общества или всему обществу.

Принципы честности и бескорыстия требует от спортивного менеджера не использовать дополнительный неофициальный заработок, т.е. кроме официальной заработной платы предусмотренной регламентом за оказание каких-либо услуг, спортивный менеджер не вправе принимать с получателя спортивных услуг никакие вознаграждения в денежном эквиваленте.

Принцип коллегиальности – стремление к принятию коллегиальных решений и оказание взаимной помощи, уважительное отношение к коллегам их поддержка и помощь.

Поскольку в спортивном менеджменте и отрасли физической культуры и спорта в целом, предусмотрены рыночные отношения, то продуктом их предпринимательской деятельности являются физкультурно-спортивные услуги, оказываемые населению. Спортивные платные услуги, по своему функциональному назначению подразделяются на материальные и социально-культурные (нематериальные). Необходимым условием для успешной предпринимательской деятельности, является формирование этических основ у менеджеров, которые осуществляют предпринимательскую деятельность в физкультуре и спорте. Кроме того, необходимым условием для успешной профессиональной деятельности спортивного менеджера, является сочетание личностных этических принципов и норм с общественными нравственными принципами, идеологией бизнеса, основанной на таких понятиях, как **свобода, право, пропаганда, стабильность, сотрудничество и т.д.**

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Перечислите основные этические принципы и их функции предпринимательской деятельности в физкультуре и спорте.

2. В чем выражается принцип профессионализма, назовите его основные детерминанты.

3. Назовите виды физкультурно-спортивных услуг, как они связаны с этическими основами в спортивного менеджмента?

4. Какие теоретические блоки можно выделить в структуре предпринимательской этики как отрасли гуманитарного знания?

5. Каковы функции профессиональной этики в современном обществе. Как они связаны с этическими принципами спортивного менеджмента?

Задания

1. Заполните табл. 1, где представлены семь основных принципов, которыми руководствовались первые русские предприниматели. Во второй колонке (содержание) таблицы раскройте смысл принципа так, как вы его понимаете.

Таблица 1

Принцип	Содержание
Уважай законодательную власть.	
Будь честен и правдив.	
Уважай право частной собственности.	
Люби и уважай своего клиента.	
Будь предан своему слову.	
Живи по средствам.	
Стремись к своей цели.	

2. Заполните табл. 2. Общие принципы профессиональной этики спортивного менеджера.

Таблица 2

Принцип профессиональной этики	Смысловая составляющая принципа (в чем заключается данный принцип?)
Честности	
Порядочности	
Надежности	
Взаимного доверия	
Профессиональной солидарности	
Понимание долга и чести	
Ответственности	
Коллегиальности	
Конфиденциальности	
Соблюдения интересов клиента	
Профессионализма	
Уважения прав собственности	
Амбтственности	

Задание 3. Постройте каналы взаимодействия с клиентами коммерческой спортивной организации. Проанализируйте, через какие каналы клиенты желают получать профессиональные ценности?

Задание 4. Обоснуйте с этической точки зрения можно ли рассматривать спонсоров как стейкхолдеров спортивной организации. Ответьте на вопросы, какие ключевые ресурсы получает от них организация? Какие мероприятия они для вас делают?

Задание 5. В следующих предложениях найдите ошибочное слово и исправьте.

1. *Инцидент происходит в латентный период развития конфликта*

2. *«Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть - в организации людей»¹³ (Ли Якокка)*

3. *«Благосостояние предпринимателя невозможно, если оно не будет сопровождаться эксплуатацией рабочих»¹⁴ (Ф. Тейлор)*

4. *«Мотивация - это искусство заставлять других захотеть сделать то, что нужно вам»¹⁵ (Д. Эйзенхауэр)*

5. *«Зарплату платит работодатель»¹⁶ (Г. Форд)*

Задание 6. Вам предлагается два высказывания по поводу менеджмента наиболее часто:

1. *Менеджмент, как таковой, может быть заучен, как любая наука, и применяться на практике в любых ситуациях.*

2. *Так как менеджмент является сложным социально-экономическим явлением, для которого характерны не стандартные ситуации, то в этой связи, важным является не изучение самой теории менеджмента, а умение ее применения на практике.*

Постановка задачи:

1. *Какое высказывание вы считаете, правильным для определение менеджмента?*

2. *В какой степени современный менеджер должен руководствоваться наукой управления, а в какой – опираться на искусство управления.*

¹³ Кузнецова, С.А. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом// Современные проблемы науки и образования.- 2011 №6 С.12

¹⁴ Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг- 1991, С.54

¹⁵ Стив, Ч. 100 способов мотивации. Изд.: Попурри - 2014, С. 15

¹⁶ Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. / Г.Форд; пер. с англ.Е.А.Бакушева.- Минск: Попурри,2017 - С.175.

Решите ситуационные задачи, основываясь принципами и нормами, присущими предпринимательской деятельности спортивного менеджера

Ситуационная задача 1. Ваш коллега, тренер по плаванию К., работает вместе с вами в одном плавательном бассейне. Занятия ведутся на платной основе. Абонементы для занятия плаванием продаются в кассе плавательного бассейна. Вы стали замечать, что часть посетителей, тренер по плаванию К. проводит на тренировки бесплатно. Понимаете, что деньги за тренировки, он получает от посетителей сам, оставляет их себе. У вас дружеские отношения, и вы не хотите их испортить. Но ваша совесть подсказывает, что действия тренера К не правомерны и даже преступны. Как вы себя поведете в этой ситуации?

- попытаетесь объяснить, что он не прав;
- доложите руководству;
- скажите, посетителям, что в курсе такой оплаты;
- сделаете вид, что ничего не происходит;
- поступите как-то еще?

Ответ обоснуйте. Какими этическими принципами вы будете руководствоваться, принимая свое должное решение.

Ситуационная задача 2. Вам приходится часто делать замечания вашему коллеге Г., который является спортивным менеджером спортивного комплекса. Замечания связаны с его некорректным поведением по отношению к спортсменам, которых он тренирует. Реакция тренера Г. неоднозначна, иногда он делает вид, что понял вас и даже извиняется перед ними. Но чаще всего, отшучивается и через какое-то время подобная ситуация, повторяется. В конечном итоге вы понимаете, что критика, с которой обращаетесь к нему, не имеет нужного воздействия.

Ваши дальнейшие действия?

- попытаетесь объяснить, что он не прав;
- доложите руководству;
- сделаете вид, что ничего не происходит;
- поступите как то еще?

Ответ обоснуйте, какими этическими принципами вы будете руководствоваться, принимая свое должное решение.

Ситуационная задача 3. Ваша подчиненная часто разговаривает по телефону во время проведения тренировок с гимнастками, которых она тренирует на коммерческой основе. Вы понимаете, что это им не нравится. Неоднократно ей об этом говорили, но ваши замечания безрезультатны. Она делает вид и даже показывает своим поведением, что ей все можно, и даже стала делать это демонстративно. **Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?**

- доложить руководству;
- сделать вид, что ничего не происходит;
- поступить как-то еще?

Ответ обоснуйте, какими этическими принципами будете руководствоваться, принимая свое должное решение.

Ситуационная задача 4. Когда Вам приходится делать справедливое замечание одной из ваших подчиненных, она чаще всего молчит или начинает плакать. Замечания ваши связаны с ее профессиональной непригодностью, частыми жалобами детей, которых она тренирует. Вы знаете о ее сложном семейном положении, о личных проблемах с мужем, но понимаете, что такая ситуация негативно сказывается на имидже спортивного комплекса в котором вы оба работаете.

Что Вам делать дальше в этой ситуации?

- уволить ее с работы;
- поговорить по душам и дать испытательный срок;
- занять выжидательную политику;
- отпустить временно ситуацию.

Ситуационная задача 5. Среди коллег, работающих с вами в одном спортивном зале в качестве тренеров, проводящих занятия

на коммерческой основе, наметилась тенденция раньше положенного времени заканчивать занятия с клиентами. Когда вы сделали им замечание по этому поводу, и сказали о жалобах от тренирующихся, выражающих свое недовольство, они на ваше замечание не отреагировали. Что вы предпримете для изменения данной ситуации?

- поговорите по душам, посоветуете так больше не поступать;
- займете выжидательную политику;
- отпустите временно ситуацию;
- доложите руководству.

Ситуационная задача 6. К вам на работу поступил тренер высшей квалификации, по вашей просьбе он оставил прежнее место работы. Вы активно содействовали этому переходу, пообещав ему более высокую заработную плату. Он оставил своих спортсменов перед самым важным соревнованием. Вы им очень довольны, но спортивный клуб, в котором он работал, подал на вас иск.

Как вы считаете, этично ли было перед важными соревнованиями совершать такие действия. Кто в этой ситуации больше всего виноват и поступил не этично, соотнесите данный поступок с предпринимательской этикой.

- вы, потому что сделали это перед соревнованиями;
- сам заслуженный тренер;
- его руководство, которое его отпустило с прежнего места работы;
- ваше руководство, которое это допустило.

Ответ обоснуйте, ссылаясь на Кодекс спортивного менеджера.

Ситуационная задача 7. Вы подготовили рекламу своему спортивному клубу о предоставлении платных услуг (занятий по аэробике) отметив в ней, что ваши услуги гораздо дешевле, чем в других клубах города. При этом, Вы понимаете, что занятия, которые будете проводить на коммерческой основе, будут прохо-

дить по времени короче на 15 минут, и вы об этом знаете, но умышленно скрыли в своей рекламе.

Как Вы считаете можно ли назвать ваши предпринимательские действия этичными по отношению ваших будущих клиентов?

- в своей предпринимательской деятельности вы на первый план ставите прибыль;

- для Вас важно, что клиентов, желающих получить услуги, за меньшую плату будет больше;

- для Вас не важно, что вы будете экономить на продолжительности занятий, заведомо зная, что тем самым обманываете своих клиентов;

- другая причина для объяснения;

- поступок считаю не этичным.

Ситуационная задача 8. Руководитель спортивного клуба, часто критикует своих коллег, работающих в других спортивных клубах города. Своим коллегам он говорит, что делает это умышленно, с целью привлечь в клуб большее количество клиентов, которые будут посещать клуб и приносить большой доход. Прав ли руководитель с этической точки зрения, дайте оценку руководителю.

Соответствует ли его «предпринимательская» деятельность этическим принципам и нормам спортивной этики? Ответ обоснуйте.

Тестовые задания

1. Что представляет спортивный менеджмент:

а) эффективное управление физкультурно-спортивными организациями в рыночных условиях, основанное на теории и практики;

б) воспитание спортсменов;

в) теоретическое и практическое описание физкультурно-спортивных организаций с экономической точки зрения.

2. Основной принцип менеджмента в физкультуре и спорте это:

- а) принцип научности, плановости, экономичности и эффективности, ответственности;
- б) принятия решений, организованности, стимулирования;
- в) ответственности, демократичности, экономичности, плановости, эффективности, контроля.

3. Какую из нижеперечисленных актуальных на сегодняшний день проблем вы бы не отнесли к проблемам нравственным и философским:

- а) вооружение;
- б) межэтнические отношения;
- в) дискриминация;
- г) экономические и социальные проблемы;
- д) семейные ценности.

4. Ответственность – это:

- а) выполнение нравственных требований, нравственного долга;
- б) нравственный самоконтроль, внутренняя самооценка, ответственность;
- в) уважительное отношение к окружающим;
- г) к статусу и моральным заслугам;
- д) нравственные обязанности по отношению к человеку.

5. Какой моральный принцип предпринимательской деятельности, чаще всего заставляет спортивного менеджера страдать по поводу расхождений между тем, что он сделал, и что хотел сделать в своей профессиональной деятельности:

- а) чувство профессионального достоинства;
- б) долга;
- в) профессиональной ответственности;
- г) профессиональной справедливости;
- д) совести и профессиональной ответственности.

6. Моральный принцип, которым руководствуется спортивный менеджер в своей профессиональной деятельности по отношению к другим людям в конкретных условиях:

- а) принцип профессионализма;
- б) долга и ответственности;
- в) справедливости;
- г) чести и достоинства;
- д) добросовестности исполнения своих профессиональных обязанностей.

7. Наиболее общими этическими из всех являются категории:

- а) добра и зла;
- б) авторитета и репутации;
- в) комфорта и дискомфорта;
- г) справедливости и достоинства.

8. Основными категориями, которыми оперирует этика, являются:

- а) добро, зло, справедливость;
- б) благо, долг, совесть.

9. Профессиональные моральные нормы – это:

- а) правила, образцы, эталоны, внутренняя саморегуляция личности;
- б) особенности профессиональной деятельности, направленные на человека, всей жизни и деятельности в обществе;
- в) правила поведения специалиста с учетом особенностей профессиональной деятельности и конкретной ситуации;
- г) нормы, регулирующие как профессиональное, так и личное поведение.

10. К общим принципам профессиональной этики не относят:

- а) профессиональную солидарность;
- б) особое понимание долга и чести;
- в) особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом деятельности.

11. Посредством чего могут передаваться, пропагандируемые руководством нормы и ценности:

- а) церемонии;
- б) традиции;
- в) ритуалов;
- г) процедур;
- д) обычаев;
- е) философии корпорации.

12. В нижеприведенных высказываниях есть не соответствия между значением ценностей и существующей реальностью, укажите какие:

- а) когда ценности отвечают истинным потребностям и интересам человека, то их реализация может принести человеку вред;
- б) могут признаваться и реализовываться в обыденной жизнедеятельности, а в профессиональной деятельности не могут;
- в) ценности, всегда зависят и изменяются от некоторых факторов.

13. Ценности, которые относятся к понятиям моральным:

- а) этические;
- б) религиозные;
- в) правовые;
- г) человеческие.

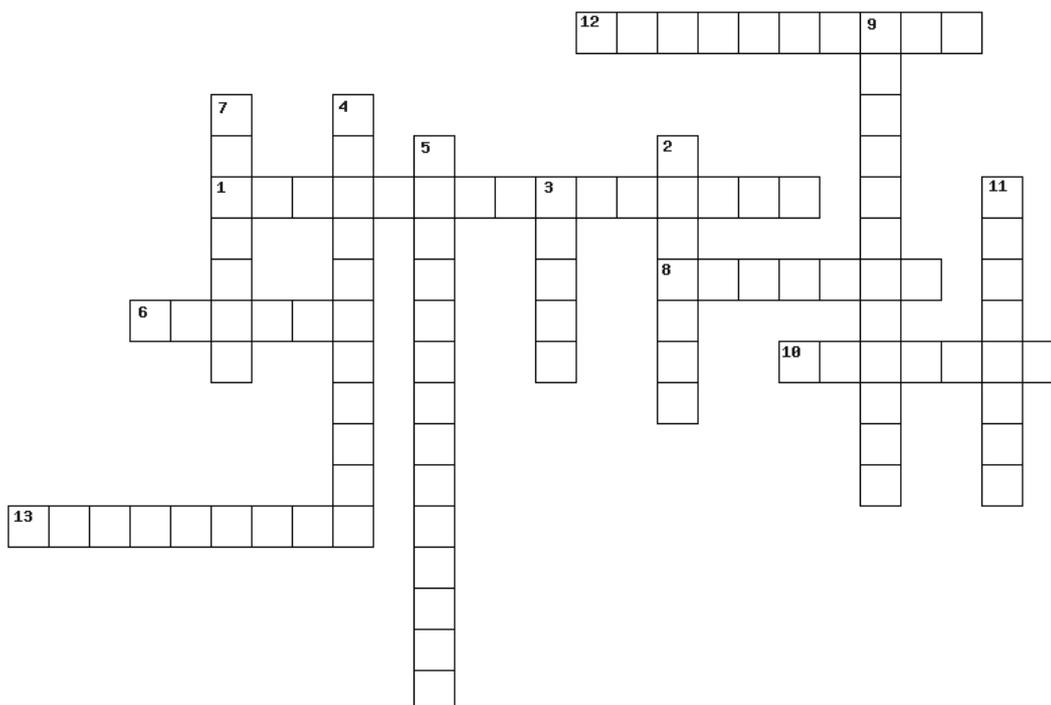
14. Какие ценности можно соотнести с трансверсией:

- а) статус ценности;
- б) смысловое содержание;
- в) самоцель;
- г) изменение ценностной ориентации.

15. Факторы, оказывающие влияние на систему ценностей профессиональной деятельности спортивного менеджера:

- а) иерархия этических ценностей;
- б) система ценностей российского общества;
- в) ценности русского народа;
- г) материальная компенсация за оказанные услуги;
- д) общечеловеческие ценности;
- е) иерархия профессиональных ценностей.

Решите кроссворд



По горизонтали: 1. Идеальный образ будущего, образ конечного результата, который необходимо достичь. 2. Состояние, когда человек находится в контакте со всеми частями своей личности, не отчуждая ни одну из них. 3. Понятие о должном, содержит требование соответствия деяния и воздаяния. 4. Совокупность свойств и характеристик продукции, обуславливающих её пригодность удовлетворять определённые потребности. 5. Общественное признание или удача в достижении чего-либо. 6. Духовные качества, необходимые человеку в обществе, а также выполнение этих правил поведения. 7. Процесс социального влияния, благодаря которому человек может влиять на других.

По вертикали: 1. Ценностное понятие, отражающее положительное значение предметов и явлений в их отношении к чьим-либо интересам. 2. Открытые, положительные взаимодействия между людьми, содержащие уверенность в порядочности и доброжелательности другого человека. 3. Необходимость, обязанность отвечать за свои действия и поступки. 4. Убеждения, принципы, то, что важно для каждого человека. 5. Одна из человеческих добродетелей; моральное качество, которое включает в себя принципиальность и правдивость.

Список используемой литературы

1. Кузнецова, С.А. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом// Современные проблемы науки и образования.- 2011 №6 С.12
2. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.:Контроллинг- 1991,104с.
3. Стив, Ч. 100 способов мотивации. Изд.: Попурри - 2014, 38 с.
4. Правительство Российской Федерации. Распоряжение « Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта РФ на период до 2020 года»№ 1101-р от 7.августа 2009 года.
5. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения. / Г.Форд; пер. с англ.Е.А. Бакушева.- Минск: Попурри,2017. - 352 с.

Список рекомендуемой литературы

1. Галкин, В.В, Экономика и управление физической культурой и спортом : учеб. пособие для вузов / В. В. Галкин. - Ростов на Дону : Феникс, 2006. - 441 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 434.
2. Горшков, В.Е., Какузин В.А., Полухин А.В. и др. Управление физической культурой и спортом в современных условиях / МО-ГИФК. - Малаховка, 1993.
3. Грязев, М.В. Экономика физической культуры и спорта [Текст] :учеб. пособие / М. В. Грязев, Н. С. Березин, В. В. Щеглов ; Федеральное агентство по образованию, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования Тульский гос. ун-т. - Тула : Изд-во ТулГУ, 2008. - 191 с.
4. Гуськов, С. И. Менеджмент и маркетинг спортивных и физкультурно-оздоровительных услуг: практические рекомендации, из зарубежного опыта / ВНИИФКС. - М., 1994.
5. Гэлэгер, Р. Душа организации: Как создать успешную корпоративную культуру / Ричард Гэлэгер; пер. с англ. В. Каменской; ред. С. Воробьев. - М.: Деловая кн., 2009. -348 с.

Практическое занятие 5
Тема: ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ ЦЕННОСТИ
В СПОРТИВНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ
(информация для ориентации)

Ценности имеют функциональное значение для любого человека, в них заключается смысл оснований человеческого бытия, направленность и мотивация человеческих поступков, действий, отношение к жизни. Профессионально значимые ценности заключаются в нормах и принципах профессиональной деятельности и поведении. Таким образом, ценности определяют смысл и направление конкретной профессиональной деятельности, систему ценностных ориентаций, которые в конечном итоге, определяют миссию организации.

Само понятие «ценность» характеризуется как значимость, нормативность, полезность, необходимость, целесообразность.

Ценности могут быть абсолютными и относительными; истинными и ложными; позитивными и негативными; признанными и непризнанными и т.д.

К профессиональным ценностям так же можно отнести ценности непреходящие и вечные; обыденные, индивидуальные и групповые, материальные и духовные; этические и эстетические.

Ценности профессиональной деятельности оказывают сильное воздействие на индивидуальное профессиональное поведение личности как формы актуализации общекультурного содержания компетентности профессионала.

Любая деятельность человека в целом, и спортивного менеджера в частности может восприниматься как деятельность, в которой реализуются социальные или индивидуальные человеческие ценности, такие как **гуманизм, справедливость, милосердие** и др.

Конечной целью профессиональной деятельности менеджера физической культуры и спорта, должна быть идея блага своего клиента всего, что он воплощает в своей работе. Специфика предпринимательской деятельности в физической культуре и спорте, должна основываться не только на получении прибыли от своей профессиональной деятельности, но учете, прежде всего, интересов своих клиентов, соблюдение принципов «не навреди». То есть спортивный менеджер не может оказывать спортивные услуги клиенту, приносящие вред его

здоровью, не учитывать особенности его физических возможностей, регламентировать физическую нагрузку, не взирая, на прибыль, получаемую от количества тренировок и других предпринимательских целей.

Благо получателей физкультурных услуг на коммерческой основе, если мы говорим о предпринимательстве в спорте, должно доминировать над всеми предпринимательскими целями и задачами, особенно в физической культуре и спорте, где главной целью для человека является получение здоровья, только в этом случае, мы можем говорить о специфических ценностях профессиональной деятельности спортивного менеджера. В иерархии ценностей спортивного менеджера должны стоять такие ценности как: **удовольствие, польза, справедливость, гуманность, милосердие и т.д.**

К положительной ценности в предпринимательской деятельности спортивного менеджера можно отнести пользу, которая подразумевает такие действия, в основе которой лежат интересы, клиента получателя спортивных услуг, т.е. улучшение физического здоровья, жизненного потенциала, улучшение настроения, сохранение и улучшение внешних данных, а также повышение социального, политического, экономического, профессионального, культурного статуса. Основное кредо принципа «полезности» можно сформулировать, следующим образом: «В здоровом теле – здоровый дух».

Формирование базисных ценностей в профессиональной деятельности спортивного менеджера проходит долгий путь. Их выбор, как правило, определяется спецификой профессиональной деятельности, т.е. этическими основами спорта, менеджмента, идеологией социальной среды, семейных и трудовых ценностей и т.д.

В результате трансформации социально-культурных ценностей спортивный менеджер, как правило, становятся их носителем и потребителем.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Назовите основные группы ценностей характерных для профессии спортивный менеджер.
2. Какое место занимает система ценностей в предпринимательской деятельности спортивного менеджера.
3. Место и роль идеала в профессиональной работе.

4. Раскройте сущность и содержание основных этических и аксиологических категорий спортивного менеджмента.

5. Определите место и роль ценностей в современном спортивном менеджменте.

Задания

1. Составьте глоссарий, представив его в виде табл. 1.

Таблица 1

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
Добродетель	
Потребность	
Добро	
Идеал	
Справедливость	

2. Заполните табл. 2.

Таблица 2

Термин	Интерпретация термина
Польза	
Ценность	
Деонтология	
Блага	
Ценностное отношение	
Ценностные ориентации	
Значимость	
Нормативность	
Целесообразность	
Полезность	

Решите практические задания

Практическое задание 1. Заполните анкету: «Какие профессиональные ценности привлекли вас при выборе будущей профессии спортивного менеджера». Ответить на этот вопрос помогут нижеприведенные вопросы:

1. Представьте, что вы только что окончили школу, вам предстоит выбор будущей профессии, выбрали бы вы снова профессию, которую сейчас получаете?

2. Поступали бы в другое учебное заведение, или снова выбрали это?

3. Получаете ли вы удовольствие от учебного процесса?

4. Где в качестве кого хотели работать?

5. Какой вид деятельности вас привлекает больше: преподавание физической культуры, тренерская деятельность или менеджмент в спорте?

Практическое задание 2. Для выявления иерархии ценностей жизненного пути заполните анкету.

Анкета «Выявление иерархии вариантов предпочтительного жизненного пути».

Получив диплом Вуза, вы планируете (ответы да, нет)

1. Работать по специальности

2. Устраивать семейную жизнь

3. Продолжать обучение

4. Заняться поиском высокооплачиваемой работы

5. Начать собственный бизнес

6. Иные планы

Практическое задание 3. Заполните табл. 3: «Расставьте ваши приоритеты при выборе будущей работы».

Таблица 3

Определение приоритетов при выборе работы	Да, нет
Высокая оплата труда без особых нагрузок	
Сугубо по специальности	
Любая творческая работа	
Чистая, интеллигентная	
Желательно руководящая должность	
Согласен на любую работу, но с высокой оплатой.	

Практическое задание 4. В нижеприведенных высказываниях укажите, какая интерпретация термина «ценность» соответствует содержанию этого понятия:

- а) функциональное значение различных объектов для человека;
- б) конечный результат желаемого;
- в) жизненно важная необходимость для существования и развития человека;
- г) возможность оценивать и воспринимать значимые объекты.

Практическое задание 5. В нижепредставленных высказываниях отмечаются обычаи и нравственные нормы. Определите, в каких из них говорится об обычаях, в каких, о нравственных нормах. Обоснуйте свой ответ.

«Надо жить в мире – таков первый естественный закон человека»¹⁷

«Не плакать, не смеяться, не ненавидеть, а понимать»¹⁸.

¹⁷ Монтескье, Шарль Луи. Избранные произведения/ Общ. ред. и вступ.ст. М.П. Баскина-М.:Гослитиздат,1955С.125.

¹⁸ Спиноза, Бенедикт. Богословско-политический трактат. Пер.с лат. М.М. Лопаткина, С.М. Роговина, Б.В. Чередины. -М.: Академический проект. 2015.С.238

«Не делай другому того, чего не желаешь себе сам»¹⁹

«И так во всём, как вы хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними, ибо в этом закон и пророки»²⁰

«Любите врагов ваших, благотворите ненавидящих вас, благословляйте проклинающих вас и молитесь за обижающих вас».²¹

Решите ситуационную задачу

Ситуационная задача 1. Как вы относитесь к людям, у которых «слова моральные», а «поступки аморальные»?

«Когда морализируют добрые, они вызывают отвращение; когда морализируют злые, они вызывают страх»²².

Согласны ли Вы высказыванием Ф. Ницше, ответ обоснуйте.

Ситуационная задача 2. Вы тренируете девочку Н., она инвалид 3-й группы, исповедует ислам, поэтому отказывается от тренировок по субботам. К какому уровню ценностей относится ее приверженность к вероисповеданию?

- а) социетарные ценности;*
- б) общечеловеческие ценности*
- в) профессиональные ценности;*
- г) индивидуальные ценности.*

Ситуационная задача 3. Тренер плавательного бассейна спортивного комплекса «Здоровье» - молодая девушка, она только что окончила институт, придя в коллектив, поразила всех сво-

¹⁹Библия. Евангелия от Матфея. 7 стих 12

²⁰ Библия. Евангелия от Матфея. 7 стих 12

²¹ Апостольские постановления. Толкование Священного писания. Толкования на МФ.5; 44.

²² Ницше Ф. Человеческое. Слишком человеческое. Веселая наука; Злая мудрость: Сборник / Пер. с нем.; Худ. Обл. М. В. Драко. - Мн.: ООО «Поппури», 1997. - 704с.

им внешним видом. Тело ее исколото татуировками, волосы окрашены в синий цвет, на протяжении всего рабочего времени она общается по телефону со своими друзьями, отвечает грубо на замечания коллег. Это вызывает шок не только со стороны коллег, но в первую очередь у посетителей бассейна.

После нескольких тренировок, недовольные ее поведением посетители обратились к руководству с просьбой о ее замене на другого тренера. Какие требования к профиограмме специалисту были нарушены тренером:

- а) к внешнему облику тренера;*
- б) выполнению обязанностей;*
- в) уважению клиентов;*
- г) профессиональным качествам.*

Ситуационная задача 4. Одна из посетительниц занятий аэробики неоднократно приходила на тренировки в нетрезвом состоянии. Менеджер неоднократно предупреждал ее об отстранении от занятий, на что она пыталась высказать недовольствие. В результате ей было отказано в посещении тренировок.

Какое качество личности менеджера позволило выявить не соответствие должного вида девушки. Прав ли менеджер в принятии решения, было ли оно корректным по отношению к клиентке?

- 1) толерантность;*
- 2) внимательность и наблюдательность;*
- 3) тактичность;*
- 4) совесть.*

Выполните практическое задание

Практическое задание 1. Для того чтобы определить уровень толерантности, вам необходимо определить насколько вам комфортно принимать или не принимать индивидуальности встречающихся вам людей.

а) Исходя из трехбалльной шкалы оценивания нижеприведенных суждений (от 0 до 3), определите, насколько они верны по отношению лично к вам:

- *Меня обычно раздражают медлительные люди.*
- *Суевливые и непоседливые люди меня так же раздражают.*
- *Плохо переношу шум, создаваемый детьми.*
- *Не люблю людей кавказкой национальности.*
- *Положительные люди с безупречной репутацией, меня сильно напрягают и вызывают недоверие.*

б) Прочитав нижеприведенные высказывания, определите: оцениваете ли вы других людей, исходя из собственного «я» (ответ оцените в баллах от 0 до 3):

- *«Тугодумы», как правило, выводит меня из равновесия;*
- *«Болтуны» меня чаще всего раздражают;*
- *Не люблю навязчивых людей;*
- *Не общаюсь с людьми, с низким айкью.*

– в) Проверьте: на сколько, корректны ваши оценки в адрес окружающих вас людей:

- *Молодежь с необычными прическами, сильно яркой косметикой, экстравагантными нарядами, вызывает у меня неприятные чувства из-за внешнего вида.*

– В своем окружении мне неприятно видеть представителей некоторых национальностей, они вызывают у меня некоторое раздражение и неприятие.

– Не воспринимаю слишком флегматичных мужчин и женщин.

– Не приемлю коллег с низким профессиональным уровнем.

г) Умеете ли вы спокойно реагировать на некоммуникабельных людей, принимать их в таком виде, в каком они есть (оценивайте свой ответ по 3-балльной системе):

– Грубиянам, я отвечаю грубостью.

– Антиподы мне неприятны, и я не буду с ними общаться никогда.

– Бескомпромиссные люди, мне также неприятны.

– Самоуверенные люди вызывают у меня раздражение.

– Человека, от которого исходит грубость, особенно в общественных местах, я попытаюсь остановить, сделав ему замечание.

д) Можете ли Вы позволить себе постоянно переделывать и перевоспитывать своих коллег (оценка та же от 0 до 3 баллов):

– Мне нравится поучать своих коллег.

– Мне претят невоспитанные люди.

– Никогда не буду лезть со своим уставом в чужую жизнь.

– Считаю нужным делать замечания, когда это необходимо.

– Часто командую близкими.

е) Есть ли у вас привычка перестраивать окружающих людей под себя (оценка ваших суждений в баллах та же):

– Мне не нравится, когда в час пик, пожилым людям обязательно необходимо, ехать. Не люблю проживать в номере гостиницы с посторонним человеком.

- Меня раздражают бескомпромиссные люди, не соглашающиеся с чужой позицией.
- Я не терплю никаких возражений.
- Всегда отстаиваю свою позицию, делаю все по-своему.

ж) Свойственна ли вам такая тенденция поведения (оценка та же):

- Я человек мстительный и мне хочется, что бы моим обидчикам досталось по заслугам.
- Я часто ворчу, если меня что-то не устраивает в коллеге.
- Мне свойственно чувство обидчивости, я его долго помню.
- Не потерплю бестактные шутки.
- Я достаточно самолюбив и если мое самолюбие будет задето, то я все равно на это обижусь.

з) Определите, на сколько, выкомфортный человек по отношению к окружающим вас людям. (Шкала оценивания ответов трехбалльная):

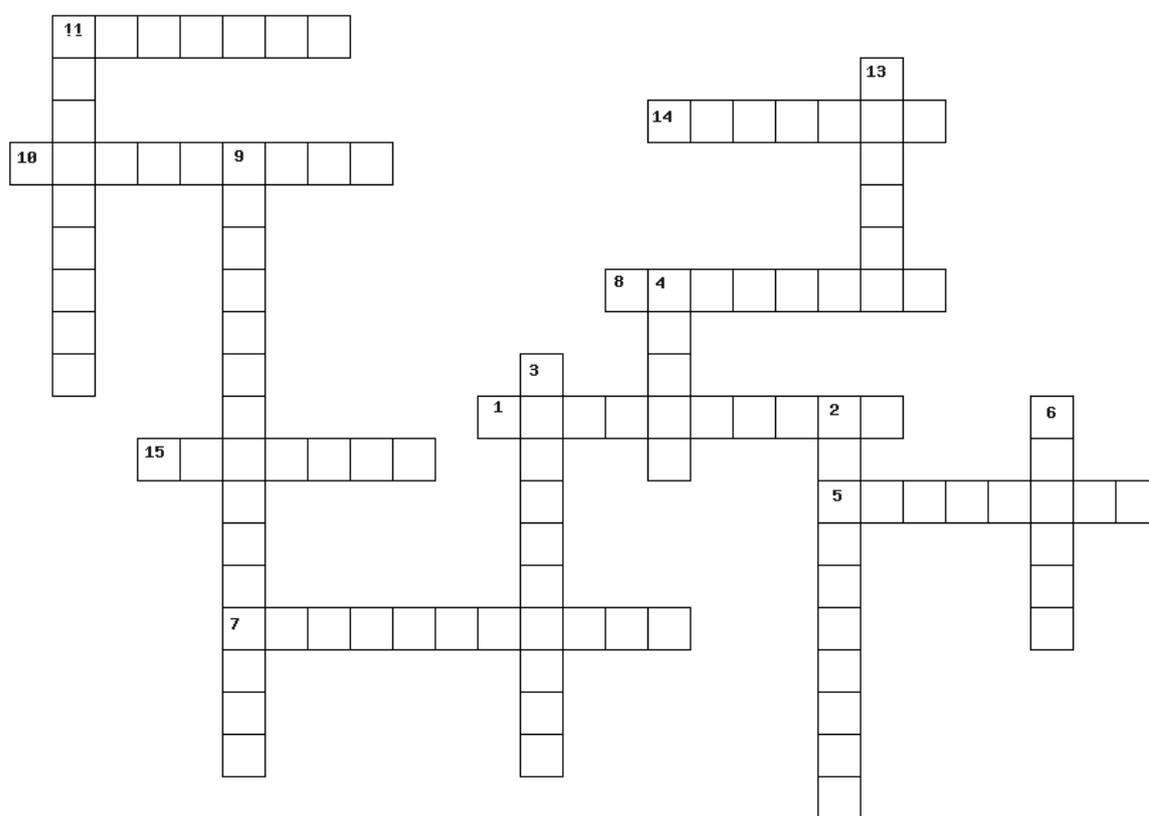
- Я не приемлю людей, плачущих в «чужую жилетку».
- Я не понимаю коллег, которые выносят на обсуждение семейные тайны и проблемы.
- Если кто-либо, из моих коллег начинает жаловаться на свою семейную жизнь, то стараюсь уходить от разговора.
- Я равнодушен к проблемам своих коллег.
- Мне нравится злить своих родных и коллег.

Обработка ваших ответов.

Подсчитайте сумму баллов, которую получили в результате ответов по всем девяти признакам. Чем выше балл, тем ниже уровень вашей коммуникабельности и толерантности. Если вы набрали максимальное число баллов – 135, то вы являетесь абсолютно нетерпимым человеком к окружающим людям.

По поведенческим признакам высокие суммарные оценки возможны в интервале от 0 до 15 баллов. При подсчете баллов, обратите внимание на то, что чем выше балл, по конкретному признаку, тем меньше вы терпимы к людям в отношениях с ними. Если балл меньше, это говорит о том, что уровень вашей общей коммуникативной толерантности выше. При этом следует заметить, что полученные результаты позволяют оценить лишь основные тенденции, свойственные вам во взаимоотношениях с коллегами. В жизни и живом общении, скорее всего, ваш характер проявляется ярче и многообразнее.

Решите кроссворд



По горизонтали: 1. Для этого человеческого качества, характерно уважительное поведение к людям, оно является нормой повседневной жизни и привычным способом обращения с окружающими людьми. Для него характерно: внимательность, доброжелательность, деликатность, такт, взаимопомощь. 5. Уважительное отношение объекту, к нему почтительное отношении, способность учитывать его интересы. 7. Предъявляемые требования к поведению человека, требу-

ющие неукоснительного выполнения. 8. Внешнее проявление неуважительного отношения к людям, которое выражается в недоброжелательности к чужим интересам и запросам, навязывании своей воли и желания. Неумение сдерживать свое раздражение. Оскорбление достоинства окружающих, сквернословие, употребление кличек. 10. Моральное качество: правдивость, принципиальность, верность слову, обязательству, искренность. 11. Человек, который предан интересам своего дела. 13. Способность человека к самоконтролю, поступкам, которые он совершает в соответствии с интересами общества. 14. Умение человека, одновременно сопереживать и испытывать ненависть. Умение быть рядом, и в горе, и в радости, объективно осознавать окружающий мир, основываясь на собственном мировоззрении.

По вертикали: 2. Моральное качество человека, его субъективное восприятие своей профессии, соотнесенное с конечным результатом профессиональной деятельности. 3. Одно из моральных качеств, которое характеризует человека в его отношении к интересам, убеждениям, верованиям, привычкам других людей. 4. Является родным местом человека, страной, в которой он родился и жил, принадлежность к конкретному народу. 6. Умение контролировать поведение. Некий, способ и манера поведения по отношению к другим людям. 9. Способность и готовность человека выполнять и принимать решение, совершать действия, отвечать за них перед собой и другими. 11. Поступки и действия человека, которые он совершает, отражающие его отношение к людям и к самому себе. 14. Один из важных элементов личностной культуры. 13. Умение контролировать поступки, поступать в соответствии с требованиями общества.

Тестовые задания

1. Ценности, которые позволяют человеку осознанно и целенаправленно организовывать свою деятельность, справляться со своими задачами и целями:

- а) мораль;
- б) принципы;
- в) система ценностей;
- г) профессиональный кодекс.

2. Ценности, определяющие благо, добро и зло:

- а) этические ценности;
- б) коммерческие;
- в) религиозные;
- г) современные.

3. Трансверсия – это:

- а) ранговые ценности;
- б) смысловые;
- в) гуманные;
- г) ориентировочные.

4. Укажите все варианты ответов основных функций этико-аксиологического подхода, существующих в профессиональной этике:

- а) диагностическая;
- б) оценочная;
- в) прогностическая;
- г) целеполагающая;
- д) материальная.

5. Факторы, которые оказывают значительное влияние на систему ценностей профессиональной этики:

- а) иерархия этических ценностей в профессиональной деятельности;
- б) система ценностей современного российского общества;
- в) материальные;
- д) системообразующие;
- е) профессиональные;
- ж) международные.

6. Что является абсолютными ценностями:

- а) благосостояние;
- б) равенство и свобода;
- в) независимость;
- г) коллективизм;
- д) патриотизм.

7. К какому уровню ценностей можно отнести права человека:

- а) общечеловеческие;
- б) социетарные;
- в) профессиональные;
- г) индивидуальные.

8. Какие факторы, оказывают влияние на систему ценностей спортивного менеджера:

- а) иерархия профессиональных факторов;
- б) российских ценностей;
- в) традиции русского народа, взаимопомощь;
- г) материальные услуги;
- д) общечеловеческие ценности;
- е) иерархия ценностей профессионализма;
- ж) ценности зарубежных спортивных менеджеров.

9. Философское учение о ценностях:

- а) социология;
- б) эстетика;
- в) аксиология;
- г) этика.

10. Кто из нижеприведенных ученых связал начало аксиологии с наукой о ценностях:

- а) Р. Ф. Лотце;
- б) Аристотель;
- в) И. Кант;
- г) И. Бентам.

11. Какие основные инструментальные этические ценности связаны с профессиональной этикой менеджера в спорте:

- а) личностные качества специалиста;
- б) моральные;
- в) правовые;
- г) индивидуальные и моральные.

12. Что из нижеперечисленного относится к абсолютным ценностям:

- а) благо;
- б) независимость;
- в) здоровье;
- г) общество;
- д) взаимовыручку.

13. Права человека относятся:

- а) общечеловеческим ценностям;
- б) профессиональным;
- в) коллективным;
- г) социальным.

14. Какая мотивация, основанная на воздействии через морально-нравственные интересы, приемлема в спортивном менеджменте:

- а) материальная;
- б) социальная;
- в) властная;
- г) все вместе взятые.

15. Что относится к экономическим методам спортивного менеджмента:

- а) _____;
- б) _____;
- в) _____.

Список используемой литературы

1. Бойков, В.Э. Государственные служащие: штрихи коллективного портрета // Социологические исследования. 1997. № 6. С. 99-109
2. Монтескье, Шарль Луи. Избранные произведения/ Общ. ред. И вступ.ст. М.П.Баскина -М.:Гослитиздат,1955.256 с.
3. Спиноза, Бенедикт. Богословско-политический трактат. Пер.с лат. М.М. Лопаткина, С.М. Роговина, Б.В. Череди́на. -М.: Академический проект. 2015.486 с.
4. Библия. Евангелия от Матфея. 7 стих 12.
5. Капитонов, Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. - М.: Альфа-Пресс, 2011.-351с.

Список рекомендованной литературы

1. Глобальные проблемы и общечеловеческие ценности [сборник] : пер. с англ. и фр. сост.: Л. И. Василенко, В. Е. Ермолаева ; ввод. ст. Ю. А. Шрейдера. - М.: Прогресс, 1990. - 495 с.
2. Яницкий, М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000.-204 с.
3. Гусейнов, А.А. Золотое правило нравственности. - М.,1988-346 с.
4. Выжлецов, Г.П. Аксиология культуры. -СПб.: Изд-во СПб. унта, 1996. - 346с.
5. Каган, М.С. Философская теория ценности. -СПб.: Петрополис, 1997. -278 с.

Практическое занятие 6
Тема: КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА
(информация для ориентации)

Под корпоративной культурой или корпоративной этикой мы подразумеваем деловую культуру, функционирующую внутри определенной группы людей, как правило, принадлежащей одному профессиональному коллективу. Если любую корпорацию рассматривать, с точки зрения этики, то ее можно охарактеризовать как: организацию, которая следует общепринятым нормам материальной и духовной культуры, в которой люди – главная ценность.

Ключевым элементом, объединяющим людей в современной корпорации, является корпоративная этика, которая объединяет всех ее участников в единый социальный организм. Следует отметить, что деятельность работников организуется не только на основе приказов, но прежде всего, на единстве мировоззрения и ценностных установок сотрудников, что позволяет любой предпринимательской деятельности, становится гармоничной и динамичной формой производственного сообщества.

К составляющим элементам современной корпоративной культуры можно отнести: **философию, идеологию, доминирующие ценности-нормы, которые разделяются сотрудниками внутри каждой организации, климат, ритуалы, церемонии, внешний и внутренний дизайн, деловой этикет.**

Появлению корпоративной культуры предшествует организационный климат. Имидж организации – это, по сути, тот образ, который складывается у клиентов, партнеров, общественности, то есть сформировавшееся представление общества об успешной деятельности компании, ее достижениях, которые вызывают интерес клиентов и желание сотрудничать с этой компанией. В основе имиджа компании лежит стиль, который характерен для внутренних и внешних деловых, а также межличностных отношений в профессиональном коллективе. Большое значение для имиджа компании имеет официальная атрибутика. Под атрибутикой подразумевают название компании, ее эмблему, и даже, товарный знак. Имидж, прежде всего, нацелен на восприятие и находится в сильной зависимости от него.

Корпоративная культура на уровне одного коллектива проявляется как доброжелательное отношение сотрудников друг к другу, обмен опытом, согласованность действий, поддержание лучших традиций и разумная критика в адрес, как рядовых работников, так и руководителя. К корпоративной культуре относятся особые требования, которые предъявляются к сотрудникам организации внутри трудового коллектива в области общения, нормы поведения, сложившиеся и принятые в учреждении.

Таким образом, корпоративная культура или корпоративная этика – это совокупность систем материальных и духовных ценностей, которые характерны для конкретной корпорации. Корпоративная культура как определяющий фактор, является отражением индивидуальности компании, ее определением и восприятием социальной и вещественной среды. Благодаря корпоративной культуре, которая складывается внутри коллектива, формируются ценностные ориентиры и нормы поведенческой культуры, взаимодействия членов коллектива как внутри него, так и с ее деловыми партнерами.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Какими этическими требованиями и нормами построения корпоративной культуры должно руководствоваться любое коллективное общество для успешной работы в многонациональном коллективе?
2. Выделите основные элементы корпоративной культуры, раскройте смысл каждой из них.
3. Выделите основные способы классификации корпоративных культур.
4. Какими навыками, необходимыми для успешной работы в корпорации должен обладать любой член профессионального коллектива?
5. Какие можно выделить основные направления в процессе формирования корпоративной культуры?

Задания

1. Приведите в соответствие друг другу термины из двух колонок в табл. 1. В таблице представлены элементы корпоративной культуры. Расположите их в соответствии со смысловой интерпретацией.

Таблица 1

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
Мифы и легенды	Основные принципы деятельности организации, отражающие ее предназначение.
Менталитет	Характерное взаимоотношение внутри коллектива.
Обряд	Приукрашенная совокупность черт характера основателя организации.
Обычай	Стандартное повторяющееся мероприятие, проводимое по специальному поводу.
Организационные ценности	Форма восприятия из прошлого, без каких – либо изменений
Ритуал	Отраженные в законодательном виде истории организации.
Стиль поведения	Ценности, обычаи, ритуалы, перенесенные из прошлого.
Традиция	Тип мышления членов трудового коллектива.
Философия организации	Совокупность мероприятий, оказывающих психологическое воздействие на членов организации.

2. Заполнить табл. 2 «Основные параметры корпоративной культуры».

Таблица 2

Параметры	Функции, которые они выполняют
Миссия, философия.	
Целеполагание	
Ценностные ориентиры	
Поведенческая этика	
Корпоративная культура	
Имидж организации	

Заполните в табл. 3. «Элементы духовной культуры организации» перечень позиций по каждому из пяти разделов предлагаемой формы. Обсудите выявленные элементы корпоративной культуры, положительные и отрицательные стороны их влияния на поведение персонала.

Таблица 3

«Элементы духовной культуры организации»

№	Содержание разделяемого персоналом элемента
1	Верования и предположения
	1.
	2.
	3.
2	Вещи материального мира
	1.
	2.
	3.
3	Выражения
	1.
	2.
	3.
4	Действия
	1.
	2.
	3.
5	Мысли и чувства
	1.
	2.
	3.

Практическое задание 3. У русской корпоративной культуры есть свои характерные принципы и традиции, а также характеристики. Напишите в порядке убывания, существующие в русской корпоративной культуре характеристики (от часто употребляемых в корпорациях, к менее употребляемых, в обществе).

Заполните табл. 4 и рассмотрите, как данные характеристики могут проявиться в работе с позитивной и негативной точек зрения.

Таблица 4

Характеристика	Позитивно это качество может проявляться в...	Негативно это качество может проявляться в...

Практическое задание 5. Проанализируйте социально-психологический климат в своем коллективе по заданной схеме. В табл. 5 приведены антиподы терминов, определяющие атмосферу в коллективе.

Отвечая на каждые из 10 пунктов шкалы, оценка ставится слева направо от 1 до 8 баллов. Учитывая баллы, принимайте во внимание, что по мере приближения к правому или левому краю таблицы слова определяют более выраженный признак в коллективе.²³

Представьте ваши предложения по совершенствованию психологического климата в вашем коллективе.

Таблица 5

Характеристика	Баллы								Характеристика атмосферы в коллективе
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Коллективизм									Отсутствие коллективизма
Отсутствие зависти									Завистливость
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Высокая производительность									Непродуктивность
Взаимовыручка									Отсутствие взаимопомощи
Сотрудничество									Рассогласованность
Взаимозаменяемость									Недоброжелательность
Заинтересованность									Равнодушие
Увлеченность									Безразличие
Продуктивность									Безуспешность

²³Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений. Учебник./Кибанов, А. Я., Захаров, Д. К., Коновалова, В. Г. - М.;Инфра-М,2002.- С.70 .

Практическое задание 6. Возможно, Вам придется в ближайшем будущем, после окончания ВлГУ, стать руководителем или спортивным менеджером в одной из корпораций. Для определения Вашего предпочтительного стиля корпоративной культуры, которому бы отдали предпочтение, необходимо ответить на ниже предложенные вопросы.

Выберите один из предложенных вариантов ответов, который, на ваш взгляд, является оптимальным, для будущей корпорации, в которой возможно придется работать. Подчеркните только одну формулировку ответа А, Б, В или Г, затем заполните табл. 6.

1. Что из нижеперечисленного должно являться основным для руководителя или спортивного менеджера:

- а) организация тренировочных занятий и поиск будущих спортсменов;
- б) повышение эффективности тренировок;
- в) поиск новых управленческих решений, делегирование ответственности тренерского состава;
- г) внедрение инновационных форм и методов в тренировочный процесс; налаживание корпоративного климата.

2. Какой в основном тип коммуникации в организации вы бы предпочли:

- а) где практикуются безразличные и формальные связи;
- б) все поручения и задачи передаются в письменной форме
- в) только личный контакт;
- г) предпочту частное и неформальное общение.

3. Контроль деятельности тренировочного процесса в основном должен быть основан:

- а) на плановых показателях по укомплектованности спортивного зала и формальных тренировках;
- б) достижении спортивных показателей, тренирующихся;

в) на показателях, которые будут характеризовать стабильность и постоянство спортсменов нашей корпорации;

г) на получение прибыли от спортивных коммерческих тренировок.

4. Мотивация в вашей корпорации должна быть основана чаще всего:

а) на чувствах принадлежности к команде и ее ценностях;

б) карьерном росте;

в) личностных оценках;

г) повышении статуса корпорации в целом, и каждого спортсмена в частности.

5. Какая должна преобладать организационная структура в вашей корпорации:

а) неформальная;

б) функциональная и централизованная;

в) децентрализованная и линейно-штабная;

г) ориентированная на решение проблем.

6. Какими ценностями должна руководствоваться корпоративная культура вашей организации:

а) отсутствие доминирования и подавления сопротивления;

б) рациональное поддержание трудового и дисциплинарного порядка;

в) защита интересов всех членов корпорации;

г) достижение всех целей любого подразделения.

7. Основная цель, которую ставят ваши коллеги, работая в корпорации:

а) соответствие существующим в корпорации нормам и правилам поведения;

б) получать от работы только удовлетворение;

в) активно участвовать в решении всех проблем корпорации, в общее дело;

г) сохранять и завоевывать новые привилегии.

8. Взаимоотношение с другими организациями должно строиться:

- а) на взаимном интересе и общении;
- б) взаимном сотрудничестве;
- в) конкуренции;
- г) соблюдении закона.

9. Стил ь руководства в основном должен быть основан:

- а) на компетентности и опыте;
- б) умение поддерживать дисциплину и порядок;
- в) соблюдении должностных инструкций;
- г) взаимопомощи.

10. За что должны в первую очередь поощрять сотрудников корпорации:

- а) за их способность добиваться результатов и умение побеждать;
- б) соблюдение правил и процедур;
- в) взаимопомощи;
- г) вклад в спортивные достижения и в целом, всей корпорации.

Для получения ответа на вопрос о соответствии той культуре, которая должна преобладать в вашей будущей корпорации, вам необходимо обвести буквы в табл. 6, которые вы отметили, в предложенных вариантах ответов, а затем посчитать число баллов (обведенных букв) по каждой колонке. Та колонка, которая получила наибольшее количество баллов, будет являться определяющей в типе желаемой корпоративной культуры вашей будущей корпорации.

Таблица 6

№ п/п	Преобладающий тип корпоративной культуры в вашей будущей корпорации			
	Авторитар- ный	Бюрократиче- ский	Целенаправленный	Гуманистический
1	Б	В	А	Г
2	А	Б	Г	В
3	Г	А	В	Б
4	В	Г	Б	А
5	Б	В	А	Г
6	А	Б	Г	В
7	Г	А	В	Б
8	В	Г	Б	А
9	Б	В	А	Г
10	А	Б	Г	В

Тестовые задания

1. Что из перечисленного ниже относится по смыслу к понятию «корпоративная культура»:

- а) управленческая культура;
- б) целеполагание;
- в) легенда организации;
- г) поведенческая культура;
- д) развитие организации;
- е) психологический климат.

2. Что определяет корпоративную культуру:

- а) ценности;
- б) традиции и ценности корпорации;

- в) смысловая организация;
- г) проблемы адаптации и внутренней интеграции;
- д) формы и методы организационной культуры;
- е) взаимодействия и отношения предпринимателей, способы и культура делового общения.

3. Что из нижеперечисленного включает в себя ценностно-нормативная структура корпоративной культуры:

- а) ценностная ориентация;
- б) законодательная база;
- в) общие цели и задачи;
- г) моделирование и проектирование отношений внутри коллектива;
- д) идеология организации;
- е) синергетика.

4. Что не входит в понятие корпоративной культуры:

- а) внешняя атрибутика компании;
- б) язык делового общения;
- в) компьютеризация с программным обеспечением;
- г) мифы компании;
- д) символический менеджмент;
- е) реклама выпускаемой продукции.

5. К имиджу в структуре корпоративной культуры относятся:

- а) атрибутика офиса или компании;
- б) язык делового общения;
- в) компьютеризация с программным обеспечением
- г) история компании;
- д) организационный менеджмент;
- е) реклама продукции.

6. Какая культура имеет отношение к культуре организации:

- а) организационная культура;
- б) деловая культура;
- в) культура речи;
- г) субкультура;
- д) религиозная культура;
- е) локальная культура.

7. Какой характер корпоративной культуры влияет на КПД организации:

- а) этика и этикет;
- б) локальная культура;
- в) культура делового общения;
- г) национальная культура;
- д) отрицательная культура;
- е) межличностная культура.

8. Какие функции выполняет корпоративная культура:

- а) смысловую;
- б) рекреативную;
- в) общественной памяти;
- г) распределительную;
- д) воспроизводственную;
- е) поддерживающую.

9. Что необходимо для диагностики корпоративной культуры:

- а) анализ;
- б) адаптация;
- в) программирование;
- г) стратегия;
- д) исследование и анализ;
- е) внедрение новой ценности в организацию.

10. Какие компоненты оценки корпоративной культуры включает в себя:

- а) тренинг;
- б) рефлексия;
- в) изучение;
- г) трансляция;
- д) стратегия;
- е) внедрение новых ценностей.

11. Какие методы диагностика корпоративной культуры существуют:

- а) интервьюирование;
- б) наблюдение;
- в) лицензирование;
- г) анкетирование;

- д) тестирование;
- е) экспресс-опрос.

12. Какое из нижеприведенных мнений учитывается при диагностировании корпоративной культуры:

- а) мнение сотрудников;
- б) соучредителей компании;
- в) директоров компании;
- г) федеральных и региональных органов
- д) студентов-практикантов;
- е) телевидения и прессы.

13. Какие ориентации компании при диагностике корпоративной культуры изучаются:

- а) трудовой коллектив;
- б) компьютеризация компании;
- в) межкультурное общение;
- г) прибыль;
- д) коммуникабельность;
- е) межконфессиональные взаимоотношения.

14. На какой основе, нижеперечисленных понятий, возможна оценка корпоративной культуры:

- а) построение дерева целей;
- б) планирование и проектирование;
- в) ценностные ориентиры;
- г) экономические показатели;
- д) штатный состав;
- е) бизнеса.

15. Корпоративная культура может изменяться в результате:

- а) личностных характеристик;
- б) форм и методов управления кризисом или конфликтом;
- в) проектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения;
- г) изменения критерия стимулирования;
- д) смены акцентов в кадровой политике;
- е) смены организационной символики и обрядности.

16. Каким образом корпоративная культура соотносится с управлением персонала:

- а) это общее целое;
- б) одна из частей;
- в) общее к частному;
- г) частное к общему;
- д) причина к следствию;
- е) следствие к причине.

17. Является ли организационная культура комплексом базовых ценностей, правил и норм, разработанных в коллективе для решения проблем коллектива и внешней адаптации внутри нее:

- а) да;
- б) нет.

18. Что можно отнести к составляющей части корпоративной культуры:

- а) убеждения;
- б) миссию корпорации;
- в) ценности;
- г) поведение;
- д) нормы;
- е) цели корпорации.

19. Назовите вид культуры, для которой характерным является структурирование правил, инструкций и положений относительно разных сторон жизни корпорации, а власть и ответственность определяются позицией в иерархии:

- а) деловое общение;
- б) организационная;
- в) целеполагание;
- г) поведенческая.

20. Какие методы могут использоваться для изучения сложившейся культуры:

- а) интервью;
- б) анкетирование;
- в) аттестация;
- г) изучение фольклора;
- д) изучение документов;
- е) кейс – стадии;
- ж) изучение практики управления.

21. Корпоративная культура – это убеждения, нормы поведения, установки и ценности, суть которых является правилами, определяющими как должны работать и вести себя люди в организации, вне зависимости от того, разделяют ли убеждения и ценности все члены коллектива:

- а) да;
- б) нет.

22. Выделите методы поддержания корпоративной культуры:

- а) поведение руководителя;
- б) совещания;
- в) призывы и декларации руководства;
- г) аттестация;
- д) обучение персонала;
- е) система стимулирования;
- ж) критерии отбора в организацию;
- з) внедрение корпоративной символики;
- и) убеждение персонала.

Список используемой литературы

1. Капто, А.С. Корпоративная этика // Журнал Личной, Национальной и Коллективной Безопасности. - 2004. - № 1. - С. 363 - 375.
2. Капто, А.С. Профессиональная этика. - М.-Ростов-на-Дону: Изд-во СКАГС, 2006. - 260 с.
3. Карнишина, Н.Г. Профессиональная этика. - Пенза: ПГТУ, 1997. - 82с.
4. Вогель, Д.Д. Этика бизнеса: прошлое и настоящее// Уроки организации бизнеса. - СПб., 1994. 348с.
5. Де Джордж, Р. Т. Деловая этика. Т.1., СПб - М., 2001-236 с..

Список рекомендуемой литературы

1. Управленческая культура организаций/ Составители: Л.М. КрольЕ. А Пуртова- М.: Независимая фирма «Класс», 2004.- 400с.
2. Психология менеджмента. / Под редакцией Г.С. Никифорова. 2-е изд.- Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2002.-556с.

3. Корпоративная культура делового общения: Главные правила общения и поведения в современном обществе/ Авт. сост. И.Н. Кузнецов-М.: АСТ; Мн.: Харвест, 2005.-608с.

4. Жалило, Б. «Операция на душе» - изменение корпоративной культуры компании // Управление персоналом. 2007. № 1. 130

5. Фритце, Д.Д. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива. - М., 2002.-348 с.

Практическое занятие 7

Тема: ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (информация для ориентации)

Этика деловых отношений – одна из сфер общественной жизни, возникшая как область прикладной этики во второй половине XX века, она была связана с появлением потребности теоретических осмыслений моральных норм и новых социальных отношений, сложившихся предпринимательских отношений, а также с целью систематизации и обобщения накопленного исторического опыта.

Этика деловых отношений представляет некую систему нравственных требований и норм поведения, которые реализуются в одной из сфер общественной жизни – профессиональной деятельности.

Этика деловых отношений представлена системой нравственных требований и норм поведения, которые необходимо выполнять участникам деловых контактов в рамках профессиональной деятельности.

В понятие этики деловых отношений входит внутренняя и внешняя оценка осуществляемой политики организации; моральные принципы, которыми руководствуются члены трудового коллектива; существующий моральный климат внутри самой корпорации, и прежде всего, деловой этикет.

Деловые отношения – это процесс, который предполагает служебные и деловые контакты граждан в сфере, объединяющей их в общем виде трудовой деятельности. В результате деловых контактов

и выстраивании между ними деловых отношений они решают общие цели и задачи, способствующие эффективности конечного результата их трудовой деятельности.

Специфической чертой деловых отношений является регламентированность. Регламентированность, т.е. подчинение установленным ограничениям, определяется национальными и культурными традициями, профессиональными этическими принципами, которые необходимо соблюдать. При этом следует соблюдать определенную культуру общения, которая обеспечивается интеллектуальной, эмоциональной и нравственной развитостью человека, вступающего в деловой контакт. Только личностям, способным к «коммуникационной импровизации», удастся достичь положительного эффекта в деловых отношениях, выстраиваемых на общепринятых этических нормах и принципах, так как правильное их выстраивание – это своего рода творчество.

К принципам деловых отношений относится обобщенное выражение нравственных требований, которые выработаны в моральном сознании граждан. Соблюдение принципов деловых отношений обязывают специалистов всех отраслей деловых коммуникаций к выполнению полезного труда на благо всего общества, к желанию и умению работать в коллективе; соответствующему отношению к труду как творческому процессу; необходимости к сотрудничеству, уважению к любой форме собственности. Важным принципом деловых отношений является принцип следования в трудовой деятельности действующему законодательству, соблюдению договорных отношений, принципу повышения образовательного уровня.

Этика деловых отношений включает в себя развитие таких навыков как умение взаимодействовать в рамках деловых контактов, организовывать деловые приемы, строить грамотно и профессионально публичные выступления, принимать этически оправданные поступки во благо своих партнеров и своего трудового коллектива и т.д.

Что касается делового общения специалистов физической культуры и спорта, то следует отметить, что в деловом общении их объединяют, прежде всего, профессиональные интересы и совместная де-

тельность. Она направлена на согласие и достижение общих целей, таких как приобщение граждан, к спорту, здоровому образу жизни, к достижению побед на различных соревнованиях и т.д. В деловые отношения менеджеры вступают с коллегами по работе, а также с людьми, которые разделяют увлечения физкультурой и спортом. Особой целью деловых взаимоотношений спортивных менеджеров является поиск рациональных средств и методов повышения эффективности сотрудничества между коллегами, учениками, получателями спортивных услуг и др.

Соблюдение общепринятых норм и принципов деловых отношений является залогом успеха в различных видах деятельности, например, при заключении договора об аренде спортивного сооружения или разработке совместных договорных условий сотрудничества кооператива и спортивного сооружения, и прежде, всего в качественном результате оказания спортивных услуг своим клиентам. Поэтому важным аспектом в соблюдении этики деловых отношений, является принцип профессионализма, который заключается в критерии оценки профессионализма участников деловых контактов в целом, и непосредственно каждого отдельного его участника, и, прежде всего организации в целом.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Дайте определение феномену «деловые отношения», назовите основные цели деловых отношений.
2. Охарактеризуйте некоторые элементы этики деловых отношений.
3. Какие варианты этики деловых отношений узнаете?
4. Назовите основные принципы деловых отношений, раскройте их содержание, приведите примеры.
5. В чем заключается принцип регламентированности в организации деловых отношений. Как он влияет на процесс выстраивания деловых отношений между партнерами?

Задания

1. Составьте глоссарий, представив его в виде таб. 1.

Таблица 1

<i>Термин</i>	<i>Требования к деловому общению</i>
Регламентированность	
Деловые контакты	
Этические нормативы	
Служебный этикет	
Речевой этикет	
Принцип вежливого этикета	
Культура организации	
Действующая система коммуникации	
Принцип вежливого нейтралитета	
Психологическая безопасность	
Управленческая этика	

Решите ситуационные задачи

Ситуационная задача 1. Иван Николаевич, уважаемый человек, он ваш босс, который двигает вас по служебной лестнице. Вы часто вместе проводите время не только на работе, но и в свободное время: вместе ходите в бассейн, встречаете Новый год и другие праздники, дружите семьями. Однажды, вы узнали, что вашей компании выделено 1000 долл. на "благотворительность" и приобретение компьютера. Но Иван Николаевич попросил забыть об этом. Через две недели спустя вы узнаете, что Иван Николаевич приобрел на эти деньги три новых тренажера в спортивный зал у компании «Фитнес-клуб» несмотря на то, что цена, предложенная компанией «Фитнес-клуб», выше других компаний, к тому же у вашей компании ранее были проблемы с надежностью продукции ««Фитнес-клуб»».

Сообщите ли вы вышестоящему начальнику о поступке Ивана Николаевича? Почему?

Будет ли это этичным, по вашему мнению.

Ситуационная задача 2. Никитин Семен Петрович давно является надежным союзником фитнес-клуба «Фора», где вы работаете менеджером. Он не раз поддерживал вас, перед генеральным директором, в ваших проектах по внедрению различных платных услуг фитнес-клуба, в результате вы получали поддержку и дополнительную прибавку к заработной плате (в виде премии за реализацию ваших коммерческих предложений). Более того, если бы не поддержка Семена Петровича, вероятно, вы работали бы где-то в другом месте. Но, вдруг, вы узнаете, что Никитин эти услуги, за которые вы получаете надбавку в виде премии, не включаются в финансовые отчеты фитнес-клуба, что противоречит закону.

Как вы отреагируете на эту ситуацию?

- напишите докладную
- сообщите в соответствующие органы
- поговорите с шефом
- поговорите с другом
- отпустите ситуацию, не вникая в данную проблему

Исходя из этических принципов, обоснуйте ваши действия?

Ситуация задача 3. Как вы поступите, узнав, что ваш спортивный клуб, где вы работаете тренером, ведет двойную бухгалтерию на двух различных компьютерах:

- напишите докладную
- сообщите в соответствующие органы
- поговорите с шефом
- поговорите с другом
- отпустите ситуацию, не вникая в данную проблему.

Этичным ли будет промолчать о сложившейся ситуации?

Ситуационная задача 4. Работая тренером, в одном из плательных бассейнов города, вы стали замечать, что растает число посетителей бассейна, у которых на ногах грибок. Но врач, который проводит осмотр ваших клиентов, посещающих занятия в бассейне на платной основе, упорно не обращает на это внимание. Руководство об этой ситуации знает, предлагает не обращать на это внимание, так как, в противном случае, число посетителей бассейна заметно снизится.

Как вы считаете?

-Есть ли у врача моральная обязанность поступать так, как ей велят? Есть ли у нее моральная обязанность предпринимать что-либо другое, кроме того, что ей велят?

- Правомочно ли ваше молчание о существующей проблеме как тренера, который все видит и все понимает, но молчит. Или не молчит?

Обоснуйте с этической точки зрения ваши варианты поступков.

Ситуационная задача 5. Вы стали невольным свидетелем разговора на повышенных тонах между сотрудником - кассиром и клиентом, с которым вы проводите тренировки на платной основе. Вы понимаете, что речь идет о некорректной оплате тренировочных занятий. При этом тон разговора постоянно повышается, слышна резкость в выражениях с обеих сторон. Вы понимаете, что не прав кассир, но он ваш сотрудник.

Что вы обязаны предпринять в этой ситуации как тренер?

- пройдете мимо, делая вид, что вас это не касается;*
- сообщите об инциденте, руководству;*
- вступитесь за своего клиента;*
- поддержите кассира;*
- постараетесь «разрулить» ситуацию другим способом.*

Свой ответ обоснуйте с этической точки зрения, основываясь на этике деловых отношений.

Ситуационная задача 6. Вы часто опаздываете на работу по независящим от вас причинам. (Вы так считаете). В качестве своего оправдания приводите аргумент, о проблемах с транспортом. Руководство ваши объяснения не принимает во внимание, в очередной раз выносит вам выговор.

Будете ли вы его опровергать, считаете ли вы себя правым?

- попытаетесь объяснить в очередной раз руководству причину своего опоздания;

- промолчите, приняв все как есть;

- пожалуетесь вышестоящему руководству за некорректность вашего руководства;

- напишете объяснительную и попытаетесь больше не опаздывать.

Ответ обоснуйте с этической позиции корпоративной этики.

Ситуационная задача 7. Вы являетесь руководителем спортивного комплекса, часто принимаете своих сотрудников по личному вопросу. К Вам постоянно приходит, сотрудник Н., который подробно и долго излагает свое недовольство. Оно касается различных аспектов не связанных с его профессиональной нагрузкой: низкой оплатой труда, обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, грубым обращением вахтеров и т.д. Вы понимаете, что он отнимает у Вас много время, часто задерживает других посетителей, и многие его жалобы не связаны с вашей компетенцией.

Что Вы предпримите как руководитель, ваши действия по отношению к нему?

- дадите понять, что у вас нет времени его часто выслушивать;

- не можете ему помочь, т.к. это не входит в ваши компетенции;

- будете ему разъяснять как он должен себя вести.

- постараетесь внушить, что он вам надоел и занимает ваше время.

Ответ обоснуйте с собственной этической позиции.

Ситуационная задача 8. Вы руководитель фитнес-центра, где остро ощутима нехватка кадров в одном из фитнес-залов. Один из ваших тренеров, имеющий большой опыт работы, пользующийся уважением и авторитетом среди коллег, обратился к вам с просьбой отпустить его с работы на собеседование в другой фитнес-клуб, где, как он пояснил, ему обещают более высокую заработную плату труда. Вы понимаете, что его уход лишит учреждение нужного, квалифицированного специалиста.

Как Вы отреагируете на его просьбу?

- попытаетесь уговорить остаться;
- не дадите выходной;
- повысите заработную плату;
- отпустите, предоставив выходной день;
- откажете в его просьбе.

Ответ обоснуйте с точки зрения профессиональной этики.

Ситуационная задача 9. Вы являетесь руководителем спортивного комплекса. Во время собрания слышите лестные отзывы в ваш адрес от подчиненных, это явно приятно. Они хвалят Вас за организаторские способности, умение воодушевлять коллектив, заботу и т.д. При этом они обосновывают свои положительные отзывы конкретными примерами.

Как Вы будете реагировать на эти выступления в своем заключительном слове?

- поблагодарите за оказанное доверие;
- постараетесь остановить, что бы, не акцентировать на этом большого внимания;

- ответите тем же в адрес всего коллектива;
- будете продолжать все это слушать в ущерб запланированным важным вопросам.

Ответ обоснуйте.

Ситуационная задача 10. Являясь директором спортивной детской школы, Вы проводите производственное совещание. Один из присутствующих, тренер К. Иванов, резко высказался против предложения о переносе его занятий на другое, не удобное для него время, мотивируя свою точку зрения заботой об интересах своей семьи. В душе вы не уважаете этого человека, считаете его плохим тренером и «скандалистом».

Как Вы будете реагировать на его выступление?

- разрешите изменить расписание;
- обоснуете отказ, мотивируя производственной необходимостью;
- просто откажите, ничего не объясняя;
- пойдете ему на встречу и разрешите.

Свое решение обоснуйте с этических позиций.

Ситуационная задача 11. Один из ваших подчиненных, является заслуженным мастером спорта, чемпионом области по гимнастике, он выступает за честь области на различных соревнованиях. Зрелый и талантливый тренер, специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью среди коллектива и у городских властей.

Так же ему присуще решение любых проблем, связанных с трудностями, возникающими у вашего спортивного комплекса. Более того, он великолепно взаимодействует в коллективе.

Но у вас не складываются личные взаимоотношения. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно, амбициозно. Вы нашли некоторые недочеты в его рабо-

те, и даже, нарушения трудовой дисциплины, решили высказать ему критические замечания. Из личного предыдущего опыта, Вы знаете, что его реакция на критику, будет негативной, он станет раздражительным и настороженным, и даже может нагрубить в присутствии коллектива.

Как вы себя поведете? Аргументируйте свой ответ.

Ситуационная задача 12. Среди ваших коллег, работающих в одном спортивном зале тренерами по спортивной гимнастике, есть два приятеля-одноклассника, которые часто во время тренировок со своими спортсменами, обсуждают свои вопросы, оставляя без внимания тренирующихся, у них спортсменов. Вы подошли к ним и сделали замечание, причем замечание вы попытались смягчить последующей за этим замечанием, шуткой.

Вы увидели, что замечание на них не подействовало. Они продолжали решать свои вопросы. Вы поняли, что замечание не было воспринято, и даже осталось без внимания.

Учитывая, что подобная ситуация происходит периодически и отрицательно сказывается на эффективности тренировочных занятий тренирующихся у ваших коллег, спортсменов, вы решили доложить об этом руководству.

Как вы оцениваете свое решение с точки зрения профессиональной этики? Обоснуйте свой ответ.

Ситуационная задача 13. Вы являетесь руководителем спортивного клуба, который готовит хоккейную команду для ответственных соревнований области. У вас заключен коммерческий договор с фирмой Н., которая должна предоставлять вашему клубу спортивный инвентарь и форму для хоккеистов. Вы сотрудничаете с ними более 3-х лет, но в последнее время фирма Н. не выполняет условия договора, о своевременной поставке инвентаря и формы для спортсменов. Неоднократно в вежливой форме вы предупреждали директора фирмы Н., что разорвете с ними договор о поставке, мотивируя несвоевременностью выполнения договора, но в ответ слышите ничем не оправданные отговорки.

Как вы поступите с поставщиком. Ваши дальнейшие действия:

- разорвете с ними договор.
- будете терпеть несвоевременность.
- найдете другого поставщика, объяснив причину.
- предпримите что-то еще.

К какому принципу делового общения вы прибегните, решая подобным образом проблему:

- принципу регламентированности;
- деловых контактов;
- вежливого этикета;
- психологической безопасности.

Ситуационная задача 14. Вы являетесь директором спортивного комплекса, где на коммерческой основе проводятся занятия в одном из тренажерных залов с женщинами. Для уборки помещения, вы заключили контракт с клининговой компанией «Мой Додыр». Директором клининговой компании является гражданка К., женщина преклонного возраста. Вы стали замечать, что в последнее время уборка помещения проводится недостаточно хорошо и не каждый день, как было прописано в договоре.

Вы назначили встречу директору клининговой компании, чтобы выразить ей свои замечания. Она ответила, что ей некогда и предложила решать проблему по телефону. В начале вы вели разговор корректно, но в конце разговора она расплакалась и обвинила вас в том, что к ней просто придираетесь. В конце своего разговора по телефону Вы объявили ей о том, что будете разрывать с ней контракт, искать другую клининговую фирму.

Какой принцип делового общения вы соблюдали, решая данную проблему подобным образом?

- принципу регламентированности;
- деловых контактов;

- вежливого этикета;
- психологической безопасности.

Ситуационная задача 15. Вам предстоит открыть новый тренажерный зал на коммерческой основе. Для этого вы взяли в аренду помещение, закупили тренажерное оборудование, осталось запустить рекламу. Вы нашли агентство по рекламе и заказали ее. Посмотрев готовую рекламу, поняли, что она вас не совсем устраивает и попросили внести некоторые изменения.

Но сотрудник из рекламного агентства с вами не соглашался, ничего не хотел менять и настаивал на своем проекте рекламы. Вы посчитали, что, ведя себя подобным образом, сотрудник рекламного агентства подрывает Ваш авторитет, сказали ему, что контракт разрывается, если он не пойдет на уступки и не сделает рекламу такой, какой хотите видеть ее Вы.

Правы ли Вы с этической точки зрения и точки зрения деловой этики.

Практическое задание

Отвечая на вопросы, приведенные ниже, вы сможете определить, степень возможности соблюдения вами служебной этики в вашей будущей профессии.

Каждый ответ оценивайте следующим образом. За ответ: «часто» - получаете 4 балла; «время от времени» - 3 балла; «редко» - 2 балла; «никогда» - 1 балл. Если у Вас при подсчете баллов получить меньший результат (максим 60 баллов, минимум 15), то это будет прогнозировать ваше поведение как более этичное. И наоборот, чем больше баллов вы наберете, тем менее этичным будет ваше поведение на работе.

«Если я буду знать, что меня не уволят с работы, то я, скорее всего»:

1. *Зная, что моя заработная плата не зависит от дисциплинарных нарушений, например, частое опоздание на работу по неуважительной причине, буду это делать.*

2. Даже если я уйду раньше положенного мне по штатному расписанию времени с работы, зная, что на заработной плате это никак не отразится, я буду позволять себе это делать.

3. Смогу себе позволить задерживаться во время обеденного перерыва и устраивать во время рабочего дня короткие паузы для собственных дел, только в том случае, если буду знать, что это никак не отразится на моей заработной плате.

4. С целью получения дополнительного выходного дня, могу ввести в заблуждение руководство компании, в которой буду работать, смогу сказать, что болен, даже это неправда.

5. Мне ничего не составит использовать служебный телефон в личных целях.

6. Не считаю зазорным заниматься личными делами во время работы.

7. Спокойно смогу использовать офисный ксерокс для своих нужд.

8. Смогу за счет компании использовать возможность пересылки своих переводов и других документов.

9. Смогу забрать домой часть продукции, которая имеет отношение к моей компании.

10. Не считаю не правильным, возможность поделиться выпускаемой продукцией со своими друзьями.

11. Смогу обязать компанию платить за услуги, которые не были мной использованы, например, за не использованные продукты, командировочные расходы, или покрывать различные-затраты, которых, в действительности, не было.

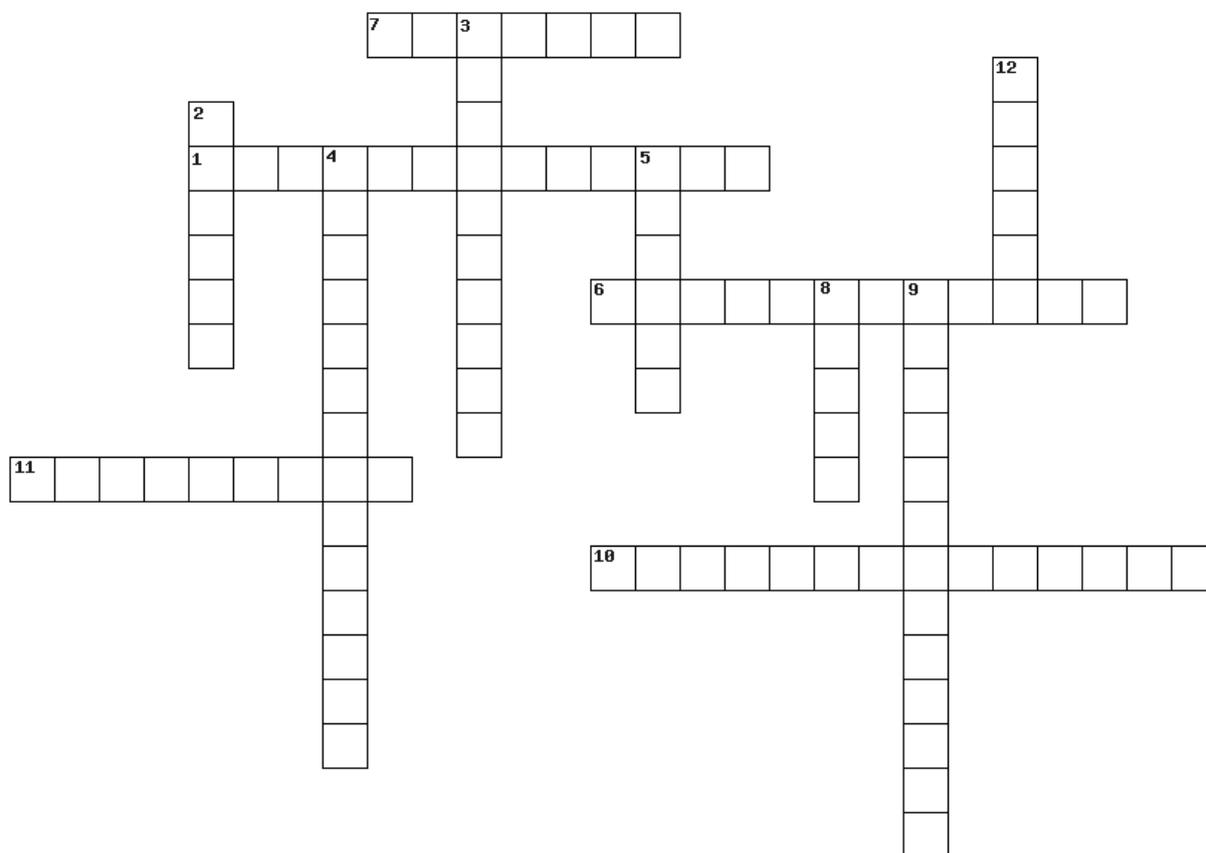
12. Смогу использовать служебную машину в своих личных целях.

13. Смогу оплатить обед за своего друга за счет средств компании.

14. Смог взять своего друга в какую-либо поездку, и оплатить, если это будет возможно засчет компании.

15. Смогу принимать подарки от клиентов, коллег, компаньонов, за оказанные им мною услуги.

Решите кроссворд



По горизонтали: 1. Готовность к практическим действиям, исовержению определенных поступков. 6. Деятельность, активность, направленная на творческое преобразование, совершенствование окружающего мира и самого себя. 7. Действия, относительно другого человека, которое основано на убежденности в правоте, верности, добросовестности, честности, искренности. 10. Уважительное отношение к человеку, имеющему определенный вес среди людей, пользовавшихся признанием и уважением. 11. Желание и готовность человека, что-либо сделать.

По вертикали: 2. Общность людей, для которых характерен общий признак. 3. Моральное качество, характеризующее поведение человека, для которого уважение к людям, стало повседневной нормой поведения, привычным способом общения. 4. Отличительная черта человека, характеризующая его как склонного к быстротечным, непродуманным действиям и поступкам. 5. Душевное или эмоцио-

нальное состояние, связанное с неумением действовать в сложившейся ситуации. 8. Авторитарность, которая признается остальными членами коллектива, позволяет следовать за ним. 9. Возбужденное состояние физического или психологического расстройства человека, сопровождаемое неприятными внутренними чувствами и требующее разрядки. 12. Положение человека в коллективе, определяющее степень его авторитета.

Тестовые задания

1. Порядочность человека в отношении членов коллектива определяется нравственными качествами:

- а) деликатными отношениями;
- б) обязательностью, точностью, ответственностью, верностью своему слову;
- в) повышенными обязательствами к окружающим его людям;
- г) сдержанностью, предусмотрительностью и приличием;
- д) предпочтением собственных интересов.

2. Как называется неумение во время общения исполнять необходимую меру в выражениях и поступках, проявления интереса к другому человеку:

- а) порядочность;
- б) тактичность;
- в) уважение;
- г) бестактность;
- д) воспитанность.

3. Какие из нижеприведенных компонентов включает культура делового общения:

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

4. По какому принципу, не может быть основано деловое общение:

- а) эгоизма;
- б) солидарности;

- в) централизма;
- г) тактичности;
- д) взаимопомощи.

5. Как называются отношения, основанные на требованиях законов, соглашений, инструкций и других нормативных документов:

- а) дружеские;
- б) межличностные;
- в) деловые;
- г) официальные;
- д) служебные.

6. Какой аспект речи накладывает строгий запрет на использование эмоционально-экспрессивной лексики в общении:

- а) справедливость;
- б) эстетический;
- в) солидарность;
- г) этический;
- д) коммуникативный.

7. Как должна выглядеть правильная схема написания делового письма:

- а) проблема-обоснование актуальности для вас существующей проблемы – ваши предложения по ее устранению- просьба о соучастии;
- б) обоснование актуальности для вас существующей проблемы – проблема; ваши предложения по ее устранению; просьба о соучастии
- в) просьба о соучастии; проблема; обоснование актуальности для вас существующей проблемы.

8. Какой стиль применяется при написании правовых и нормативных актов:

- а) научный;
- б) официально-деловой;
- в) публицистический;
- г) разговорный;
- д) литературный.

9. Кто из философов ввел в оборот принцип «не навреди!»:

- а) Сократ;
- б) Гиппократ;
- в) Бердяев;
- г) Платон.

10. К деловому общению не относится:

- а) дружеская беседа;
- б) производственное совещание;
- в) корпоративное собрание;
- г) производственный спор.

11. К деловой беседе не относятся:

- а) общение сотрудников трудового коллектива междусобой;
- б) общение между коллегами разных трудовых коллективов, которые не обладают полномочиями своих организаций для решения деловых вопросов;
- в) переговоры сотрудников организации с гражданами, не представляющими трудовые коллективы;
- г) общение сотрудников организации между собой.

12. Как можно назвать деловое общение, целью которого является получение нужной информации о сотруднике:

- а) анкетирование;
- б) интервьюирование;
- в) производственное собеседование;
- г) встречей друзей.

13. Цель деловых переговоров и совещаний заключается:

- а) общих целях и задачах партнерских сторон;
- б) конкретности в принятии решений;
- в) информация об изменениях предстоящей работы;
- г) дальнейшем планировании.

14. Какую функцию не обязан выполнять председатель совещания:

- а) установление регламента выступления;
- б) протоколирование хода и вопросов совещания;
- в) назначение участников выступлений на совещании;
- г) анализ и подведение итогов совещания.

15. Какое действие делового общения можно назвать передачей информации широкому кругу сослуживцев:

- а) выступление с докладом;
- б) деловые переговоры;
- в) коммуникация;
- г) ведение делового диалога.

16. Аргумент, который приводится в деловом общении, с целью аппозиции, выступающий в качестве доводов с целью их нейтрализации:

- а) неверный или слабый;
- б) правильный или сильный;
- в) контраргумент;
- г) иной или запасной.

17. В деловом общении деловой спор представляет:

- а) взаимные претензии личного характера;
- б) аппозицию;
- в) аргументацию доводов с целью доказательства истинности или ложности тезиса.

18. Управление в деловом общении против воли и интересов компании это:

- а) давление;
- б) манипуляция;
- в) критика;
- г) убеждение.

19. Деловые переговоры – это:

- а) общение, осуществляемое при помощи технических средств;
- б) достижение согласованного решения;
- в) доведение, какой-либо информации, донизе стоящей, по уровню организации;
- г) действия взаимных сторон достижения общих интересов.

20. Тип переговоров, основанный на взаимных уступках:

- а) компромисс;
- б) торг;
- в) выигрыш одной стороной;
- г) дискуссия.

Список используемой литературы

1. Деловое общение. Деловой этикет: учеб. Пособие для вузов / авт.-сост. И.Н. Кузнецов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.- 187 с.
2. Кузин, Ф.А. Культура делового общения / Ф.А. Кузин. - М., 1997.- 286 с.
3. Немировская, Л.З. Этико-деловые отношения / Л.З. Немировская. - М., 1991. - 168 с.
4. Правила деловых отношений / сост. М.Н. Чупрякова. - Екатеринбург: Литур, 2001. - 248 с.
5. Сорокина, А.В. Основы делового общения : конспект лекций / А.В.Сорокина. - Ростов н/Д: Феникс, 2004.

Список рекомендуемой литературы

1. Андреева, И.В. Этика деловых отношений : учеб. пособие / И.В.Андреева. - СПб.: Вектор, 2005.- 239с.
2. Каменская, Е.Н. Психология и этика делового общения / Е.Н.Каменская. - Ростов н/Д., 2004.- 276 с.
3. Психология и этика делового общения : учеб. для вузов / под ред. В.Н.Лавриненко. - 4-е изд., перераб., доп. - М.: ЮНИТИ, 2002. - 256 с.
4. Сидоров, П.И. Деловое общение / П.И. Сидоров, М.Е. Путин, И.А.Коноплева / под ред. П.И. Сидорова. - М.: ГЭОТАР - МЕД, 2004.- 324 с.
5. Социальная психология и этика делового общения / под ред. В.Н.Лавриненко. - М., 2015. -248 с.

Практическое занятие 8
Тема: КУЛЬТУРА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ
(информация для ориентации)

Под понятием «общение» мы понимаем: «сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной профессиональной деятельности»²⁴.

Культуру делового общения следует понимать как часть культуры поведения, которая выражается, прежде всего, в речи, которую ведут участники деловых переговоров. Элементами деловой речи во время деловых переговоров выступают обмен репликами, аргументы и доводы, которые приводятся во время деловых бесед в процессе деловых переговоров. Владение технологиями делового общения – это норма общения, показателем ее совершенства является воспитание в самом широком смысле слова.

Культура делового общения призвана научить человека необходимым навыкам общения, культуре поведения, взаимоотношений, адекватным реакциям на различные поступки окружающих, умение выстраивать грамотную речь.

Основная задача, которую ставит перед собой деловая культура – это сформировать определенную культуру, которая поможет выработать модель поведения и делового общения в профессиональной среде.

Часто вежливость воспринимают как талант общения. Понятие культура общения включает в себя такие дефиниции, как уважение к людям, доброжелательность и терпимость, а значит, предполагает при общении развитие человеческих качеств вежливости и тактичности.

Вежливость – это тоже черта характера, основанная на соблюдении определенных правил поведения, присущая и необходимая в различных ситуациях человеческого общения.

Тактичность кроме знаний и соблюдения приличий в общении, предполагает чувство меры в отношениях между деловыми партнерами.

²⁴Краткий психологический словарь / под ред. А.В.Петровского, М.Г. Ярошевского. Изд-во: М.: Политиздат 1985.- С. 123.

Чувство меры необходимо, прежде всего, в проявлении интереса к другому человеку. Например, во время делового общения не принято задавать коллеге вопросы, которые не входят в регламент делового общения: обсуждать личную жизнь, просмотр кинофильмов интимную жизнь, анализировать привычки и образ жизни других, внешние данные и особенности другого человека, критиковать правительство, обсуждать гардероб и т.д.

Одним из правил делового общения, является умение собеседников толерантно и деликатно относиться к любому из них, не взирая, на социальное положение, этническую принадлежность, вкусы, привычки и т.д.

При этом важно соблюдать культуру делового общения, которая является залогом правильного делового общения: грамотно выстраивать свою речь, говорить спокойным и доверительным тоном, не употреблять нецензурных слов,

Следует отметить, что объем понятия «культура общения» шире, чем объем понятия «этика общения», так культура общения включает в себя всю совокупность ценностей, качеств, норм, поведенческих стереотипов.

На деловом уровне культура общения специалистов физической культуры и спорта объединяют профессиональные интересы, которые играют огромную роль в успехе совместной деятельности, направленной на согласие и достижение общих целей в физкультуре и спорте.

Вопросы для дискуссии

1. Как вести себя в ситуации, когда твой партнер в деловой беседе проявляет неуважение к тебе, но тебе очень важно добиться положительного решения вашей встречи. Предложите разные варианты.
2. Как люди разных темпераментов будут вести себя в экстремальных разговорных ситуациях (крике собеседника, вызывающее поведение)?
3. Какие действия должен предпринять говорящий по телефону сотрудник, если в момент его разговора пришел клиент?
4. Как поступить, если во время публичного выступления вы специально сказали неправду и через некоторое время понимаете, что вашу неправду заметили?
5. Как распознать партнера-манипулятора? Какие приёмы он использует?

Практические задания

Задание 1. Заполните табл. 1 «Запреты в общении». Вам предлагаются следующие слова: «не терпящей возражений; грубость; угрожающие и запугивающие; презрительный, оскорбительный; искажающие смысл собеседника; насмешливый; неадекватный; провоцирующий резкую реакцию; злые категоричные».

Расставьте их по назначению в табл. 1.

Таблица 1

Запреты в общении

Тон	Слова и выражения	Доводы
Обидный	Грубые	С угрозами (запугивание)

Задание 2. Составить глоссарий, представив его в виде табл. 2.

Таблица 2

Термин	Содержание понятия
Дебаты	
Деловая риторика	
Дискуссия	
Закрытые вопросы	
Идентификация	
Каузальная атрибуция	
Лексическая культура	
Невербальное общение	
Оппонент	
Позиция	
Полемика	
Риторические вопросы	

Решите практические задачи

Практическая задача 1. Вас назначили руководителем спортивной школы. Коллектив тренеров принял вас, на первый взгляд, доброжелательно. Но один из ваших подчиненных на протяжении месяца демонстративно отказывается выполнять указания, игнорируя их. Он делает все по-своему усмотрению, тем самым подрывает ваш авторитет как руководителя.

Как вы будете поступать в этой ситуации. Каким образом вы будете с ним выстраивать деловое общение?

а) Пригласю его к себе в кабинет и «с глаза на глаз» в спокойном тоне объясню ему, что он неправ;

б) Соберу собрание и строго отчитаю его;

в) Во время производственного собрания, выясню мотивы, и объявлю строгий выговор;

г) Учитывая производственную необходимость в его работе, а также в интересах общего дела, после собрания, вызову его на открытый разговор, если он аргументирует причину своего поведения, попробую наладить с ним контакт;

д) Не выясняя причин подобного поведения, издам приказ о его увольнении.

Практическая задача 2. Вы работаете в должности директора спортивного клуба, в котором тренируются волейболисты двух команд города. В связи с внедрением новшеств в вашем клубе произошла ситуация, которая разделила коллектив спортсменов на две противоположных, по восприятию введения новшеств, команд. Причем разделение произошло в обеих волейбольных командах.

Как вы будете улаживать данную ситуацию. К каким методам делового общения вы будете прибегать, чтобы нормализовать психологический и деловой климат в клубе?

а) займу сторону тех, кто поддерживает новшества, проведу собрание, разъясню необходимость нововведений, тон при этом будет спокойный, но авторитарный;

б) постараюсь установить деловой контакт с обоими участниками конфликта, воздействую на них своим служебным положением;

в) предложу избрать группу активистов, которые будут вместе со мной доказывать необходимость принятия нововведений;

г) объявлю о том, что сопротивление будет чревато увольнением.

Практическая задача 3. Вы менеджер спортивного комплекса «Вымпел». У вас проводятся платные тренировки по плаванию в бассейне. Их проводят 5 тренеров по плаванию. Сложилась ситуация, которая требует от вас принятия срочного решения по замене одного из них, так как один из этих тренеров заболел, отменять занятия с клиентами, вам не позволяют условия договора, но и оплатить замену вы не имеете возможности.

Какими методами и способами вы постараетесь уладить сложившуюся ситуацию, зная, что вряд ли кто из них захочет работать бесплатно.

а) выберу сначала того тренера, который меньше всего загружен тренировками, учту личностные качества тренеров, найду более контактного, и в вежливой форме попрошу его о замене коллеги;

б) соберу совещание, предложу подумать всем вместе и принять коллективное решение;

в) постараюсь объяснить, что такое может случиться с каждым, предложу им разделить между собой тренировки заболевшего коллеги.

г) не обсуждая ни с кем, выберу одного и издам приказ.

Практическая задача 4. В данный момент вы являетесь руководителем олимпийского стадиона, в городе Н. Вас назначили на эту должность четыре месяца назад, до этого вы работали в должности тренера этого же стадиона, а теперь ваши бывшие коллеги оказались у вас в подчинении.

Один из ваших коллег – тренер М. – имеет привычку часто опаздывать на работу. Ранее вы никогда не делали ему замечаний по этому поводу, так как считали это неэтичным. Теперь вы решили сделать замечание на правах руководителя, и назначили встречу в своем кабинете на 9.00, т.е. перед началом рабочего дня. Но по объективным причинам, вы сами опоздали на 20 минут.

Как вы будете выстраивать с ним деловой разговор. С чего начнете и будете ли за свое опоздание просить у него извинения?

а) Не объясняя причину своего опоздания, сразу попрошу написать объяснительную записку о причинах его периодических опозданий на работу;

б) Прежде всего, извинюсь за свое опоздание, объясню причину, а затем попрошу написать ему объяснительную;

в) Пригласю в кабинет и поговорю с ним, попытаюсь донести до него его неправоту, опаздывать больше не позволю, вплоть до увольнения;

г) Объявлю выговор.

Практическое задание 5. Проверьте свои возможности и умения правильно вести, предстоящие в будущей профессиональной деятельности, деловые переговоры?

Для их результативности и успешности вам необходимо усвоить и выполнять ряд существующих в этике деловых переговоров, правил. В каждом вопросе предусмотрено два варианта ответа либо «да», либо «нет». Необходимо однозначно ответить на все вопросы, при этом представить себя в роли руководителя, заполнить табл. 3.

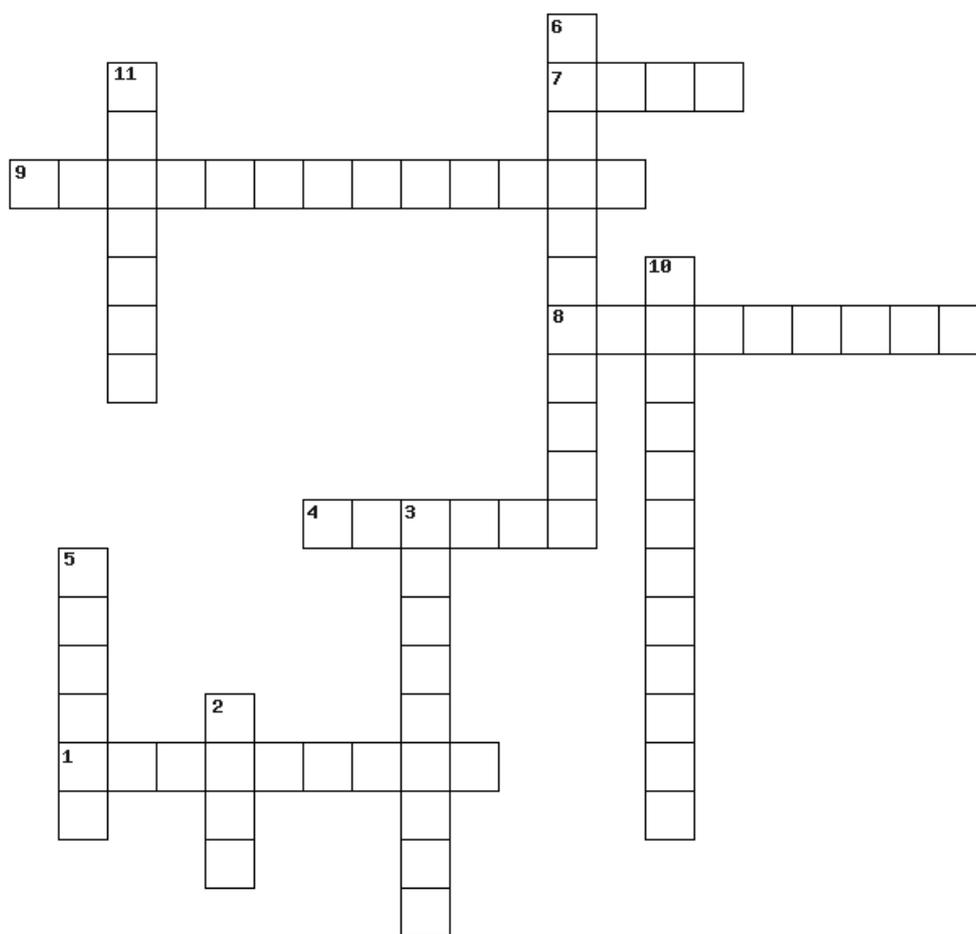
Таблица 3

Вопрос		«да»	«нет»
1	Если Вам предстоит деловая встреча, считаете ли Вы необходимым иметь все необходимые документы при себе?		
2	Будете ли необходимым всегда быть спокойным перед переговорами и в ходе их проведения?		
3	Будете ли Вы заранее согласовывать предлагаемое мероприятие с партнером?		
4	Для достоверности своего выступления будете ли Вы использовать примеры и цифры?		
5	Как часто Вы обращаетесь к партнеру по имени?		
6	Будете ли вы кратки в изложении своей позиции?		
7	Будете ли Вы полностью выслушивать противоположную позицию своего партнера?		
8	Вы заранее будете раскрывать все карты, и указывать на выгоду Вашу и своего партнера, которые он может получить?		
9	Считаете ли Вы этичным навязывать свою точку зрения партнеру и настаивать на конкретных действиях, даже если они будут иметь только положительный для обоих партнеров результат?		
10	Считаете ли вы этичным умение прислушиваться и внимательно слушать?		
11	Вы будете учитывать актуальность предстоящей встречи, или откажетесь от нее, если она для Вас не актуальна?		
12	Будете ли Вы конспектировать наиболее важные пункты переговоров?		
13	Будете ли Вы хранить молчание в ходе переговоров, если они покажутся вам противозаконными со стороны партнера?		
14	Вы будете, каким-либо образом обозначать важность мнения своего партнера или будете принимать его спокойно?		
15	Вы дадите понять партнеру, хотя бы визуально, что Вы к нему положительно расположены?		
16	Будете ли вы, показывать партнеру, что у вас другое мнение на проблему. Или конструктивно подойдете к его противоположному мнению?		
17	Можете ли Вы быть целеустремленным?		

При анализе результатов ваших ответов, подсчитайте количество положительных и отрицательных ответов. В случае, если большая половина, ваших ответов будет положительной, т. е располагаться в графе «да», то это будет говорить о неплохих шансах в будущем успешного ведения деловых переговоров, а также их культуре ведения. Положительные оценки характеризуют Вас как человека, настроенного в своей будущей профессии на уважение к партнеру, умение учитывать его интересы при подготовке к переговорам. Подход к деловым переговорам в этом случае у Вас будет конструктивными рациональным, что подтверждает у Вас наличие здравого смысла в профессиональной деятельности.

Если у Вас более половины ответов оказалось в графе «нет», то этот факт должен вас насторожить и пересмотреть подход к стилю поведения деловых переговоров и лично к своим амбициям.

Решите кроссворд



По горизонтали: 1. Совокупность умственных способностей. 4. Исторически сложившиеся принципы, нормы и правила поведения, способствующие регулированию взаимоотношений между людьми. Обеспечение согласования интересов в обществе. 7. Понятие, которое определяет поведение человека в жизненной ситуации, основывается на его занимаемом положении. 8. Давление, оказываемое на человека, в результате его допущенной провинности, оно же ограничивает его возможности. 9. Желание человека соперничать с другими людьми, одерживать победу, для него характерно чувство собственного превосходства.

По вертикали: 2. Постановка рук человека, высоко вверх. Она выражает его внутреннее состояние. Указывает объект мира. 3. Умение сосредоточиться. 5. Переживания, возникающие под влиянием общего состояния организма. 6. Состояние человека, указывающее на состояние повышенного беспокойства. Страх и тревога. 10. Умение анализировать происходящее. 11. Сопереживание и сочувствие, к пониманию внутреннего состояния другого человека.

Тестовые задания

1. С помощью чего, мы можем передавать наибольший объем информации от другого человека:

- а) слов, сказанных другим человеком;
- б) поз, жестов, мимики;
- в) интонации;
- г) в равной степени всего перечисленного.

2. Что необходимо контролировать для результативного проведения делового общения:

- а) движения и мимику;
- б) интерпретацию и реакцию партнера;
- в) владение навыками невербального общения;
- г) все перечисленное выше.

3. За каким столом целесообразно проводить деловое общение, чтобы подчеркнуть равноправие всех участников деловой встречи, их равноправие:

- а) стол должен быть "Т" – образным;

- б) круглым столом;
- в) компактным, маленьким;
- г) форма стола не принципиальна.

4. Какие факторы могут произвести отрицательное воздействие на атмосферу делового общения:

- а) затемненные очки;
- б) заискивающий взгляд;
- в) располагающая, доброжелательная улыбка;
- г) официальный деловой костюм.

5. В каких случаях можно прибегать к жестам – регуляторам для положительного влияния на исход деловых переговоров:

- а) для иллюстрации сказанного словами;
- б) акцента сказанного;
- в) лучше не использовать их, а обходиться только словами;
- г) использовать только в крайней необходимости.

6. В основе служебных контактов должен лежать:

- а) интерес общего дела;
- б) личная выгода;
- в) амбиции;
- г) государственные и политические проблемы

7. Какие виды барьеров делового общения существуют в деловой этике:

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

8. На каком из нижеперечисленных принципов, не может основываться деловое общение:

- а) добропорядочности;
- б) честности;
- г) тактичности;
- д) уважительности;
- е) эгоизме.

9. Какая черта характера определяет высококультурного человека:

- а) законопослушность;
- б) аморальность;
- в) распущенность;
- г) альтруизм;
- е) предприимчивость;
- ж) честолюбие.

10. Какое из действий предполагает деловая беседа коллег:

- а) лесть;
- б) художественно и литературный язык;
- в) комплиментарное воздействие;
- г) злоупотребление иностранными словами;
- д) использование жаргона.

11. Что относится к невербальным средствам делового общения:

- а) информационные письма;
- б) жесты и мимика;
- в) жаргон;
- г) диалекты.

12. Неумение во время проведения деловых переговоров определить меру в выражениях и поступках, а также интереса к другому человеку:

- а) беспардонность;
- б) невоспитанность;
- в) порядочность;
- г) тактичность;
- е) почитание.

13. Что представляет собой деловая этика:

- а) совокупность принципов поведения людей;
- б) форм и методов делового общения;
- г) этические принципы;
- е) этические нормы.

14. Критериями переговорной стратегии является:

- а) эффективность;
- б) взаимоуважение;

- г) конфронтизм;
- е) коммуникабельность.

15. С какого действия должна начинаться деловая беседа:

- а) вызвать интерес;
- б) заинтриговать;
- в) благоприятной атмосферы;
- г) установлением контакта.

16. Что является основным этапом деловой беседы:

- а) аргументированность актуальности вступления;
- б) информирование партнеров;
- в) выдвижение тезисов;
- г) принятие решений.

17. Что является завершением беседы:

- а) подведение итогов;
- б) голосование;
- г) заключительное слово;
- е) оглашение планов на будущее.

18. Для прямого делового общения характерно:

- а) речевой контакт;
- в) диалог;
- г) интервьюирование;
- е) анкетирование.

19. На сколько зон можно разделить пространственную территорию участника деловых переговоров:

- а) на 4 зоны;
- б) на 3 зоны;
- в) на 2 зоны;
- г) зона безгранична.

20. Что относится к тактике общения:

- а) реализация общения в конкретной ситуации
- б) приглашение к деловой беседе;
- в) анонс деловых переговоров;
- г) личное расположение собеседника;
- д) доверительный тон.

21. Какие вопросы способствует сбору сведений посвящены х проблеме переговоров:

- а) информационные;
- б) политические;
- в) стратегические;
- е) аналитические.

22. В течение какого времени активно слушают человека во время доклада:

- а) в течение 15 минут;
- б) 20-30 минут;
- в) первые 10 минут;
- г) максимум 30 минут.

23. Деловые совещания – это способ:

- а) коллективного обсуждения проблем;
- б) открытое совещание по решению текущих проблем;
- в) коллективного творчества;
- г) деловые дебаты.

24. Стиль руководства и общения с коллективом определяется:

- а) этическими принципами работы руководителя;
- б) коммуникативными;
- в) коллегиальности;
- г) этикетом.

25. Какой из методов помогает установить тесный контакт с деловым партнером в начале деловой беседы:

- а) снятия напряженности;
- б) коллегиальности;
- в) толерантности;
- г) взаимоуважения.

Список используемой литературы

1. Колтунова, М.В.. Деловое общение: Нормы. Риторика. Этикет: учеб. пособие для студентов вузов / М.В. Колтунова. 2-е изд., доп.. Москва: Логос, 2005. -308 с.

2. Титова, Л.Г.. Деловое общение: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. экономики и управления (06 0000) / Л.Г. Титова. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 271 с.

3. Самыгин, С.И.. Деловое общение: учебное пособие для студентов высшего профессионального образования/ С. И. Самыгин, А. М. Руденко. Москва: КноРус, 2010. 436 с

4. Измайлова, М.А.. Деловое общение: учеб. пособие для вузов / М. А. Измайлова. М.: Дашков и К, 2008. 252 с.

5. Тимофеев, М.И. Деловые коммуникации: Учеб. пособие / М.И. Тимофеев. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2011. - 120 с.

Список рекомендуемой литературы

1.Дудина, И. А. Деловые переговоры. Искусство и ремесло / И.А. Дудина. - М.: Феникс, ВолГУ, 2010. - 448 с.

2. Зарецкая, Е. Н. Деловое общение. Учебник. В 2 томах. Том 2 / Е.Н. Зарецкая. - М.: Проспект, 2016. - 680 с.

3. Зарецкая, И. И. Устная речь в деловом общении / И.И. Зарецкая, А.М. Бруссер, М.П. Оссовская. - М.: Дрофа, 2009. - 224 с.

4. Коноваленко, М. Ю. Деловые коммуникации / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко. - М.: Юрайт, 2012. - 480 с.

5.Кузнецов, И. Н. Деловой этикет / И.Н. Кузнецов. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 352 с.

Практическое занятие 9

Тема: ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (информация для ориентации)

Этикет (от франц. etiquette – ярлык, этикетка) установленный порядок поведения в конкретной ситуации, в тоже время, это определенные правила поведения по отношению к людям, предполагающие определенный штамп в обхождении с окружающими людьми; форма обращения, приветствия, определенное поведение в общественных

местах, манеры, стиль одежды, которые необходимо соблюдать согласно общим этическим требованиям.

Правила этикета – это единство соблюдения правил двух его сторон: морально-этической и эстетической. Первая сторона, этическая, свидетельствует о проявлении нравственных норм, таких как забота, уважение, защита и т.д. Вторая сторона эстетическая, говорящая о красоте, изяществе форм поведения.

К принципам делового этикета относятся: позитивность, разумный эгоизм, предсказуемость, статусные различия, уместность и т.д.

Выделяют несколько типов этикета. Например, существует речевой этикет, предполагающий определенный порядок речевого поведения, который существует в обществе. Гостевой этикет, предполагает порядок поведения в гостях. У туристического, спортивного, профессионального этикета так же существуют свои требования и нормы.

Профессиональный этикет является необходимым атрибутом профессионального мастерства, обеспечивающим эффективность в выполнении профессиональных функций. Каждый уважающий себя трудовой коллектив, при взаимодействии с другим коллективом, всегда старается сохранить оптимальные формы общения, взаимодействия и правила поведения. В каждом коллективе у сотрудников, деловых людей складываются определенные традиции, которые со временем перерастают в моральные принципы и составляют этикет данной коллективной группы или общности.

В практической деятельности любого коллектива и взаимоотношений существуют стандартные ситуации, которые не всегда возможно избежать. Именно для таких ситуаций вырабатываются формы и правила поведения, которые и составляет этикет делового общения, этикет деловых отношений, речевой этикет и т.д.

Если рассматривать этикет деловых отношений, то его определяющим является свод правил поведения, представляющий внешнюю сторону делового общения.

Процесс формирования, какого-либо этикета – это результат длительного отбора правил и форм наиболее целесообразного поведения, который способствует успеху в деловых отношениях. Деловой

этикет – это соблюдение правил культуры поведения, который предполагает, в первую очередь, глубокое уважение человеческой личности.

Владение этикетом – это показатель знаний норм этики, умение следовать им в своем поведении. Что касается речевого этикета, то это показатель умения контролировать свои чувства, эмоции, управлять своей волей, вежливость, внимательность, тактичность, доброжелательность, сдержанность – все эти качества выражаются через конкретные речевые действия.

Для этикета общения определяющим является чувство меры, доброжелательность, контроль эмоций, стиль поведения, благородный образ внешнего вида, имидж. Следует отметить, что имидж предпринимателя, гарантирует не только успех, но удовлетворение от деятельности.

Для человека, владеющего профессиональным этикетом, необходимо соблюдение правил представления и знакомств; деловых контактов; правил поведения на переговорах; соблюдение требований к внешнему облику, манерам, деловой одежде, речи; владения культурой служебных документов.

Вопросы для дискуссий и обсуждений

1. Какие этические нормы и правила этикета необходимо соблюдать спортивному менеджеру?
2. Каковы особенности делового общения в экстремальных условиях?
3. В чем заключаются особенности спортивного этикета?
4. Как проявляются и способствуют успеху в работе спортивного менеджера чувство такта, вежливость, любезность, уважение к коллегам и клиентам (в различных формах делового общения)?
5. Особенности этикета в деятельности представителей организаторов спортивных мероприятий.

Задания

1. Заполните табл. 1 понятиями основных терминов этикета

Таблица 1

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
Деловой прием	
Неофициальный этикет	
Деловой этикет	
Служебный этикет	
Дипломатический этикет	
Светский этикет	
Деловая субординация	
Деловой прием	
Визитная карточка	

2. Составьте глоссарий «Нормы этикета», представив его в виде табл. 2.

Таблица 2

<i>Термин</i>	<i>Содержание</i>
Вежливость	
Внимательность	
Тактичность	
Доброжелательность	
Выдержанность	
Лояльность	

Решите ситуационные задачи

Ситуационная задача 1. «Два главных способа понимания одним человеком другого открывают двери в человеческую бесконечность: первое – эмпатия – в чувствование: второе – рефлексия – отражение, вмысливание. В любом общении все мы в той или иной мере вживаемся и вмысливаемся друг в друга, эмпатируем и рефлекслируем»

ем. Вся культура, весь язык, жесты, обычаи, что ни возьми, начиная от простого рукопожатия, сотворены усилиями людского взаимопроникновения, и все проходит путь от первотворчества до шаблона»²⁵

Постройте определенный алгоритм общения, учитывая при этом, что ваш собеседник, во всех отношениях, идентичен Вам. В чем проявляется ваша идентичность отношений, акцентируйте относительность Вас и другого?

Практическое задание 1. Для соблюдения делового этикета важным фактором является умение слушать своего партнера. Чтобы определить, на сколько, вам свойственно это качество, вам предлагается ответить на десять ниже представленных вопроса.

Ответы оцениваются по 10-бальной системе.

Ответ «почти всегда» оценивается в 2 балла;

Ответ «в большинстве случаев» – 4 балла;

Ответ «иногда» – 6 баллов.

Вопрос 1. Если тема беседы или непосредственно сам собеседник вам не интересен, то сразу стараетесь закончить беседу.

Вопрос 2. Будут ли вас раздражать неприемлемые вам манеры вашего собеседника - партнера?

Вопрос 3. Ответите ли вы резкостью или грубостью на неприемлемое для вас выражение собеседника-партнера?

Вопрос 4. Будете ли вы вступать в деловой разговор с малоизвестным человеком?

Вопрос 5. Позволяете ли вы себе перебивать беседующего с вами человека?

Вопрос 6. Есть ли в вашем характере привычка делать вид, что внимательно слушаете, при этом думаете совсем о другом?

Вопрос 7. В зависимости от того, кто ваш собеседник начальник, коллега с неприятной внешностью и манерами, косноязычием и

²⁵Леви В. Искусство быть другим // Искусство разговаривать и получать информацию. - М.: Высшая школа, 1993. С.61-62

т.д., или тема вам в целом не приятна, будете ли менять свой тон беседы и внешне показывать свое раздражение?

Вопрос 8. Если вы знаете, что тема переговоров не имеет смысла, у вас по этому поводу есть заранее спланированное решение, будете вы менять тему и говорить об этом собеседнику сразу или выслушаете его до конца?

Вопрос 9. Станете ли вы исправлять человека, который в беседе употребляет вульгаризмы, неправильно произносит слова или названия?

Вопрос 10. Позволяете ли себе использовать снисходительный тон с оттенком пренебрежения или иронии по отношению к тому, с кем говорите?

При подсчете баллов необходимо учитывать, что чем больше вы набрали баллов, тем в большей степени у вас развито умение слушать собеседника, тем вы более тактичный человек.

Если вы набрали более 62 баллов, то ваше умение слушать выше «среднего уровня».

Если баллов набрали менее 55, то вам необходимо контролировать себя во время делового разговора.

Практическое задание 2. В аудитории вы сидите по два человека за столом. Внимательно посмотрите на своего соседа по столу, сидящего слева или справа от вас. Подумайте, какая черта характера сокурсника, сидящего с вами рядом, больше всего нравится, сделайте комплимент в его сторону. В ответ комплимент участник, к которому вы сделали комплимент, должен поблагодарить, и в ответ сделать свой комплимент. При этом вы должны проявить все правила этикета межличностного общения.

Практическое задание 3. Прибегая к принятым в спортивном менеджменте нормам и принципам делового этикета, примите верное решение в предлагаемых ниже ситуациях.

Ситуация 1. Две недели назад, вас назначили руководителем спортивной школы. Тренеры, которые оказались в настоящее время, в подчинение, являются вашими друзьями. Они не принимают ваш статус всерьез и опаздывают на работу, часто делают перерывы, чтобы попить кофе, поговорить и т.д.

Как тактично дадите им понять, что рабочий день начинается в 9.00 и что на перерыв есть определенное время?

К каким тактичным мерам прибегните, чтобы упорядочить сложившуюся ситуацию?

Ситуация 2. В вашем подчинении находится тренер, который как специалист очень устраивает вас. Но вы замечаете, что общаясь на тренировках со своими спортсменами, он часто не правильно произносит слова, а иногда допускает нецензурную брань. Он старше и опытнее вас, вы его уважаете. Но вас заботит впечатление, которое может дискредитировать ваше спортивное сообщество.

Правильно ли вы поступите, если пригласите его к себе в кабинет и поговорите с ним на эту тему? С каких слов надо начать беседу? Ваши предложения.

Ситуация 3. Как вы поступите в ситуации, когда во время тренировки спортсменов вы вдруг поняли, что забыли имя одного из спортсменов, а вам нужно срочно к нему обратиться?

Ситуация 4. Особенностью организма является склонность к тому, что очень часто люди потеют, особенно ладони, которыми часто приходится соприкасаться с тренирующимися, например, гимнастками, во время выполнения их страховки. Как по вашему мнению лучше поступить в подобных случаях – каждый раз извиняться за это неудобство или ничего не говорить.

Как надо поступать по правилам этикета?

Ситуация 5. Вы работаете в должности тренера сборной по теннису. Часто перед соревнованиями вам приходится представлять женщин, которые у вас тренируются руководству, а они, как правило, чаще всего мужчины.

Кого нужно представить первым?

Ситуация 6. Как разрешить вопрос о том, кто предпочитает, чтобы его называли по имени и отчеству, а кого только по имени.

Как положено по этикету и этично ли это?

Ситуация 7. Согласно этикету как можно дать понять собеседнику, что вам неприятно близкое общение с собеседником, так как теряетесь, когда собеседник подходит к вам слишком близко, и с трудом воспринимаете, что он говорит.

Ситуация 8. В предпринимательской этике существует этикет телефонных деловых переговоров. Как правильно ответить на звонок, касающийся служебных переговоров:

1. Вам нужно дать ответ на голосовую почту автоответчика, как это сделать правильно:

а) «Я сейчас отсутствую на рабочем месте»

или более конкретно:

б) «Все утро я буду на совещании. Но к обеду вернусь в офис. Вы можете оставить ваше сообщение, а когда я приду на рабочее место, я с вами свяжусь. Спасибо».

2. Если ваш собеседник слишком много времени занимает своими пустыми разговорами, используя какие фразы его остановите:

а) «Простите, но мне срочно нужно позвонить директору стадиона. Дело не требует отлагательств»;

б) «Простите, я вынуждена прервать беседу, мне срочно нужно уйти»;

в) «Мне было приятно с вами разговаривать, но я вынужден идти на заседание»;

г) «Разрешите, я вам позвонить позже?»

3. Обстоятельства вынуждают вас вежливо закончить разговор, так как вас ждут другие дела. Вы понимаете, что все вопросы обговорили, получили ответ на интересующие вопросы,

как, согласно этикета, лучше закончить разговор, какие фразы при этом использовать:

а) «Мне кажется, что мы с вами выяснили все вопросы. Я буду держать с вами связь. До свидания».

б) «Спасибо, за звонок, Было приятно с вами пообщаться. Я буду держать с вами связь»

4. Согласно этикету какую фразу лучше употреблять в разговоре с клиентом:

а) «Я чем-то могу вам помочь?»;

б) «Я могу вам быть чем - то полезен?»;

в) «Сейчас никого нет, все наобед»;

г) «Нет никого»;

ж) «Перезвоните, пожалуйста».

Ситуация 5. В случае абсолютного равнодушия по поводу ответа на вопрос «Как дела?», вы все равно начинаете свое общение с этой фразы?

Правильно ли это, исходя из этикета.

Может быть, есть другие формы или способы начинать разговор?

Приведите примеры.

Ситуация 6. Вы работаете тренером в плавательном бассейне. Посетители часто застают вас врасплох, задавая вопросы, на которые вы не компетентны ответить. Поэтому прибегаете к традиционным фразам «не знаю», «невкурсе», тем самым показывая свою некомпетентность.

Как профессионально исправить эту ситуацию? Какие еще можно заготовить общие фразы. Приведите примеры.

Ситуация 7. У вас часто меняется расписание тренировок в связи с тем, что вы выезжаете на различные соревнования. Роди-

тели детей, которые тренируются у вас, звонят и просят позвонить им, сообщить новое время занятий вместо того чтобы спросить у вас, смогут ли они перезвонить вам.

Кто должен перезванивать первым?

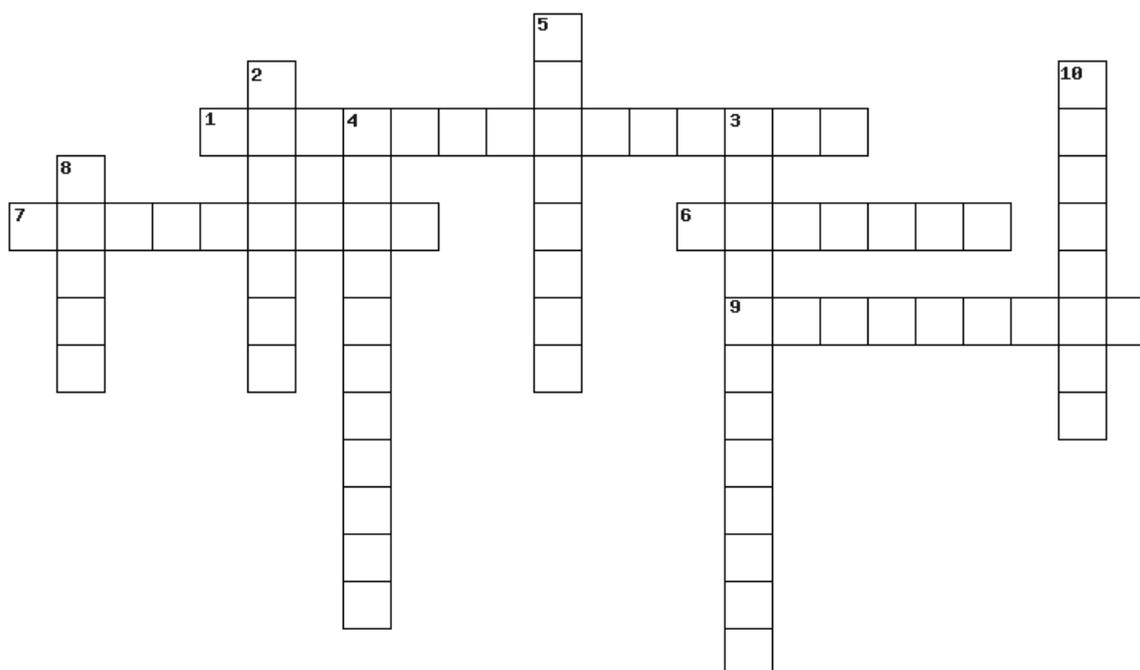
Ситуация 8. Во время телефонного разговора с родителями ученика, который у вас берет платные уроки по плаванию, прерывается связь.

Кто должен возобновить разговор?

Ситуация 9. Как вы поступите, если ваш служебный разговор по телефону был переключен на громкую связь вашим шефом, вам не нравится разговаривать по громкой связи в присутствии обучающихся спортсменов, разговор слышен всему спортивному залу?

Что можно предпринять в подобной ситуации?

Решите кроссворд



По горизонтали: 1. Качество человека, обладающего всесторонними знаниями в определённой области. 6. Обмен мнениями людей, процесс коммуникации друг с другом. 7. То, как ведёт себя человек, сложившийся образ взаимодействия с окружающей средой. 9. Требования выполнения определённых условий, закреплённых в организации.

По вертикали: 2. Добросовестность. 3. Служебное подчинение старшим. 4. Проявление дружелюбия. 5. Противоречие, возникающее из-за противоположности целей или взглядов. 8. Правило или предписание, требующее выполнения. 10. Моральное качество, основанное на уважении к другим людям.

Тестовые задания

1. Учитывая факт, что деловой этикет отдаёт предпочтение женщине, какую из указанных ситуаций можно считать по отношению к женщине некорректной:

- а) если мужчина первым протягивает руку для рукопожатия женщине;
- б) мужчине представляют женщину, а не наоборот;
- в) женщина уступает дорогу мужчине, даже если он руководитель;
- г) в автомобиле женщине дают возможность занять более почетное место, но первой садится в автомобиль мужчина.

2. Приветствие, извинение, просьба - это формы какого этикета:

- а) профессионального;
- б) спортивного;
- в) общегражданского.

3. Согласно этикету не принято представлять:

- а) молодого человека – старшему по возрасту;
- б) мужчину- женщину;
- в) всемсотрудникам - одного сотрудников.

4. Согласно принятому в профессиональной этике этикету руководитель первым обязан приветствовать:

- а) секретаря;
- б) сотрудников;
- в) обслуживающий персонал;
- г) всех, кого встретите;
- д) вышестоящего руководителя.

5. Этикет делового общения по телефону предполагает исключение из правил телефонного общения:

- а) представление собеседнику;
- б) точность передаваемых сообщений;
- в) вопросы «С кем я разговариваю?», «Что Вам нужно?»;
- г) не отвечать на все звонки;
- д) давать выход отрицательным эмоциям.

6. Согласно правилам этикета следует избегать при телефонных разговорах выражения:

- а) «я не знаю»;
- б) «Вы должны...»;
- в) не начинать переговоры со слова «Нет»;
- г) всего выше перечисленного.

7. Этикет предполагает во время представления мужчины:

- а) обязательно встать;
- б) оставаться сидеть или встать по собственному желанию;
- в) оставаться сидеть.

8. Во время знакомства первым подает руку:

- а) кого представляют;
- б) женщина – мужчине;
- в) младший – старшему.

9. Разрешается обращение на «ты» если:

- а) официальная обстановка и человек хорошо знаком с партнером;
- б) обстановка неофициальная и вы общаетесь с хорошо знакомым коллегой;
- в) всегда, если вы заранее договорились перейти на «ты».

10. От кого должно исходить предложение о переходе на «ты»:

- а) исключительно от женщины;
- б) может от мужчины;
- в) с любой стороны.

11. Учитывая принятый этикет, мужчина должен подниматься по лестнице:

- а) слева от женщины;
- б) справа от женщины;
- в) первым;
- г) вторым.

12. Деловому партнеру звонить на домашний телефон по служебным делам можно:

- а) в любое время;
- б) до 20 часов;
- в) рано утром;
- г) только до 18 часов.

13. В каких случаях уместно приходить на деловые встречи в повседневной одежде:

- а) в любых;
- б) на неофициальные мероприятия;
- в) в случае, если вы после работы не успели переодеться;
- г) никогда.

14. Что не может являться подарком для руководителя:

- а) портсигар;
- б) письменный прибор;
- в) предметы одежды;
- г) кошелек;
- д) может быть любой подарок.

15. Принято по этикету, что первым вручает свою визитную карточку:

- а) младший сотрудник;
- б) вышестоящий по должности сотрудник.

16. К этикету, предписывающему нормы поведения на улице, в гостях, в театре, в общественных местах, относится:

- а) деловой этикет;
- б) общегражданский;
- в) профессиональный;
- г) дипломатический.

17. Когда следует начинать обучение этикету детей:

- а) с детского сада;
- б) школы;
- в) рождения;
- г) любое время.

18. К какой форме этикета относятся: приветствия, извинения, просьбы:

- а) деловой этикет;
- б) профессиональный;
- в) социальный;

22. По этикету какое действие недопустимо за столом:

- а) не держать в ладони ложку и вилку;
- б) класть на стол локти рук;
- в) чокается на деловых приемах;
- г) первыми садиться за стол приглашающей стороне.

19. Если совещание назначено на 12.00, но есть опаздывающие на него сотрудники, то вы:

- а) задержите начало совещания на 10 – 15 минут;
- б) до прихода всех его участников;
- в) начнете совещание вовремя в любом случае.

20. Правила, которые регламентированы соблюдением этикета и других нормативных документов, называются:

- 1) протокол;
- 2) договор;
- 3) уговор;
- 4) регламент;
- 5) кодекс.

Список используемой литературы

1. Шеламова, Г.М. Этикет делового общения: учеб. пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. - 192 с.
2. Мананикова, Е. Н. Деловое общение: учеб. пособие для студентов вузов / Е. Н. Мананикова. - 2-е изд. - М. : Дашков и К*, 2013. - 208 с.
2. Самыгин, С. И. Деловое общение: учеб. пособие / С.И. Самыгин, А.М. Руденко. - М.: КНОРУС, 2012. -440 с.
3. Сидоров, П.И. Деловое общение: учебник для вузов / П.И. Сидоров, М.Е. Путин, И.А. Коноплева. - М.: ИНФРА-М, 2012.- 384 с.
4. Коноваленко, М. Ю. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М. Ю. Коноваленко, В. А. Коноваленко ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т. - М. : Юрайт, 2013. - 468 с.
5. Кузнецов, И.Н. Деловое общение: учеб. пособие / И.Н. Кузнецов. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2011. - 528 с.

Список рекомендуемой литературы

1. Борисов, В.К. Этика деловых отношений: учебник / В.К. Борисов, Е.М. Панина, М.И. Панов и др. - М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2010. - 176 с.
2. Афанасьев, Илья Деловой этикет / Илья Афанасьев. - М.: Альтерпресс, 2015. - 352 с.
3. Бреннен, Линн Библия делового этикета / ЛиннБреннен. - М.: Рипол Классик, 2012. - 560 с.
4. Бреннен, Линн. Деловой этикет / ЛиннБреннен. - М.: Рипол Классик, 2015. - 464 с.
- 5.Шепелева, А.Ю. Современный деловой протокол и этикет: Учебник. - М -2014.- 358 с.

Итоговый тест - контроль по курсу «Этика предпринимательства»

(выполняется с целью выявления у студентов, закончивших изучение данной дисциплины, этических знаний и уровня сформированности нравственных отношений в коллективе).

Задание 1

Вам необходимо выбрать один из трех предлагаемых вариантов ответа в каждом тесте. Выбранный ответ необходимо зафиксировать в табл. 1, представленной в конце предложенных тестов, обозначив его знаком (*) в одной из граф таблицы (а, б, в).

Тестовые задания

1. Вы идете на тренировку в спортивный зал, в дверях встречается ваш коллега, он стоит в дверях и мешает вам пройти.

Ваши действия:

- а) постараюсь его обойти, не потревожив;
- б) толкну его в плечо и пройду;
- в) попрошу его освободить мне дорогу.

2. Среди сотрудников вашего коллектива есть новый тренер – девушка, которая все время уединяется и мало общается с коллегами. Как вы себя поведете:

- а) меня не волнует ее необщительность;
- б) посмотрю, как дальше будут развиваться события;
- в) постараюсь наладить с ней контакт и узнать причину ее желания быть в стороне от коллектива.

3. Вы, опаздывая на работу, бежите, боясь опоздать на много. Увидели, что одному из ваших сотрудников, выходящему из автобуса, стало плохо. Что вы будете делать:

- а) не останавливаясь, бегу на работу;
- б) если увижу, что ему никто не оказывает помощь, то подойду, а если оказывают побегу дальше;
- в) звоню по телефону 03, останавливаю прохожих.

4. Один из тренеров вашего спортивного комплекса, ваш коллега, достаточно пожилой и одинокий человек, на днях будет переезжать на новую квартиру. Как вы поступите:

- а) обязательно помогу ему;
- б) сам не буду предлагать помощь;
- в) если обратиться за помощью, то я помогу.

5. Вам стало известно, что коллегу необоснованно наказало руководство вашего спортивного комплекса, где вы работаете. Как вы себя поведете:

- а) возмущаясь буду и обсуждать эту ситуацию с коллегами;
- б) не вникая в проблему, останусь в стороне;
- в) постараюсь заступиться, если буду знать, что он прав.

6. Расставьте приоритеты в ваших действиях при выборе будущей работы:

- а) буду искать поближе к дому;
- б) искать только высокооплачиваемую работу;
- в) постараюсь воплотить свои идеи, это для меня принципиально.

7. Когда, по вашему мнению, необходимо лучше всего давать отпор на возражения вашего коллеги:

- а) до того, как он успеет их высказать;
- б) только после того как он их выскажет;
- в) выберу подходящий момент, после того как он возразит.

8. Когда вы пришли на субботник, организованный в вашей корпорации, увидели, что весь инвентарь уже разобрали ваши коллеги. Ваши действия:

- а) буду ждать, когда кто-то освободит для меня инвентарь;
- б) если буду знать, что никто не отмечает присутствующих, сразу уйду домой;
- в) обязательно найду себе работу.

9. Если вам поручили ответственное задание, а вам выполнять его не хочется. Что вы будете делать:

- а) сразу же забуду про него, и вспомню, лишь, когда потребуют отчет;
- б) однозначно буду выполнять;
- в) буду искать причины, чтобы не вспоминать.

10. Что является типичным нарушением этики в олимпийском спорте:

- а) нечестное судейство;
- б) некорректные поступки спортсменов;
- в) употребление допинга.

11. Вас пригласила девушка в кино. Вам позвонили с работы и попросили срочно прийти на работу, чтобы решить какое-то важное общее дело. Как вы поступите:

- а) откажусь от просмотра фильма;
- б) посоветуюсь с девушкой;
- в) не нарушу свои планы, если буду знать, что мне ничем это не грозит.

12. В кодекс спортивной этики входит ряд принципов. Какой из них входит однозначно:

- а) принцип спортивного мастерства;
- б) фэйрплэй (честная игра);
- в) добровольности участия.

13. Рабочий день закончен, но вам говорит руководитель, что есть срочное дело, которое не терпит отлагательств. Как вы отреагируете на это:

- а) откажусь, т.к. имею право;
- б) если надо, то останусь и продолжу работу;
- в) если все сотрудники останутся, то останусь и я.

14. Когда с вами разговаривают на повышенных тонах. Как вы на это реагируете:

- а) поддерживаю заданный тон;
- б) перехожу на шепот, давая понять коллеге, что тон его неприличен;
- в) прекращаю общение.

15. В чем выражается добро в спортивной деятельности:

- а) доброжелательном и благородном отношении к окружающим;
- б) самосовершенствовании;
- в) умение ценить дружбу.

16. Как выражается зло в спорте:

- а) некорректной и нечестной честной игре;
- б) проявление жестокости спортсменов по отношению к другим спортсменам;
- в) нарушение установленных правил.

17. Что для Вас значит быть тактичным:

- а) ценить человеческое достоинство;
- б) знать меру справедливости своих поступков;
- в) быть сдержанным и корректным.

18. Какое чувство вызывает у вас ситуация, когда в вашем присутствии хвалят кого-то из сотрудников:

- а) испытываю дискомфортное состояние;
- б) мне безразлично, т. к. я не страдаю чувством собственного достоинства;
- в) радуюсь за коллегу, аплодирую.

19. Чувство собственного достоинства требует от личности:

- а) справедливости, правдивости;
- б) умение признавать собственные ошибки;
- в) умение контролировать свои мысли и поступки.

20. Человеку, обладающему чувством долга и достоинства присуще:

- а) безукоризненное выполнение своих обязанностей;
- б) организованность и самодисциплина;
- в) умение преодолевать любые препятствия и трудности.

21. В каком случае о спортсмене можно сказать, что он человек гуманный, если он:

- а) справедлив во всех спорных ситуациях;
- б) не проявляет агрессивности;
- в) коммуникабельный, направлен на положительное, а не отрицательное взаимоотношение.

22. Какое чувство у вас вызывает долгая поездка из дома:

- а) тоска по дому;
- б) не скучаю;
- в) не акцентировал на этом внимание.

23. Когда Вы смотрите информационные телепрограммы, как вы реагируете на плохие новости, влияют ли они на ваше настроение:

- а) когда у меня все хорошо, то все остальное для меня безразлично;
- б) болезненно соучаствую случившемуся;
- в) не обращаю внимание.

24. Этические конфликты на учебно-тренировочных занятиях возникают:

- а) в методике обучения;
- б) тактике взаимодействия тренеров и спортсменов;
- в) из-за установки тренера только на спортивный результат.

Ответив на все представленные вопросы, вам следует подсчитать результат, который определит ваш уровень этических знаний, эстетическое воспитание и сформированность соответствующих этических компетенций, позволяющих вам успешно осуществлять в будущем профессиональный долг, комфортность в деловом общении.

Вам необходимо подсчитать количество знаков «», которые расположились:*

впервой графе на вопросы под номерами 1, 4, 14, 15;

во второй графе под номерами 5, 7, 13, 16, 18, 20, 22;

в третьей графе на вопросы под номерами 2, 3, 6, 8, 9, 11, 12, 19, 24.

Если вы получили результат равный 13 или более, то вы претендуете на высокий уровень этических знаний. У вас высокий нравственный потенциал, говорящий о комплекте сформированности или несформированности компетенций, которые помогут вам в вашей будущей профессиональной деятельности и работе в коллективе.

Если ваш показатель составил менее 13 баллов, то это свидетельствует о низком уровне этических знаний и вашей эгоистической позиции по отношению к окружающим. Вам необходимо работать над собой.

Таблица 1. Фиксирование ответов на тесты

Номервопроса	Предполагаемый ответ, обозначенный буквой		
	а	б	в
1	*		
2		*	*

Практическое задание2

В приложениях 1, 2, 3, 4, 5 представлены шаблоны этических кодексов трудовых коллективов. Вам необходимо разработать профессионально-этический кодекс спортивного менеджера, по предложенным, в приложениях шаблонов.

Желаю всем успехов!

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные российские тенденции экономического развития общества первой четверти XXI века предполагают утверждение устойчивых и эффективных производственных отношений, базирующихся на соответствующем уровне этики предпринимательства, которая является необходимой компонентой производственного и социального прогресса. В этой связи модернизация системы образования направлена на обеспечение высших учебных заведений учебными изданиями, программами, ориентированными не только на формирование системы знаний, умений, навыков студентов, но и способности повышения профессиональной компетентности будущих специалистов в целом и одной из быстро развивающихся отраслей социальной сферы физической культуры и спорта в частности.

В практикуме нам удалось рассмотреть практические аспекты этических основ предпринимательской деятельности спортивного менеджера в контексте решения практических заданий. Практическая значимость представленных заданий заключалась в ориентации на повышение профессиональной компетентности менеджера спортивной индустрии.

Для решения поставленной задачи были реализованы основные дидактические принципы обучения: системности, преемственности, познавательной активности, связи с будущей профессиональной деятельностью спортивного менеджера и его повседневной жизнью.

Актуальность практикума была обоснована новой концепцией профессиональной этики на практике: смещением фокуса индустрии спортивного менеджмента в сторону сущностного понимания особенностей личности спортивного менеджера, признании его активности, творческих способностей, инициативности, коммуникабельности, свободы выбора, уникальности и готовности к быстрому реагированию на все происходящие социальные изменения.

Так как предпринимательская этика у будущих специалистов не может возникнуть сама по себе и формирование этики достаточно сложный и длительный процесс, то необходимо было заданиям придать определенную идейную и практическую направленность. Поэтому структура практикума была построена как сфера постижения этических норм и принципов делового человека, призванного заниматься предпринимательской деятельностью, требующей интеллектуального напряжения и самоотдачи, а также умений и навыков применения методов и средств познания этики для решения практических заданий изучаемой дисциплины.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ПРИМЕРНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС СПЕЦИАЛИСТОВ _____ (ЧЛЕНОВ РОССИЙСКОЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ АССОЦИАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ _____)

ПРЕАМБУЛА (введение) (Профессиональная деятельность) – это (базовое определение профессиональной деятельности).

Объектом профессиональной деятельности является человек (природные ресурсы, экономика, духовная сфера и т.п.),

её предметом – благополучие человека (здоровье, безопасность, честь и достоинство и т.п.).

Цели профессиональной деятельности заключаются в (_____), ее задачи _____.

(Профессиональная деятельность) занимает важнейшее место в жизни общества, содействуя решению его проблем и выполняя функции (важнейшие функции профессиональной деятельности). Специалист (врач, педагог, офицер, адвокат и т.п.) – это и профессия, и звание, и миссия, осуществлять которую и почетно, и ответственно, поскольку результат профессиональной деятельности необходим всему обществу и каждому его члену. Результаты профессиональной деятельности, ее эффективность существенно зависят от поведения и действий специалистов, их личностных качеств, реализуемых в процессе деятельности.

В этой связи профессиональная ассоциация специалистов считает необходимым ввести профессионально-этический кодекс, который призван стать средством регулирования и контроля деятельности, поведения и отношений специалистов, способствовать формированию и закреплению у них профессионально значимых черт личности.

Профессионально-этический кодекс, принятый национальной ассоциацией, является документом, которым все коллективные и индивидуальные члены профессиональной ассоциации обязаны руководствоваться в своей практической профессиональной деятельности.

Настоящий профессионально-этический кодекс является документом, обязательным для специалистов данной²⁶ профессиональной группы – членов национальной ассоциации независимо от конкретной сферы и учреждения, в которых используются их профессиональные знания, навыки и умения. (Представительный орган профессиональной ассоциации), члены профессиональной группы считают, что введение профессионально-этического кодекса позволит повысить эффективность профессиональной деятельности и достигнуть высокого качества ее конечного результата и одновременно избежать грубых ошибок и злоупотреблений.

²⁶Медведев Г.П. Профессионально-этический кодекс. Учеб.пособ. - Казань, 2004. С. 143 - 146.

**ТРЕБОВАНИЯ К СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ.
ГЛАВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ИДЕАЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Главными ценностями – целями профессиональной деятельности, к реализации которых стремятся специалисты, являются человек, его благо. Члены профессиональной ассоциации признают и реализуют следующие ценности, являющиеся условиями достижения главных целей:

- 1) свобода как возможность безусловной самореализации личности;
- 2) достоинство, здоровье, безопасность, материальное благополучие, мировоззрение, образование членов общества и т.п.

В качестве основных средств, для достижения поставленной цели профессиональная группа признает (содержание профессиональной деятельности, например, главные технологии и методы). Члены профессиональной группы стремятся к достижению профессионального идеала. Идеалом профессиональной деятельности является состояние самой профессиональной деятельности или совокупной профессиональной группы. При этом возможным становится наиболее полное удовлетворение специфических потребностей общества в конечном продукте конкретной профессиональной деятельности.

**ТРЕБОВАНИЯ К ПОВЕДЕНИЮ И ДЕЙСТВИЯМ
СПЕЦИАЛИСТОВ
(ПРИНЦИПЫ И НОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ)**

В своей деятельности члены профессиональной группы руководствуются следующими этическими принципами:

1. конфиденциальность – уважение права клиента на соблюдение его личной тайны, если это не наносит ущерба другим людям и обществу в целом;

2. толерантность – признание за клиентом (потребителем конечного продукта деятельности) права быть самим собой в пределах норм, признаваемых обществом;

3. объективность – формирование отношения к клиенту (потребителю конечного продукта) на основе рационального, а не эмоционального подхода;

4. бескорыстие – выполнение профессиональных действий без расчета на дополнительное вознаграждение со стороны клиента (потребителя конечного продукта деятельности);

5. ответственность – на основе признания зависимости конечного результата деятельности от индивидуальных действий специалиста; 6. и другие. Члены профессиональной группы действуют в пределах своей компетентности и компетенции, не превышая полномочий, при необходимости принимая профессиональное содействие от представителей других профессиональных групп и оказывая им его.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДОЛГ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА

Специалист несет ответственность за содержание и результаты своей деятельности перед обществом и государством, профессией, профессиональной группой, клиентами и самим собой. Долг и ответственность перед обществом и государством заключаются в содействии достижению целей, поставленных ими перед профессией и профессиональной группой и выполнению возложенных на нее функций. Долг и ответственность перед профессией состоят в поддержании высокого престижа и статуса профессии в обществе, сохранении ее основного смысла и содержания. Долг и ответственность перед профессиональной группой, коллективом учреждения заключаются в сохранении единства, целостности профессиональной группы, поддержании отношений товарищества, взаимопонимания и взаимопомощи. Долг и ответственность перед клиентом (потребителем конечного продукта деятельности) заключаются в максимальном удовлетворении разумных потребностей клиента в пределах.

Долг и ответственность специалиста перед самим собой состоит в постоянном профессиональном и личностном совершенствовании.

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫМ КАЧЕСТВАМ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

Смысл и содержание профессиональной деятельности требуют от специалиста таких качеств, как гуманистическая направленность личности и альтруизм, основанные на признании безусловной ценности человека и способности действовать во имя его интересов. В отношениях с клиентами (потребителями конечного продукта деятельности), коллегами, представителями различных организаций, учреждений и т.п. специалист должен демонстрировать такие качества, как честность и открытость, порядочность и доброжелательность, чувство солидарности и ответственности. Специфическое содержание профессиональной деятельности требует от специалиста наличия: со-

страдательности, милосердия, эмпатии; силы воли, энергичности, терпения; справедливости, непредвзятости, терпимости и др.

Специалист должен обладать профессиональным оптимизмом, адекватной самооценкой, стремлением к профессиональному и личностному самосовершенствованию. Лица, стремящиеся стать членами профессиональной группы, должны обладать качествами, профессионально значимыми для профессиональной деятельности.

СИСТЕМА САНКЦИЙ

Профессиональная ассоциация специалистов заинтересована в том, чтобы ее члены следовали положениям настоящего кодекса. За несоблюдение отдельными членами профессиональной группы или коллективами специалистов требований кодекса профессиональная ассоциация имеет право наложить санкции. Решение о наложении санкций (решение о ходатайстве, о наложении санкций) принимается после тщательного изучения создаваемой для этого компетентной экспертной группой (постоянно действующей комиссией).

Наложение санкций осуществляется представительным и полномочным органом профессиональной ассоциации (по его ходатайству – полномочными административными и др. органами). Действия специалистов, связанные с выполнением его долга и соблюдением требований профессионально-этического кодекса в особо сложных условиях могут быть поощрены положительными санкциями.

**УСЛОВИЯ ДЕЙСТВИЯ И ЛЕГИТИМИЗАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА
СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ _____**

(членов Российской национальной ассоциации специалистов) Настоящий профессионально-этический кодекс (разработан и) принят национальной ассоциацией специалистов на ее заседании (заседании президиума, _____ исполнительного комитета, съезде) «__» _____ 200__ г. Протокол №___. Профессионально-этический кодекс распространяется на всех членов профессиональной группы (членов Российской национальной ассоциации специалистов) независимо от места их работы. В случае возникновения профессионально-этических конфликтов между специалистами (членами Российской национальной ассоциации специалистов) и представителями иных профессиональных групп, совместно с ними работающими в специфических и неспецифических для данной профессии учреждениях, в разрешении конфликтов необходимо руководствоваться наиболее общими императивами профессионально-этических кодексов, при необходимости привлекая экспертов профессиональных ассоциаций. Изменения в настоящий кодекс могут быть внесены как по инициативе руководства национальной ассоциации, так и по инициативе ее региональных отделений, а также отдельных членов профессиональной группы при условии, что предлагаемые изменения и правки носят существенный характер. Порядок внесения изменений в текст кодекса определяется руководством национальной ассоциации и настоящим кодексом. Настоящий кодекс действует вплоть до его пересмотра, замены другим аналогичным документом или полной отмены. Вопрос пересмотра, замены или отмены кодекса решается профессиональной ассоциацией специалистов в общем порядке. Настоящий профессионально-этический кодекс вводится в действие с момента его официальной публикации в средствах массовой информации.

ГЛОССАРИЙ

Авторитарный стиль характеризуется тем, что руководитель в принятии решений всегда ориентируется на собственные цели, критерии и интересы, практически не советуется с трудовым коллективом, ограничивается узким кругом единомышленников.

Авторитет - 1) влияние, которым пользуется группа или индивид в различных сферах жизни, основанное на признании их опыта, знаний, нравственных достоинств и т. д.; 2) признание за индивидом права принимать решения в значимых для отдельных лиц или групп ситуациях.

Адаптация - приспособление органа, организма, индивида, коллектива к изменяющимся условиям окружающей среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Аксиология- (греческое - учение о ценностях) ценности определяются, прежде всего, с точки зрения классовых интересов (т.е. Политики). Они, непосредственно связаны с экономическими интересами.

Активность - всеобщее свойство материи, связанное с движением как способом бытия материи взаимодействием материальных объектов. В зависимости от форм движения материи (механической, физической, химической, биологической, социальной) различают на формы.

Активность личности -способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе усвоения богатства материальной и духовной культуры, проявляющаяся в творчестве, волевых актах, общении.

Альтруизм - моральный принцип, бескорыстная забота человека о благе других людей, готовность жертвовать для них личными интересами. Альтруизм противоположен эгоизму.

Аффект - сильное и относительно кратковременное эмоциональное состояние, связанное с резким изменением важных для субъекта жизненных обстоятельств и сопровождаемое резко выраженными двигательными и психическими проявлениями.

Вербальный метод- (от лат. - словесный).

Внушение - воздействие на личность, приводящее либо к появлению у человека определенного состояния, чувства, отношения, либо к совершению человеком поступка, непосредственно не следующего из принимаемых им норм и принципов деятельности.

Воспитание - процесс, направленный на подготовку людей к трудовой и иной полезной деятельности в обществе, к выполнению многообразных социальных функций. Под воспитанием (в узком смысле слова) понимают также целенаправленную деятельность по руководству и управлению этим процессом в соответствии с интересами тех или иных классов.

Государственная этика - совокупность этических норм, характеризующих стиль поведения и отношения государственных служащих внутри организации на основе государственных законов.

Группа - объединение людей в процессе совместной социальной деятельности как по формальным признакам (возрасту, полу, профессии), так и по содержательным характеристикам в форме социально-психологических установок.

Гуманизм - совокупность взглядов, основанных на признании человека высшей ценностью, учение, защищающее достоинство и права человека, свободу и всестороннее развитие личности.

Деградация личности - постепенная утрата личностью положительных качеств, наступающая вследствие некоторых психических расстройств.

Деловая беседа – процесс общения с использованием вербальной и невербальной связи, направленный на решение вопросов производственной деятельности.

Деловая риторика – один из разделов общей риторики, отражающий умения и навыки речевого общения в сфере деловых отношений.

Деловая философия – система внутренних принципов и убеждений предпринимателя, в соответствии с которыми он осуществляет свою профессиональную деятельность.

Деловая этика – совокупность нравственных норм и правил поведения предпринимателя, а также требования, предъявляемые обществом к стилю его работы, характеру и способам общения, его моральному облику.

Деловой конфликт - проблемная ситуация, возникающая на производстве в процессе деловых отношений.

Демагогия - образ действия, характеризующийся лицемерной эксплуатацией высоких слов, принципов, традиций для защиты или обеспечения интересов социальных групп или отдельных личностей.

Демократический стиль основан на сочетании принципа единоначалия и общественного самоуправления. Руководитель такого типа обычно избирается на собрании трудового коллектива или собственников и должен выражать интересы большинства.

Деонтология - (должный)учение о долге и должном поведении личности (специалиста) в процессе выполнения им обязанностей (профессиональных)

Деонтология в спорте - система смыслов, понятий, норм, установлений и предписаний о долге в спорте, коллектива соц. Службы исовокупной профессиональной группы перед обществом и государством, социальной работой как специфическим видом профессиональной социальной деятельности перед коллегами, клиентами и перед самим собой

Дипломатический этикет - совокупность правил, традиций и условностей, соблюдаемых дипломатическим корпусом и персоналом.

Дискуссия - обсуждение какого-либо спорного вопроса, исследование проблемы, в котором каждая сторона, оппонируя мнение собеседника, аргументирует свою позицию и претендует на достижение цели.

Дисциплинированность - качество личности социалистического типа, проявляющееся в строгом неукоснительном выполнении общественных принципов и норм поведения, в привычке к строгому порядку, в соблюдении законов и подчинении личного интереса к общественному.

Доверие - способ воспитания личной ответственности, формирования убежденности и готовности человека добросовестно и с инициативой выполнять возложенные на него обязанности, повести за собой других людей для решения сложных задач.

Догматизм - антиисторический, абстрактный подход к решению проблем общественной жизни.

Долг - осознанная система гражданских и нравственных требований общества, класса, личности, диктуемых потребностями социальной необходимости и конкретными целями, задачами определенного исторического этапа развития.

Достоинство - совокупность высоких социально-нравственных качеств человека, а также оценка их самой личностью и общественным мнением.

Дружба - специфическая форма межличностного, сравнительно устойчивого взаимоотношения двух или нескольких индивидов, которое характеризуется общностью интересов, взаимным доверием, взаимопомощью, глубокой привязанностью друг к другу.

Духовные потребности - потребности человека в духовной культуре, сложившиеся в ходе общественно-исторического развития.

Единоначалие - причина управления, при котором полнота власти сосредоточивается в руках одного руководителя.

Закономерности межличностных отношений - объективно существующие связи явлений, возникающих в межличностном общении и накладывающих значительный отпечаток на его характер.

Здравый смысл - совокупность общепринятых, часто неосознанных способов объяснения и оценки наблюдаемых явлений внешнего и внутреннего мира.

Знание - верное отражение действительности в мышлении человека; проверенный общественной практикой результат процесса познания.

Идеал - специфическое отражение действительности в сознании человека или какой-либо социальной группы людей в виде совершенной модели, образца.

Иллюзия - искаженное восприятие реальной действительности.

Имидж - образ фирмы, товара, услуги. Обеспечивает положение фирмы на рынке, верность покупателя фирменной марке.

Индивид - отдельный представитель человеческой общности.

Индивидуальность - человек, характеризуемый со стороны своих социально значимых отличий от других людей; своеобразие психики личности индивида, ее неповторимость.

Интеллект - общая познавательная способность, определяющая готовность человека к усвоению, сохранению, развитию и использо-

ванию знаний и опыта, а также к разумному поведению в проблемных ситуациях.

Интеллигентность - высокая культура личности, качество, характеризующее умственную развитость, подготовленность к усвоению научных знаний.

Интонация - совокупность звуковых средств языка, чередования повышений и понижений голоса; ритм, паузы, тембр, которые делают отношения между частями фразы более четкими по смыслу.

Интуиция - способность постижения истины путем непосредственного ее усмотрения без обоснования с помощью доказательства.

Информация управления - совокупность сведений (данных, сообщений), устраняющих неопределенность знаний у получателя сообщения.

Ирония - тонкая, скрытая насмешка при внешне вполне положительном, даже одобрительном отношении к тому, о ком идет речь.

Искусство - форма общественного сознания, концентрированное выражение эстетического отношения человека к миру в художественных обобщениях - образах.

Качество физкультурно-спортивной услуги - совокупность свойств услуги, обуславливающих её способность удовлетворять потребность людей в формировании здорового образа жизни. Основными факторами повышения качества услуги является рост квалификации работников физкультурно-спортивных предприятий и организаций, высокий уровень организации всех физкультурно-спортивных мероприятий, наличие современного оборудования, наличие вспомогательных помещений (гардеробов и душевых, помещений для тренеров, судей, медперсонала и др.), наличие радиофикации и пресс-центра, организации питания, вечернее освещение и др.

Климат социально-психологический - качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Кодификация – разработка и введение кодексов

Коллегиальность - принцип управления, при котором решения принимаются совместно группой лиц с равным правом голоса.

Коллектив - организованная группа людей, объединенная единством целей, интересов, совместной социально-полезной деятельностью.

Коммерческая этика – совокупность нравственно-деловых правил, регулирующих отношения сторон в сфере обмена (коммерции, торговле, бытовом обслуживании).

Коммуникабельность - способность к общению, совместной работе, проживанию; общительность.

Коммуникации – это способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений и параметров речи.

Конфликт - столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми социальными переживаниями.

Конформность - тенденция человека изменять свое поведение под влиянием других людей таким образом, чтобы оно соответствовало мнениям окружающих, стремление приспособить его к их требованиям.

Корпоративная социальная ответственность - достижение коммерческого успеха путями, которые основаны на этических нормах уважения к людям, сообществам, окружающей среде.

Корпорация - организованная группа, характеризующаяся замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руководства, противопоставляющая себя другим социальным общностям на основе своих узкоиндивидуалистических интересов.

Критика – форма контроля и оценки действий, которые не соответствуют требованиям, предъявляемым коллективом к личности.

Культура - это определенная, сложившаяся совокупность принципов, приемов, методов осуществления предпринимательской деятельности субъектами в соответствии с действующими в стране (обществе) правовыми нормами (законами, нормативными актами), обычаями делового оборота, этическими и нравственными правилами, нормами поведения при осуществлении цивилизованного бизнеса.

Культура мышления - способность индивидуального мышления к саморазвитию и умение выходить за пределы сложившихся у индивида форм и канонов мышления.

Культура нравственная - органическое единство определенных этических знаний, моральных качеств, принципов, убеждений, навыков, способностей к нравственной деятельности; активность их проявления в реальных поступках, отношениях.

Культура поведения - сочетание определенных норм поведения человека в быту, коллективе, обществе, характеризующих уровень его внутренней и внешней культуры, а также общий уровень культуры населения.

Культура предпринимательства - это определенная, сложившаяся совокупность принципов, приемов, методов осуществления предпринимательской деятельности субъектами в соответствии с действующими в стране (обществе) правовыми нормами (законами, нормативными актами), обычаями делового оборота, этическими и нравственными правилами, нормами поведения при осуществлении цивилизованного бизнеса.

Культура речи – это такой выбор и такая организация языковых средств, которые в определенной ситуации общения при соблюдении современных языковых норм и этики общения позволяют обеспечить наибольший эффект в достижении поставленных коммуникативных задач.

Либеральный стиль заключается в том, что руководитель в принятии решений ориентируется на цели и интересы отдельных групп трудового коллектива, постоянно пытается маневрировать, чтобы соблюсти паритет интересов, часто занимает различные позиции сторон.

Лидер - член группы, за которым она признает право принимать решения в значимых для нее ситуациях; индивид, который способен играть центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Манеры – способ держать себя, внешние формы поведения и обращения с другими людьми, совокупность свойств речи (употребляемые выражения, тон, интонация) и характерные для человека походка, жестикация, мимика.

Межличностные отношения - результат взаимного восприятия, познания, оценки людьми друг друга.

Менеджер - специалист управляющий, обладающий профессиональными знаниями по организации и научному управлению трудовыми коллективами.

Менеджмент - искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевыми, материальными и трудовыми ресурсами в целях наиболее эффективной деятельности и использования их в сфере ФКиС.

Меценат - юридическое или физическое лицо, которое делает финансовый или имущественный взнос в организацию, проводящую какое-либо мероприятие (соревнование), или в уставной фонд организации совершенно безвозмездно, ничего не желая получить взамен, он действует из желания оказания помощи.

Мнение коллективное - общее мнение, которое складывается на основе преобладающих точек зрения и реализует себя через коллективные оценочные суждения или практические действия людей.

Мораль - (лат. *Moralis* – нравственный, от *mos*, множественное число *more* – обычаи, нравы, поведение), нравственность, один из основных способов нормативной регуляции действий человека в обществе; особая форма общественного сознания и вид общественных отношений (моральные отношения); предмет специального изучения этики.

Моральные нормы общества – это одна из форм нравственных требований, регулирующих социальные моральные отношения. Например, прозрачность финансовых и других экономических сделок.

Мотив - побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребности субъекта. Мотив раскрывает, во имя чего совершает или совершен данный поступок.

Мотивация - процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей.

Мышление - высшая форма отражательной деятельности человека, заключающаяся в познании действительности, ее существенных связей и отношений, ее законов.

Направленность личности - сложное свойство личности, которое включает систему побуждений, определяющую активность человека и избирательность его отношений.

Настойчивость - волевое качество, направленное на то, чтобы неуклонно, вопреки трудностям и препятствиям, добиваться осуществления цели.

Настроение общественное - преобладающее состояние чувств и умов тех или иных социальных групп в определенный период времени.

Негативизм - немотивированное поведение субъекта, проявляющееся в действиях, намеренно противоположных требованиям и ожиданиям других индивидов или социальных групп.

Нигилизм - умонастроение и практические действия, представляющие отрицание общепринятых культурных ценностей и идеалов, концепций, норм, образа жизни и т.д.

Новаторство - черта личности, связанная с высокоразвитым чувством нового, стремлением к передовому, прогрессивному, непримиримостью к консерватизму мышления.

Норма обслуживания - научно-обоснованная совокупность функциональных трудовых обязанностей работника ФКиС. Применяется для нормирования тех видов деятельности, которые нельзя выразить непосредственно в нормах времени.

Нормы групповые - принятые в данной общности стандарты поведения, регламентирующие отношения людей.

Ноу-хау (знать как, знать, как это сделать) - совокупность научно-технических знаний, технического и производственного опыта, секретов производства, изобретений, незапатентованных по разным причинам. Представляет собой многообразную информацию, нужную для организации соответственного производства.

Нравственное воспитание - неотъемлемая часть воспитания, представляет собой совокупность целенаправленных, планомерных, активных, специально организованных воздействий на сознание и поведение человека, которые наряду с самовоспитанием формируют индивидуальную и коллективную систему твердых этических понятий, нравственных убеждений, склонностей, чувств, черт характера и нравственных привычек поведения.

Нравственные ценности - ориентиры в поведении классов, социальных групп, индивидов, позволяющие оценивать социальные явления, действия и поступки людей, их представления о добре и зле с моральной стороны.

Нравственный идеал - понятие морали, в котором выражаются требования общества к людям в виде конкретного образа нравственно совершенной личности, воплотившей лучшие моральные качества, одобряемые обществом, представления об образце поведения и отношений между людьми, которые становятся побудителем и целью нравственного развития общества и личности.

Образ жизни - совокупность форм жизнедеятельности людей, обусловленных данным способом производства.

Обратная связь - поступающая к преподавателю от обучаемых точная и своевременная информация о том, как они реагируют на его слова, понимают его рассуждения.

Общение – процесс установления и развития контакта между людьми, обмена информацией, восприятия участниками общения друг друга и их взаимодействие.

Общественное мнение - выраженное в форме определенных суждений, идей и представлений отношение социальных групп к явлениям или проблемам социальной жизни, затрагивающим общие интересы.

Оптимизм - понятие, характеризующее систему представлений о мире, в центре которой лежит жизнеутверждение, позитивное отношение к окружающей объективной реальности, к будущему.

Ориентировочная деятельность - совокупность действий субъекта, направленных на активную ориентировку в ситуации, ее обследование и планирование поведения.

Основы менеджмента – самостоятельный вид профессиональной деятельности людей, направленный на достижение организацией, действующей в рыночных условиях, определенных целей управления путем рационального использования экономических ресурсов.

Ответственность - свойство личности, характеризующееся стремлением и умением оценивать свое поведение с точки зрения пользы или вреда для общества, соизмерять свои поступки с господствующими в обществе требованиями, нормами, законами, соотносить потребности с реальными возможностями, руководствоваться интересами коммунистического строительства.

Отзывчивость - способность к сопереживанию, внутренняя готовность к сочувствию и активной помощи другому человеку.

Отчужденность – проявление таких жизненных отношений субъекта с миром, при которых продукты его деятельности, он сам, а также другие индивиды и социальные группы осознаются как противоположные ему самому (от несходства до неприятия и враждебности).

Патриотизм – любовь к своему отечеству, преданность общественному и государственному строю.

Переговоры – обмен мнениями между разными сторонами (поставщиками и покупателями, заказчиками и исполнителями) с целью выработки или принятия какого-либо решения.

Поведение – присущее живым существам взаимодействие с окружающей средой, опосредованное их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью.

Поощрение – мера педагогического воздействия, выражающая положительную оценку деятельности человека.

Потребность – состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его активности.

Правила поведения – это нравственные предписания, устанавливающие порядок поступков человека, как в постоянных, так и в изменяющихся

Предпринимательская деятельность – это свободная деятельность дееспособных граждан и(или) их объединений. Но экономическая свобода в осуществлении предпринимательской деятельности не означает, что ее участники свободны от неисполнения установленных принципов и методов регулирования предпринимательской деятельности.

Предпринимательская этика – одна из сложных проблем формирования культуры цивилизованного предпринимательства

Прибыль – превышение выручки от продажи товаров над издержками производства. Каждый предприниматель стремится к наиболее прибыльному приложению капитала.

Пример – яркий показательный образец, достойный подражания.

Принципы делового общения – основные нравственные положения,

Проблемная ситуация – интеллектуальное затруднение, которое возникает у человека, когда он не знает, как объяснить то или иное явление, факт, процесс действительности, не может достичь цели известным ему способом действия, что побуждает его искать новый способ объяснения или действия.

Производственная этика – совокупность принципов и норм, регулирующих взаимоотношения участников трудового процесса. Производственная этика подразумевает соблюдение деловой морали в отрасли материального производства.

Профессионализм в спорте высших достижений – понятие, отражающее характер включения в систему экономических отношений ФКиС отдельных категорий её работников (как правило, спортсменов и тренеров высокой квалификации) в условиях рыночной экономики. Экономическое положение работника профессионала определяется срочным трудовым контрактом, заключённым между ним и соответствующей физкультурно-спортивной организацией. Профессионализм позволяет максимально использовать материальные стимулы для реализации творческого потенциала работника.

Профессиональная нравственность – есть конкретизация обще человеческих принципов морали применительно к условиям деятельности данной профессии.

Профессиональная совесть – это категория этики, отражающая взаимосознание и моральную ответственность личности перед самим собой; внутренняя потребность поступать справедливо.

Профессиональная честь – в данном понятии выражается оценка значимости той или иной профессии в жизни общества.

Профессиональная этика – свод или комплекс норм и правил поведения в обществе, которые регулируют взаимоотношения между людьми, занимающимися определенными видами профессиональной деятельности (воинской, научной, врачебной, юридической, художественной и т.д.).

Профессионально-деятельностные регуляторы поведения ориентация на это, информационное согласие, направленность на профессионально личностный рост, реализация поведения на основе морального выбора, коррекция само отношения, достижение консенсуса.

Профориентация – комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями с учетом потребности в специалистах.

Профотбор – отбор людей для профессионального обучения или для выполнения определенной трудовой деятельности; осуществляется на основании изучения жизненного опыта конкретной личности.

Работоспособность – способность человека выполнять трудовую деятельность в течение заданного времени и с заданной эффективностью и качеством.

Разрешение конфликтов – технология нивелирования конфликтных ситуаций, возникающих в процессе руководства.

Распределение прибыли физкультурно-спортивного предприятия– направление прибыли на формирование доходов государственного бюджета, создание отраслевых, региональных, внутрихозяйственных денежных средств, удовлетворение других потребностейхозрасчётного предприятия. Распределение прибыли направлено на сочетание интересов общества в целом с интересами трудовых коллективов физкультурно-спортивных предприятий, создание у них заинтересованности в совершенствовании своей деятельности. Установлена следующая очередность распределения прибыли государственными спортивно-зрелищными предприятиями, физкультурно-оздоровительными и спортивными сооружениями; уплата процентов за краткосрочный банковский кредит; отчисления от прибыли (дохода) в местный бюджет; отчисления от расчётной прибыли (дохода) вышестоящей организации; формирование фондов экономического стимулирования.

Рейтинг – оценка; отнесение к какой-либо категории, классу, разряду; уровень известности, популярности.

Речевая этика – это правила должного речевого поведения, основанные на нормах морали, национально - культурных традициях.

Речевой этикет – этосистема национально- специфических, стереотипных, устойчивых формул общения, принятых обществом для установления контакта между собеседниками. Его поддержания и прерывания (в избранной тональности).

Решительность – способность человека самостоятельно принимать ответственные решения и неуклонно реализовывать их в деятельности.

Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности.

Рынок услуг средствами ФКиС – совокупность социально-экономических отношений в сфере обмена, посредством которых осуществляется реализация физкультурно-спортивных услуг и окончательное признание общественного характера, заключённого в них труда. Будучи одним из центральных элементов в системе товарно-денежных отношений, рынок является способом связи между производителями и потребителями платных услуг. Основными элементами рыночного механизма выступают цена, спрос и предложение.

Самовоспитание – осознанная целеустремленная деятельность человека, направленная на выработку и совершенствование своих социальных качеств в соответствии с ценностными представлениями и социальными ориентациями, складывающимися под воздействием общественных условий и воспитания.

Самооценка – компонент самосознания, включающий наряду со знаниями о себе оценку человеком самого себя, своих способностей, нравственных качеств и поступков.

Самоутверждение – стремление человека к высокой оценке и самооценке своей личности и вызванное этим соответствующее поведение.

Светский этикет – это общепризнанная манера поведения и правила учтивости, принятые в обществе (знакомства и представления, поведение дома, подарки и сувениры, поведение на работе, имидж и одежда и др.)

Служебные взаимоотношения – совокупность моральных и административных правил, обуславливающих характер отношений руководителя и подчиненного, сотрудников, партнеров.

Смешанный стиль предусматривает сочетание перечисленных выше типов. Либеральный, авторитарный и демократический стиль могут преобладать у того или иного руководителя, но никогда не достигают абсолюта.

Совесть – способность личности осуществлять нравственный самоконтроль, самостоятельно формулировать для себя нравственные обязанности, требовать от себя их выполнения и производить самооценку совершаемых поступков.

Совещание – это форма организации делового общения группы людей с целью обмена информацией и принятия коллективного управленческого решения. Существуют такие виды совещаний: ин-структивное, оперативное, проблемное, научно-техническое.

Соревнование – форма общения, деятельности людей, когда его участники стремятся превзойти друг друга в достижении какой-либо цели.

Социализация – усвоение человеком социального опыта, обрете-ние качеств, необходимых для жизнедеятельности в обществе.

Социальная этика – это совокупность ценностно-нормативных представлений, в которых отражается отношение работников соци-альной сферы к труду и нормы поведения в своем учреждении.

Спонсор – субъект экономических отношений в сфере физиче-ской культуры и спорта, юридическое лицо (предприятие, организа-ция, частное лицо) добровольно берущее на себя обязанность оказы-вать финансовую помощь физкультурно-спортивному предприятию, организации. Спонсор преследует при этом свои цели, желая полу-чить выгоду, то есть действует по принципу «услуга за услугу». Его надо отличать от мецената, который делает взнос совершенно безвоз-мездно, ничего не желая получить взамен, он действует из желания оказания помощи.

Средства воспитания – совокупность материальных или ду-ховных элементов, условий общественной жизни, необходимых для осуществления процесса воспитания.

Стиль общения – индивидуально-типологические особенности взаимодействия педагога и обучающихся особенности коммуника-тивных возможностей учителя, достигнутый уровень взаимоотноше-ний педагога и воспитанников, творческая индивидуальность педаго-га.

Стиль руководства – совокупность своеобразных приемов и способов управления, присущих определенному типу руководителя. Различают четыре стиля руководства: авторитарный, демократический, либеральный и смешанный.

Стимул – воздействие, обуславливающее динамику психических состояний индивида и относящееся к ней, как причина к следствию.

Субъект – индивид или группа как источник познания действительности.

Суждение – форма логического мышления, связь между несколькими понятиями в виде утверждения или отрицания чего-либо.

Толерантность – [от лат. Tolerantia — терпение] — абсолютная нечувствительность или существенное уменьшение остроты реагирования на какой-либо социальный раздражитель как результат падения его значимости для субъекта.

Тональность общения – это его звуковая, интонационная характеристика, в широком понимании это характеристика не только звучания, тона, мелодического рисунка речи, но и того, что говорится и как.

Традиции – механизм хранения, передачи воспроизводства и закрепления социального опыта, способ реализации устойчивых общественных отношений, поддерживаемых силой общественного мнения, массовых привычек и убеждений.

Требовательность – совокупность норм, предъявляемых к человеку, признание его ответственности за их выполнение.

Убеждение – осознанная потребность личности, побуждающая ее действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями, сознательно избирать принципы своего поведения.

Убежденность – качество личности, определяющее общую направленность всей ее деятельности и выступающее регулятором ее сознания и поведения.

Умение – освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков.

Умозаключение – форма логического мышления, когда из одного или нескольких суждений выводится новое суждение.

Управленческая этика – система нравственных требований, предъявляемых руководителю предприятия, либо одному из его подразделений со стороны подчиненных, других руководителей, партнеров.

Философия организации – совокупность внутрифирменных принципов и правил взаимоотношений рабочих и служащих, своеобразная система ценностей и убеждений, воспринимаемая добровольно или в процессе воспитания всем персоналом организации.

Фрустрация – психическое состояние, возникающее вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующей достижению цели.

Ценности – значимые для человека объекты или функциональное значение объектов для человека

Ценностные трансверсии – изменения смысла и содержания ценности, т.е. качественные изменения, изменения значения

Ценность – понятие, с помощью которого характеризуется социально-историческое значение для общества и личностный смысл для индивидов определенных явлений действительности.

Эмпатия – сопереживание, постижение эмоционального состояния, проникновение в чувствование в переживания другого человека.

Эстетическое воспитание – целеустремленное формирование и развитие ощущения, понимания и потребности в прекрасном, а также стремление жить и творить по законам красоты.

Этика – учение о нравственности (морали), ее происхождении, о правилах и нормах человеческого поведения, об их обязанностях по отношению друг к другу, к обществу, к государству.

Этика бизнеса – система норм взаимоотношений между различными сторонами бизнеса, а также социальная ответственность предпринимателей по отношению к внутренней и внешней среде.

Этика делового общения – это совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их профессиональной деятельности.

Этика деловых отношений – система универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения, реализуемых в одной из сфер общественной жизни – профессиональной деятельности.

Этика дистанционного общения – совокупность правил и норм, характеризующих деловое взаимодействие в опосредованной форме, т.е. При помощи дополнительных средств связи.

Этика руководителя – система норм нравственного поведения руководителя. Заключается в необходимости совмещать основные профессиональные управленческие принципы с общегуманистическими, нравственными требованиями и предполагает знание основных норм взаимоотношений между людьми, личностью и коллективом, а также между коллективами (организациями).

Этика теневого бизнеса – сложившаяся в криминальной сфере совокупность определенных моральных принципов, соответствующих уголовной практике.

Этикет – (от фр. ярлык, этикетка) – совокупность правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к людям (обхождение с окружающими, формы обхождения и приветствия, поведение в общественных местах, манеры и одежда)

Этическая защита в общении – это действия личности, произведенные в целях защиты от посягательств на ее достоинство.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Список используемой литературы

1. Апостольские постановления. Толкование Священного писания. Толкования на Мф.5; 44.
2. Барышева, А. Д. Этика и психология делового общения : учеб. пособие для студентов образоват. учреждений сред. проф. образования / А. Д. Барышева, Ю. А. Матюхина, Н. Г. Шередер. - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2013. - 256 с.
3. Библия. Евангелия от Матфея. 7 стих 12
4. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова; под общ. ред. Г. В. Бороздиной. - М.: Юрайт, 2013. - 463 с.
5. Ботавина, Р. Н. Этика деловых отношений: учеб. пособие. -М.: Финансы и статистика, 2004. - 236 с.
6. Бэкон, Ф. Н. Новая Атлантида. Из-во: Издательство Академии Наук СССР. 1962. – 124 с.
7. Введенская, Людмила Алексеевна. Русский язык. Культура речи. Деловое общение: учебник для студентов вузов для подготовки бакалавров нефилолог. профиля / Л. А. Введенская, Л. Г. Павлова, Е. Ю. Кашаева. - 3-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. - 432 с.
8. Даль, В. И. Пословицы и поговорки русского народа. Из-во Эксмо, 2009.-379 с.
9. Деловой этикет: учеб. пособие для студентов вузов / И. Н. Кузнецов. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 348 с.
10. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / [авт.: В. П. Ратников, Э. В. Островский, Л. Т. Подвойская и др.]; под ред. В. П. Ратникова; Фин. ун-т при Правительстве РФ. - М.: Юрайт, 2014. - 527 с.
11. Измайлова, М. А. Деловое общение: учеб. пособие для вузов / М. А. Измайлова. М.: Дашков и К, 2008.- 252 с.
12. Кант, И. Критика чистого разума. Научно-исследовательское издание. Автор Имануил Кант. Перевод с немецкого Н. Лосского. М.: Мысль, 1994. »Философское наследие» Том 118. С.276.

13. Кибанов, А. Я., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Этика деловых отношений: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова.- М.: ИНФРА-М, 2006. -186 с.
14. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений. Учебник./Кибанов, А. Я., Захаров, Д. К., Коновалова, В. Г. - М.;Инфра-М,2002.-367. с.
15. Колесников, А.В. Корпоративная культура современных организаций. Курслекций. -М.: Альфа - Пресс, 2011. - 448с.
16. Краткий психологический словарь / под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. Изд-во: М.: Политиздат 1985.- С. 123.
17. Колтунова, Мария Викторовна. Деловое общение: Нормы. Риторика. Этикет: учеб. пособие для студентов вузов / М.В. Колтунова. 2-е изд., доп.. Москва: Логос, 2005. - 308 с.
18. Коноваленко, М. Ю. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М. Ю. Коноваленко, В. А. Коноваленко; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - М.: Юрайт, 2014. - 468 с.
19. Конфликтология: учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова; Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 301 с.
20. Культура организации: проблемы формирования и управления / А. Н. Асаул [и др.]; -СПб.: Гуманистика, 2008.-213 с.
21. Медведев Г.П. Профессионально-этический кодекс. Учеб. пособие. - Казань, 2004. С. 143 - 146.
22. Монтескье, Шарль Луи. Избранные произведения/ Общ. ред. и вступ.ст. М.П. Баскина - М.: Гослитиздат,1955С.125.
23. Некрасов, Н.А. Собрание сочинений в 7 томах Т.6 . М.: Книгозвек,2010. С 298.
24. Ницше Ф. Человеческое. Слишком человеческое; Веселая наука; Злая мудрость: Сборник / Пер. с нем.; Худ. Обл. М. В. Драко. - Мн.: ООО «Поппури», 1997. - 704с.
25. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов вузов [бакалавриат] / О. В. Одинцова. - 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2014. - 144 с.
26. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. -СПб.: Питер, 2008. - 464с.

27. Папкина, О.В. Деловые коммуникации: учебник для студентов вузов, обуч. по направл. подгот. 080200.62 «Менеджмент» (бакалавриат) / О. В. Папкина. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. - 160 с.
28. Самыгин, С. И. Деловое общение: учебное пособие / С.И. Самыгин, А. М. Руденко. - М.: КНОРУС, 2012. - 440 с.
29. Сидоров, П. И. Деловое общение: учебник для вузов / П. И. Сидоров, М. Е. Путин, И. А. Коноплева. - М.: ИНФРА-М, 2012. -384 с.
30. Смирнов, Г.Н. Этика деловых отношений: учебник [для студентов вузов] / Г. Н. Смирнов; Дипломат. академия МИД России. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Проспект, 2015 - 272 с.
31. Смирнова, И.А. Корпоративная культура организации. Учебное пособие. М.: Дело , 2009. - 194с.
32. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2007. - 624с.
33. Спиноза, Бенедикт. Богословско-политический трактат. Пер.с лат. М.М. Лопаткина, С.М. Роговина, Б.В. Чередица. -М.: Академический проект. 2015.С.238
34. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство : учебник / пер. с англ. ; под ред. Т. Ю. Ковалевой. - 3-е изд. -СПб.: Питер, 2008. - 330 с.
35. Этика деловых отношений: Учебник / В.К. Борисов, Е.М. Панина, М.И. Панов и др. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. - 176 с.
36. Этика: учебник для академического бакалавриата / А.А. Гусейнов, А.Г. Гаджикурбанов [и др.]; под общ. ред. А.А. Гусейнова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 569 с.
37. Титова, Лариса Григорьевна. Деловое общение: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. экономики и управления (06 0000) / Л.Г. Титова. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2005 -271 с.
38. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг- 1991, С.54
39. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. / Г.Форд; пер. с англ.Е.А.Бакушева.- Минск: Попурри,2017 - С.175.

40. Фриш, М. Листки из вещевого мешка. Штиллер. Изд.- во: Кучково поле, Канон - Пресс. Серия Избранные произведения Макса Фриша, 1998. С. 237.

41. Эмерсон, Р. Классическая философская мысль. Изд-во Харвест., 2001. С.295.

Список рекомендованной литературы

1. Барышева, А. Д. Этика и психология делового общения (сфера сервиса): учеб. пособие для студентов образоват. учреждений сред. проф. образования / А. Д. Барышева, Ю. А. Матюхина, Н. Г. Шередер. - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2013. - 256 с.

2. Введенская, Людмила Алексеевна. Русский язык. Культура речи. Деловое общение: учебник для студентов вузов для подготовки бакалавров нефилолог. профиля / Л. А. Введенская, Л. Г. Павлова, Е. Ю. Кашаева. - 3-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. - 432 с.

3. Галкин, В.В, Экономика и управление физической культурой и спортом : учеб. пособие для вузов / В. В. Галкин. - Ростов на Дону : Феникс, 2006. - 441 с.

4. Грязев, М.В. Экономика физической культуры и спорта [Текст] : учеб. пособие / М. В. Грязев, Н. С. Березин, В. В. Щеглов ; Федеральное агентство по образованию, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования Тульский гос. ун-т. - Тула : Изд-во ТулГУ, 2008. - 191 с.

5. Гуськов, С. И. Менеджмент и маркетинг спортивных и физкультурно-оздоровительных услуг: практические рекомендации, из зарубежного опыта / ВНИИФКС. - М., 1994.

6. Гэлэгер, Р. Душа организации: Как создать успешную корпоративную культуру / Ричард Гэлэгер ; пер. с англ. В. Каменской; ред. С. Воробьев. - М.: Деловая кн., 2009. - 348 с.

7. Деловой этикет: учеб. пособие для студентов вузов / И. Н. Кузнецов. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 348 с.

8. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / [авт.: В. П. Ратников, Э. В. Островский, Л. Т. Подвойская и др.]; под ред. В. П. Ратникова; Фин. ун-т при Правительстве РФ. - М.: Юрайт, 2014. - 527 с.

9. Зуев, В.Н. Менеджмент и менеджеры отечественной сферы физической культуры и спорта: учеб. пособие / В. Н. Зуев. - М. : Физическая культура, 2006.- 387 с.

10. Кибанов, А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. - М.:ИНФРА- М, 2010. - 301с.

11. Менеджмент и экономика физической культуры и спорта: Учеб. пособие для вузов / М.И. Золотое, В.В. Кузин, М.Е. Кутепов, С.Г. Сейранов. - М.: Академия, 2001. - 356 с.

12. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов вузов [бакалавриат] / О. В. Одинцова. - 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2014. - 144 с.

13. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. -СПб.: Питер, 2008. - 464с.

14. Орехов, С.А., Селезнев В.А. Основы корпоративного управления. Маркет ДС, 2010. - 320с.

15. Папкина, О.В. Деловые коммуникации: учебник для студентов вузов, обуч. по направл. подгот. 080200.62 «Менеджмент» (бакалавриат) / О. В. Папкина. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. - 160 с.

16. Самыгин, С. И. Деловое общение: учебное пособие / С.И. Самыгин, А. М. Руденко. - М.: КНОРУС, 2012. - 440 с.

17. Семенов, Ю.Г. Организационная культура: Учебное пособие. - М.: Университетская книга; Логос, 2008. - 256с.

18. Сидоров, П. И. Деловое общение: учебник для вузов / П. И. Сидоров, М. Е. Путин, И. А. Коноплева. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 384 с.

19. Смирнов, Г.Н. Этика деловых отношений: учебник [для студентов вузов] / Г. Н. Смирнов; Дипломат. академия МИД России. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Проспект, 2015. - 272 с. Смирнова, И.А. Корпоративная культура организации. Учебное пособие. М.: Дело, 2009.- 194с.

20. Чеснова, Е.Л., Лебедев В.И. Предпринимательство в сфере физической культуры и спорта: учебно-методическое пособие. - Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010.-113 с.

21. Этика деловых отношений: Учебник / В.К. Борисов, Е.М. Панина, М.И. Панов и др. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. - 176 с.

22. Этика: учебник для академического бакалавриата / А.А. Гусейнов, А.Г. Гаджикурбанов [и др.]; под общ. ред. А.А. Гусейнова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 569 с.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
<i>Практическое занятие 1</i> Тема: ЭТИКА КАК НАУКА, ЕЕ ВЗАИМОСВЯЗЬ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЭТИКОЙ	7
<i>Практическое занятие 2</i> Тема: ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ	17
<i>Практическое занятие 3</i> Тема: ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТИВНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	28
<i>Практическое занятие 4</i> Тема: ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТИВНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	41
<i>Практическое занятие 5</i> Тема: ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ ЦЕННОСТИ В СПОРТИВНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	56
<i>Практическое занятие 6</i> Тема: КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА	71
<i>Практическое занятие 7</i> Тема: ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	85
<i>Практическое занятие 8</i> Тема: КУЛЬТУРА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ	104
<i>Практическое занятие 9</i> Тема: ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	117
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	138
ПРИЛОЖЕНИЯ	140
ГЛОССАРИЙ	147
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	165

Учебное издание

АРСЕНИНА Ольга Владимировна

ЭТИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Практикум

Издается в авторской редакции

Подписано в печать 29.01.20.

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 10,0. Тираж 50 экз.

Заказ

Издательство

Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.
600000, Владимир, ул. Горького, 87.