

Министерство образования и науки Российской Федерации
Южно-Уральский государственный университет
Кафедра «Экономика и экономическая безопасность»

Н.В. Пушкарёва

Методические указания для практических занятий и самостоятельной работы
студентов специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» по
дисциплине

«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА И СЛУЖЕБНЫЙ ЭТИКЕТ»

Челябинск
Издательский центр ЮУрГУ
2017

*Одобрено
учебно-методической комиссией
факультета «Экономика и предпринимательство»*

*Рецензент
В.С. Антонюк*

Пушкарева Н.В.

Профессиональная этика и служебный этикет/ Н.В. Пушкарева. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2017.

Методические указания предназначены для подготовки к практическим занятиям и самостоятельной работы студентов по дисциплине «Профессиональная этика и служебный этикет». Указания составлены на основе рабочей программы курса «Профессиональная этика и служебный этикет» для подготовки студентов по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность».

© Издательский центр ЮУрГУ, 2017

Оглавление

Введение	4
Тема 1	5
Тема 2	6
Тема 3	8
Тема 4	9
Тема 5	11
Тема 6	21
Тема 7	23
Тема 8	24
Тема 9	27
Библиографический список	31

Введение

Семинарские занятия составляют важную часть профессиональной подготовки студентов. Основная цель проведения семинарских занятий – формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций, аналитического, творческого мышления путем приобретения практических навыков.

Методические указания по проведению семинарских занятий и самостоятельной работы студентов разработаны в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» для подготовки студентов по специальности «Экономическая безопасность».

Методические указания содержат теоретические вопросы по темам курса, вопросы для обсуждения и дискуссий, практические ситуационные задания, темы эссе и докладов.

Темы докладов могут быть предложены студентами в рамках учебной программы курса. При этом формулировка и содержание сообщений должны согласовываться с преподавателем.

При проведении семинарских занятий используются различные формы их организации: обсуждение сообщений по темам дисциплины, анализ конкретных ситуаций, выполнение упражнений.

Методические указания предназначены для проведения аудиторной и самостоятельной работы студентов.

Тема 1. Природа и сущность этики деловых отношений.

Теоретические вопросы семинарского занятия

1. Кем и когда впервые было употреблено слово «этика»?
2. Что исследует этика (объект и предмет этики, главные проблемы)?
3. Кого называют основателями этики?
4. Приведите определение понятия этики деловых отношений?

Вопросы для обсуждения:

1. В чем заключается отличие морального регулирования от правового?
2. Определите, какие из следующих этических категорий ориентированы на самооценку, а не на общественное мнение:
 - честь;
 - достоинство;
 - совесть;
 - моральная свобода;
 - ответственность.
3. Мы различаем понятия «этика» и «деловая этика». В чем их различие?
4. Чем объясняется повышенное внимание к этическим нормам поведения в деловой практике и в программах обучения?
5. Какие этические принципы считаются универсальными для современных деловых отношений?
6. Соблюдение каких этических принципов вы считаете наиболее важным для развития деловых отношений в современных условиях?
7. Назовите основные этические принципы на макроуровне и микроуровне деловых отношений?
8. Назовите основные этические принципы на деловых отношений?
9. В чем состоит сущность и практическое проявление неадекватности отображения человека и неадекватности самооценки?
10. Каковы причины возникновения закономерности искажения смысла информации? Каковы могут быть практические рекомендации, направленные на снижение негативных последствий действия данной закономерности?
11. Объясните сущность понятий психологической безопасности и психологической самозащиты?
12. Каковы, по вашему мнению, причины усиления внимания к этической стороне деловых отношений в современном обществе?
13. Назовите основные этические проблемы на макроуровне и на микроуровне деловых отношений. Чем они, по вашему мнению, вызваны?

Практические и ситуационные задания

Заполните таблицу (табл 1), характеризующую основные этапы

формирования профессиональной этики.

Таблица 1

Этап формирования	Хронологический период	Основные представители	Краткая характеристика

Темы докладов и эссе

1. Категории этики (добро и зло, благо, справедливость, долг, совесть, ответственность, достоинство и честь, смысл жизни, счастье).
2. Мораль и право: единство и различия.
3. Парадокс моральной оценки.
4. Соотношение морали и права.

Тема 2. Профессиональная этика: сущность, классификация, функции Теоретические вопросы семинарского занятия

1. Приведите определение понятия профессиональная этика?
2. Приведите определение понятий: профессия, профессиональные виды этики, профессиональные моральные нормы?
3. Раскройте общие принципы профессиональной этики, базирующиеся на общечеловеческих нормах морали:
 - а) профессиональную солидарность (иногда перерождающуюся в корпоративность);
 - б) особое понимание долга и чести;
 - в) особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте сущность профессиональной этики как системы профессиональных моральных норм?
2. Раскройте сущность профессиональной этики как направления этических исследований относительно оснований профессиональной деятельности?
3. Раскройте частные принципы вытекающие из конкретных условий, содержания профессии. В чем они выражаются?
4. Какие виды профессиональной деятельности преимущественно охватывают профессиональные этики?
5. Какие традиционные виды профессиональной этики Вам известны. Дайте их краткую характеристику?

6. Какую роль в становлении и усвоении норм профессиональной этики играет общественное мнение?
7. Какова роль профессиональной этики специалиста по экономической безопасности?
8. Каковы особенности их проявления категорий и законов этики в сфере деловых отношений в экономике?

Темы докладов и эссе

1. Профессиональная этика и ее особенности.
2. Профессиональная этика руководителя.
3. Нормы и принципы профессиональной этики.

Практические и ситуационные задания

Найдите для ниже перечисленных терминов и понятий (левая колонка) правильное определение, объяснение или смысловой аналог, – любых соответствий из правой колонки таблицы

Термин, понятие	Соответствие
Профессиональная этика это	Руководящие начала, правила, образцы, эталоны, порядок внутренней саморегуляции личности на основе этико-гуманистических идеалов.
Нормы морали (нравственности) это	Род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом теоретических знаний и навыков, приобретённых в ходе специальной подготовки.
Моральные принципы это	Определенное самоограничение, имеющее целью достижение профессионального успеха и реализации личности.
Профессиональная солидарность это	Представляет собой систему моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации.
Профессия это	Правила общего характера, основанные на представлениях людей о добре и зле, справедливости, достоинстве и т.д., служащие регулятором и мерилем оценки

	деятельности людей и их объединений.
Профессиональный долг это	Одна из форм выражения нравственных требований, в наиболее общем виде раскрывающая содержание нравственности в том или ином обществе. Основные требования, касающиеся нравственной сущности человека, характера взаимоотношений между людьми, определяют общее направление деятельности человека и лежат в основе частных, конкретных норм поведения.

Тема 3. Происхождение профессиональной этики и многообразие этических учений

Теоретические вопросы семинарского занятия

1. В чем заключается сущность и какова структура морали?
2. Раскройте нравственные аспекты общественного поведения и активность личности?
3. Раскройте и охарактеризуйте "Золотое правило" нравственности?
4. Раскройте сущность и назовите последователей: гедонизма, аскетизма, ригоризма, утилитаризма, нигилизма?
5. В чем заключается проблема развития и становление морали в истории этики?

Вопросы для обсуждения:

1. Какова роль моральных принципов в руководстве нравственным поведением человека?
2. Обоснуйте единство мышления, морали и нравственности?
3. В каких условиях происходило формирование зачатков морали в первобытном обществе?
4. Сформулируйте в чем различие понятий нормативный образец личности и нравственный идеал личности?
5. Каковы проблемы нравственного становления в обществе?
6. Каковы особенности профессиональной морали специалистов в области экономической безопасности?
7. Каков, согласно Августи́ну Блаженному, источник зла на земле?
8. В чем сущность «теории разумного эгоизма» в этике?
9. Какие исторические формы нравственности критиковал, а какие одобрял Ф.Ницше в своих произведениях?
10. Какое понятие И.Кант считал главным в морали?

11. Какое нравственное чувство А. Шопенгауэр считал основой нравственности?

12. Почему «этика ненасилия» считает необходимым отказаться от применения насилия?

Темы докладов и эссе

1. Профессиональная мораль и профессиональная этика.
2. Профессиональная этика в информационном обществе.
3. Национальные особенности (вид) профессиональной этики.
4. Профессиональная деятельность и нравственные качества работника.

Практические и ситуационные задания

Заполните таблицу (табл 2), характеризующую основные национальные особенности профессиональной этики.

Этикет	Особенности/Основные отличия от этикета в РФ
Английский этикет	
Этикет в Германии	
Этикет США	
Французский этикет	
Этикет Японии	
Скандинавский этикет	
Арабский этикет	

Тема 4. Этика сферы предпринимательства

Теоретические вопросы семинарского занятия

1. Что является социально-нравственными добродетелями?
2. Какие существуют показатели этичности поведения в бизнесе?
3. Каковы основные моральные принципы предпринимательства?
4. Какова структура этики бизнеса?
5. Назовите четыре основных подхода к решению моральных проблем в этике бизнеса?
6. Дайте понятие управленческой этики. Каковы существуют критериальные подходы к принятию этических решений.
7. Сформулируйте утилитаристское определение этичности поведения?
8. Назовите основные проблемы теории утилитаризма и их возможное решение?
9. Дайте определение этичности поведения по деонтической теории?
10. Укажите трудности деонтической этики и отличие последней от утилитаристской теории?
11. Изложите основные положения теории справедливости?

Вопросы для обсуждения:

1. В чем различие понятий бизнес и этика бизнеса?
2. Раскройте основные характеристики корпоративной этики?
3. Какие виды добродетелей Вам известны? Раскройте их сущность.
4. Каковы основные моральные принципы предпринимательства?
5. Какие существуют методы повышения этичности поведения руководителей и рядовых работников?
6. Каковы проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях?
7. В чем заключаются особенности служебной этики?
8. Сформулируйте требования служебной этики?
9. Что такое "моральное право"?

Темы докладов и эссе

1. Возникновение и развитие торговой и промышленной этики в России
2. Этические нормы деловых связей, деловых отношений в России
3. Взаимосвязь управленческой этики и старообрядчества
4. Основные и концепции социальной ответственности бизнеса

Практические и ситуационные задания

Охарактеризуйте уровень предпринимательской культуры хорошо известной Вам организации (по выбору), по следующим внутренним факторам:

- Предмет коммерческой деятельности (развиваемый бизнес);
- Организация коммерческой деятельности;
- Мотивация владельца бизнеса и его персонала;
- Уровень культуры управления, система взаимоотношений руководства и наемных работников;
- Особый стиль управления для достижения лидирующего места на рынке;
- Осознание сотрудниками своей личной причастности к процветанию фирмы и персонального вклада в результаты её деятельности;
- Четкий набор понятий о целях и ценностях фирмы;
- Высокий профессионализм администрации, менеджеров и персонала с перспективой дальнейшего обучения;
- Высокое качество и продуктивность труда работников в сочетании с достойным денежным вознаграждением;
- Курс фирмы на повышение качества товаров (услуг);
- Отлаженное сервисное обслуживание продукции для потребителей;
- Высокий уровень производства, использование современных технологий для повышения качества продукции (услуг);
- Высокий уровень безопасности труда и соблюдения санитарно-гигиенических норм;

- Благоприятный моральный климат в коллективе, предпринимательская этика и др.

Тема 5. Профессиональная этика специалиста по экономической безопасности

Теоретические вопросы семинарского занятия

1. В чем проявляется универсальность принципов деловой этики?
2. Что можно считать нормами деловой этики?
3. Раскройте сущность деловой морали в рыночных отношениях?
4. Какие виды профессиональной этики Вам известны? Дайте характеристику каждого из видов.

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте особенности деловых отношений в сфере экономической безопасности?
2. Как проявляется влияние имиджа и эстетики организации на работе специалиста по экономической безопасности?
3. Нравственное (этическое) сознание специалиста по экономической безопасности?
4. Личностные качества специалиста по экономической безопасности?
5. Специфические нравственные качества специалиста по экономической безопасности?

Темы докладов и эссе

1. Международные этические принципы бизнеса
2. Значение речевого этикета в профессиональной деятельности
3. Профессионализм как нравственная черта личности
4. Методы формирования личностно-нравственных качеств у специалиста

Практические и ситуационные задания:

Оценка межличностных отношений по методике Т. Лири

Методика предназначена для изучения стиля и структуры межличностных отношений и их особенностей, а также исследования представлений испытуемого о себе, своем идеальном “Я”, отношения к самому себе. Методика позволяет выявить зоны конфликтов испытуемого.

Описание методики

На основании исследований межличностных отношений Т. Лири выделил 8 общих и 16 более конкретизированных вариантов межличностного взаимодействия, которые представил в виде круговой психограммы (рис. 2). Полярные на этой схеме варианты являются противоположными друг другу.

Опросник составлен соответственно этим выделенным типам межличностного поведения и представляет собой набор из 128 простых

лаконичных характеристик-эпитетов, которые группируются по 16 вопросам в 8 октантах, отражающих различные психологические профили. Методика может быть представлена испытуемому списком или на отдельных карточках. Оценивая себя по пунктам опросника, испытуемый должен отмечать “+” те характеристики, которые считает присущими себе.

Инструкция “Перед Вами набор характеристик. Прочтите каждую и отметьте знаком “+” те, которые соответствуют вашему представлению о себе. Будьте внимательны, старайтесь отвечать как можно более точно и правдиво”.

Текст опросника

Какой Вы человек?

1. Другие думают о нем благосклонно.
2. Производит впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.
5. Обладает чувством достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о себе.
8. Может проявить безразличие.
9. Способен быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.
13. Любит поплакаться.
14. Часто печален.
15. Способен проявлять недоверие.
16. Часто разочаровывается.
17. Способен быть критичным к себе.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Охотно подчиняется.
20. Уступчивый.
21. Благодарный.
22. Восхищающийся, склонен к подражанию.
23. Уважительный.
24. Ищущий одобрения.
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
26. Стремится ужиться с другими.
27. Дружелюбный, доброжелательный.
28. Внимательный, ласковый.
29. Деликатный.
30. Ободряющий.
31. Отзывчивый к призывам о помощи.
32. Бескорыстный.
33. Способен вызывать восхищение.
34. Пользуется у других уважением.
35. Обладает талантом руководителя.

36. Любит ответственность.
37. Уверен в себе.
38. Самоуверен, напорист.
39. Деловитый, практичный.
40. Любит соревноваться.
41. Стойкий и крутой, где надо.
42. Неумолимый, но беспристрастный.
43. Раздражительный.
44. Открытый, прямолинейный.
45. Не терпит, чтобы им командовали.
46. Скептичен.
47. На него трудно произвести впечатление.
48. Обидчивый, щепетильный.
49. Легко смущается.
50. Не уверен в себе.
51. Уступчивый.
52. Скромный.
53. Часто прибегает к помощи других.
54. Очень почитает авторитеты.
55. Охотно принимает советы.
56. Доверчив и стремится радовать других.
57. Всегда любезен в общении.
58. Дорожит мнением окружающих.
59. Общительный, уживчивый.
60. Добросердечный.
61. Добрый, вселяющий уверенность.
62. Нежный, мягкосердечный.
63. Любит заботиться о других.
64. Бескорыстный, щедрый.
65. Любит давать советы.
66. Производит впечатление значительности.
67. Начальственно-повелительный.
68. Властный.
69. Хвастливый.
70. Надменный, самодовольный.
71. Думает только о себе.
72. Хитрый, расчетливый.
73. Нетерпим к ошибкам других.
74. Своекорыстный.
75. Откровенный.
76. Часто недружелюбен.
77. Озлобленный.
78. Жалобщик.
79. Ревнивый.
80. Долго помнит обиды.

81. Самобичующий.
82. Застенчивый.
83. Безынициативный.
84. Кроткий.
85. Зависимый, несамостоятельный.
86. Любит подчиняться.
87. Предоставляет другим принимать решения.
88. Легко попадает впросак.
89. Легко поддается влиянию друзей.
90. Готов довериться любому.
91. Благорасположен ко всем без разбора.
92. Всем симпатизирует.
93. Прощает все.
94. Переполнен чрезмерным сочувствием.
95. Великодушен, терпим к недостаткам.
96. Стремиться покровительствовать.
97. Стремящийся к успеху.
98. Ожидает восхищения от каждого.
99. Распоряжается другими.
100. Деспотичный.
101. Сноб (судит о людях по рангу и достатку, а не по личным качествам).
102. Тщеславный.
103. Эгоистичный.
104. Холодный, черствый.
105. Язвительный, насмешливый.
106. Злой, жестокий.
107. Часто гневлив.
108. Бесчувственный, равнодушный.
109. Злопамятный.
110. Проникнут духом противоречий.
111. Упрямый.
112. Недоверчивый, подозрительный.
113. Робкий.
114. Стыдливый.
115. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться.
116. Мягкотелый.
117. Почти никогда и никому не возражает.
118. Навязчивый.
119. Любит, чтобы его опекали.
120. Чрезмерно доверчив.
121. Стремится снискать расположение каждого.
122. Со всеми соглашается.
123. Всегда дружелюбен.
124. Всех любит.

- 125. Слишком снисходителен к окружающим.
- 126. Старается утешить каждого.
- 127. Заботится о других в ущерб себе.
- 128. Портит людей чрезмерной добротой.

Обработка результатов

После того, как испытуемый оценит себя, подсчитываются баллы, по каждому из 8-ми октантов психограммы методики. Каждый плюс оценивается в 1 балл, таким образом, максимальная оценка уровня - 16 баллов.

1-й октант: вопросы 1-4, 33-36, 65-68, 97-100.

2-й октант: вопросы 5-8, 37-40, 69-72, 101-104.

3-й октант: вопросы 9-12, 41-44, 73-76, 105-108.

4-й октант: вопросы 13-16, 45-48, 77-80, 109-112.

5-й октант: вопросы 17-20, 49-52, 81-84, 113-116.

6-й октант: вопросы 21-24, 53-56, 85-88, 117-120.

7-й октант: вопросы 25-28, 57-60, 89-92, 121-124.

8-й октант: вопросы 29-32, 61-64, 93-96, 125-128.

Каждому из 8 октантов соответствует тип межличностных отношений:

1. Авторитарный.

0-8 баллов. Уверенный в себе, упорный, настойчивый, может быть хорошим наставником и организатором. Обладает свойствами руководителя.

9-12 баллов. Доминантный, энергичный, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения, может быть нетерпим к критике, ему свойственна переоценка собственных возможностей.

13-16 баллов. Властный, диктаторский, деспотический характер, всех поучает, дидактический стиль высказываний, не склонен принимать советы других, стремится к лидерству, командованию другими, сильная личность с чертами деспотизма.

2. Независимый - доминирующий.

0-8 баллов. Уверенный, независимый, ориентированный на себя, склонный к соперничеству тип.

9-12 баллов. Самодовольный, нарцисстический, с выраженным чувством собственного достоинства, превосходства над окружающими, с тенденцией иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе.

13-16 баллов. Стремится быть над всеми, самовлюбленный, расчетливый. К окружающим относится отчужденно. Заносчивый, хвастливый.

3. Агрессивный.

0-8 баллов. Упрямый, упорный, настойчивый в достижении цели, энергичный, непосредственный.

9-12 баллов. Требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

13-16 баллов. Чрезмерное упорство, недружелюбие, жесткость, враждебность по отношению к окружающим, несдержанность, вспыльчивость, агрессивность, доходящая до асоциального поведения.

4. Недоверчивый–скептический.

0-8 баллов. Реалистичен в суждениях и поступках, критичен по отношению к окружающим, скептик, неконформный.

9-12 баллов. Выраженная склонность к критицизму, разочарованный в людях, замкнутый, скрытный, обидчивый. Недоверчив к окружающим, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за подозрительности и боязни плохого отношения. Свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

13-16 баллов. Отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, очень подозрительный, крайне обидчив, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно жалуется на всех (шизоидный тип характера).

5. Покорно-застенчивый.

0-8 баллов. Скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

9-12 баллов. Застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

13-16 баллов. Покорный, склонный к самоуничижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

6. Зависимый.

0-8 баллов. Конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый, нуждается в признании.

9-12 баллов. Послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

13-16 баллов. Очень неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, чужого мнения, сверхконформный.

7. Сотрудничающий.

0-8 баллов. Склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам “хорошего тона” в отношениях с людьми, инициативный, энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить внимание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

9—16 баллов. Дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, “быть хорошим” для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогруппы, имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

8. Альтруистический.

0—8 баллов. Ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

9—16 баллов. Гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, неадекватно принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя “маска”, скрывающая личность противоположного типа).

Полученные количественные показатели по каждому из октантов от 0 до 16 переносятся на психограмму. На соответствующей номеру октанта-координате, на уровне, соответствующем полученным баллам, проводятся дуги. Отделенная дугой внутренняя часть октанта заштриховывается. После того как отмечены все полученные при обследовании результаты и заштрихована внутренняя, центральная часть круга психограммы до уровня, очерченного дугами, получается некое подобие “веера”. Наиболее заштрихованные октанты соответствуют преобладающему стилю межличностных отношений данного индивида. Характеристики, не выходящие за пределы 8-ми баллов, свойственны гармоничным личностям. Показатели, превышающие 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14—16, свидетельствуют о трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0—3 балла) могут быть результатом скрытности и не откровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, заштрихованных выше 4-х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

Первые четыре типа межличностных отношений 1, 2, 3, и 4 — характеризуются преобладанием некомфортных тенденций и склонностью к дезьюктивным (конфликтным) проявлениям (3, 4), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (1, 2).

Другие четыре октанта — 5, 6, 7, 8 — представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах окружающими (7, 8), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (5, 6).

По специальным формулам определяются показатели по двум основным факторам: доминирование и дружелюбие.

Доминирование: $(1-5) + 0,7 \times (3+2-4-6)$.

Дружелюбие: $(7-3) + 0,7 \times (8-2-4+6)$.

В целом интерпретация данных должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими и в меньшей степени — на абсолютные величины.

Испытуемые, у которых преобладает “властный-лидирующий” тип межличностного отношения (1-й октант), характеризуются оптимистичностью, быстротой реакций, высокой активностью, выраженной мотивацией

достижения, тенденцией к доминированию, повышенным уровнем притязаний, легкостью и быстротой в принятии решений, гомономностью (т. е. ориентацией в основном на собственное мнение и минимальной зависимостью от внешних средовых факторов), экстравертированностью. Поступки и высказывания могут опережать их продуманность. Это реагирование по типу “здесь и сейчас”, выраженная тенденция к спонтанной самореализации, активное воздействие на окружение, завоевательная позиция, стремление вести за собой и подчинять своей воле других.

2-й октант, соответствующий “независимо - доминирующему” типу межличностных отношений, при явном преобладании над другими, по данным исследования, сочетается с такими особенностями, как черты самодовольства (или самовлюбленности), дистантность, эгоцентричность, завышенный уровень притязаний, выраженное чувство соперничества, проявляющееся в стремлении занять обособленную позицию в группе. Доминантность здесь в меньшей степени обращена на общие с группой интересы и не проявляется стремлением вести людей за собой, заражая их своими идеями. Стил мышления нешаблонный, творческий. Мнение окружающих воспринимается критически, собственное мнение возводится в ранг догмы или достаточно категорически отстаивается. Эмоциям недостает тепла, поступкам — комфортности. Высокая поисковая активность сочетается с рассудочностью. Низкая подчиняемость.

“Прямолинейно-агрессивный” тип межличностных отношений (преобладание показателей 3-го октанта) обнаружил выраженную близость к таким личностным характеристикам, как ригидность установок, сочетающаяся с высокой спонтанностью, упорство в достижении целей, практицизм при недостаточной опоре на накопленный опыт в состоянии эмоциональной захваченности, повышенное чувство справедливости, сочетающееся с убежденностью в собственной правоте, легко загорающееся чувство враждебности при противодействии и критике в свой адрес, непосредственность и прямолинейность в высказываниях и поступках, повышенная обидчивость, легко угасающая в ситуации комфортной, не ущемляющей престиж личности испытуемого.

4-й октант - “недоверчивый-скептический” тип межличностных отношений проявляется такими личностными характеристиками, как обособленность, замкнутость, ригидность установок, критический настрой к любым мнениям, кроме собственного, неудовлетворенность своей позицией в микрогруппе, подозрительность, сверхчувствительность к критическим замечаниям в свой адрес, неконформность суждений и поступков, склонность к построению ригидных и сверхценных умозаключений, связанных с убежденностью в недоброжелательности окружающих лиц, опережающая враждебность в высказываниях и поведении, которая оправдывается априорной уверенностью в людской недоброте, системное мышление, опирающееся на конкретный опыт, практичность, реалистичность, склонность к иронии, высокая конфликтность, которая может быть не столь явной (если сравнивать с типом 3) и аккумулироваться, создавая тем самым повышенную напряженность и способствуя нарастающей отгороженности.

5-й октант - “покорно-застенчивый” тип межличностных отношений - оказался преобладающим у личностей болезненно-застенчивых, интровертированных, пассивных, весьма щепетильных в вопросах морали и совести, подчиняемых, неуверенных в себе, с повышенной склонностью к рефлексии, с заметным преобладанием мотивации избегания неуспеха и низкой мотивацией достижения, заниженной самооценкой, тревожных, с повышенным чувством ответственности, неудовлетворенных собой, склонных к тому, чтобы винить себя во всем при неудачах, легко впадающих в состояние грусти, пессимистически оценивающих свои перспективы, аккуратных и исполнительных в работе, избегающих широких контактов и социальных ролей, в которых они могли бы привлечь к себе внимание окружающих, ранимых и впечатлительных, болезненно сосредоточенных на своих недостатках и проблемах.

6-й октант — “зависимый-послушный” тип межличностных отношений. Лица с преобладанием показателей 6-го октанта обнаруживают высокую тревожность, повышенную чувствительность к средовым воздействиям, тенденцию к выраженной зависимости мотивационной направленности от складывающихся со значимыми другими отношениями, собственного мнения — от мнения окружающих. Потребность в привязанности и теплых отношениях является ведущей. Неуверенность в себе тесно связана с неустойчивой самооценкой. Исполнительность и ответственность в работе создает им хорошую репутацию в коллективе, однако, инертность в принятии решений, конформность установок и неуверенность в себе не способствует их продвижению на роль лидера. Повышенная мнительность, чувствительность к невниманию и грубости окружающих, повышенная самокритичность, опасения неуспеха как основа мотивационной направленности формируют канву конформного поведения.

7-й октант — “сотрудничающий-конвенциональный” тип межличностных отношений обладает такими индивидуально-личностными характеристиками, как эмоциональная неустойчивость, высокий уровень тревожности и низкий — агрессивности, повышенная откликаемость на средовые воздействия, зависимость самооценки от мнения значимых других, стремление к причастности групповым веяниям, сотрудничеству. Экзальтация, потребность в излиянии дружелюбия на окружающих, поиски признания в глазах наиболее авторитетных личностей группы. Стремление найти общность с другими. Энтузиазм, восприимчивость к эмоциональному настрою группы. Широкий круг интересов при некоторой поверхности увлечений.

8-й октант, преобладание которого позволяет отнести тип межличностного взаимодействия к “ответственно-великодушному”, сочетается с такими личностными особенностями, как выраженная потребность в соответствии социальным нормам поведения, склонность к идеализации гармонии межличностных отношений, экзальтация в проявлении своих убеждений, выраженная эмоциональная вовлеченность, которая может носить более поверхностный характер, чем это декларируется, художественный тип восприятия и переработки информации, стиль мышления — целостный

образный. Легкое вживание в разные социальные роли гибкость в контактах, коммуникабельность, доброжелательность, жертвенность, стремление к деятельности полезной для всех людей, проявление милосердия, благотворительности, миссионерский склад личности. Артистичность. Потребность производить приятное впечатление, нравиться окружающим. Проблема подавленной (или вытесненной) враждебности, вызывающей повышенную напряженность, соматизация тревоги, склонность к психосоматическим заболеваниям, вегетативный дисбаланс как результат блокированности поведенческих реакций.

С целью изучения структуры “Я”, внутриличностной гармонии индивида, к приведенной выше инструкции следует добавить: “После того, как Вы оценили себя по приведенным в опроснике характеристикам, сделайте то же самое в отношении образа “Я”, к которому Вы стремитесь, т. е. опишите с помощью тех же характеристик “идеал” Вашего “Я”. При этом не забудьте включить и те свойства, которыми Вы обладаете, если они не противоречат Вашему представлению об идеале”.

Полученные данные обсчитываются и заносятся на психограмму так же, как и в первом случае, после чего проводится анализ и сопоставление оценки испытуемым его актуального и идеального образа “Я”.

Наиболее простой и часто встречающийся вариант представляет собой незначительные количественные различия, которые позволяют судить о том, какие особенности своего стиля межличностного поведения индивида не устраивают. Если в образе “Я” 5-й октант зачерчен больше других, а в образе “идеала Я” он значительно уменьшен и ему противопоставлен увеличенный 1-й октант, то испытуемый считает себя избыточно пассивным, застенчивым и робким в межличностных отношениях и хотел бы от этих свойств избавиться, быть более уверенным в себе.

Если образ “Я” включает в себя высокие показатели 4-го октанта (т. е. выявляет недоверчивость, настороженность, недовольство сложившимися с окружающими отношениями), а образ идеального “Я” обнаруживает преобладание 8-го октанта и значительно уменьшившиеся показатели 4-го, то при интерпретации результатов следует учесть, что испытуемый тяготится межличностным конфликтом и отчасти склонен самокритично оценить свою роль в создавшейся ситуации, стремясь в идеале быть доброжелательным и конгруэнтным с окружающими его людьми. Таким образом, каждый раз соотношение показателей полярных (по содержательным характеристикам признаков противоположных октантов (3 и 7, 2 и 6) говорит о том, каковы пути компенсации тех личностных свойств, которые ухудшают адаптацию личности в социальной среде.

Если в первом варианте (актуальное “Я”) преобладают октанты, отражающие характеристики зависимого II конформного поведения (5, 6, 7), а во втором (идеальное “Я”) — октанты, выявляющие независимость и доминантность (1, 2) или агрессивность (3), то испытуемый болезненно переживает подчиненность своей позиции, страдает его самолюбие и компенсаторные усилия направлены на повышение своего социального статуса.

Если соотношение обратное, т. е. преобладают независимость, доминантность и агрессивность (2, 1, 4), а в идеале испытуемый хотел бы быть ближе к окружающим его людям и избавиться от тех черт характера, которые способствуют разладу межличностных отношений (упрямство (3), агрессивность (4), дистантность (2), самоуверенность (1)), то здесь речь идет об усилении самоконтроля над непосредственным, спонтанным поведением.

Опыт показывает, что на самом деле и образ актуального “Я” и идеал являются неотъемлемой частью структуры целостного “Я”. Мало того, окружающими человек часто воспринимается согласно его идеальному “Я”, а его актуальное “Я” представляет собой его собственные проблемы, осознанные и взятые под контроль.

В норме обычно не наблюдаются значительные расхождения между “Я” актуальным и идеальным. Умеренное (неконфликтное) расхождение, или, скорее, неполное совпадение, должно рассматриваться как необходимое условие для дальнейшего роста личности, самосовершенствования. Неудовлетворенность собой чаще наблюдается у лиц с заниженной самооценкой (5, 6, 7 октанты), а также у лиц, находящихся в ситуации затянувшегося конфликта (4 октант). Преобладание одновременно 1 и 5 октанта свойственно лицам с проблемой болезненного самолюбия, авторитарности, 4 и 8 — конфликт между стремлением к признанию группой и враждебностью, т. е. проблема подавленной враждебности, 3 и 7 — борьба мотивов самоутверждения и аффилиации, 2 и 6 — проблема независимости-подчиняемости, возникающая в сложной служебной или иной ситуации, вынуждающей повиноваться вопреки внутреннему протесту.

Примерно также интерпретируется соотношение полярных октантов при сопоставлении образа “Я” идеального “Я”. Личности, у которых обнаруживаются доминантные, агрессивные и независимые черты поведения, значительно реже проявляют недовольство своим характером и межличностными отношениями, однако и у них может выявляться тенденция к совершенствованию своего стиля межличностного взаимодействия с окружением, при этом возрастание показателей того или иного октанта определит направление, по которому самостоятельно движется личность в целях самосовершенствования. Это имеет большое значение для военного инженера при выборе методов коррекции поведения индивида с учетом его внутриличностных ресурсов и степени осознания имеющихся проблем. Наличие выраженного внутриличностного конфликта, проявляющегося значительным расхождением при оценке актуального и идеального “Я”, является свидетельством высокой невротизации.

Тема 6. Этические нормы и правила оформления деловых документов специалистов по экономической безопасности.

Теоретические вопросы семинарского занятия

1. Раскройте понятие «деловой документ»?
2. Приведите классификацию деловых документов?

3. Требования к реквизитам и оформлению делового документа?
4. Специфика информационных деловых документов и документов коллегиального органа, их реквизиты?
5. Охарактеризуйте виды распорядительных документов?
6. Охарактеризуйте виды организационных документов?

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы общие и специальные функции документов?
2. Каковы требования к тексту делового документа?
3. Раскройте интернациональные свойства русской официально-деловой письменной речи?

Практические и ситуационные задания

Задание № 1

Сформируйте данные ниже слова в три группы:

- законодательные документы;
- дипломатические документы;
- деловые документы.

Закон, нота, договор, указ, меморандум, должностная инструкция, справка, протокол, пакт, соглашение, объяснительная записка, заявление, характеристика, анкета, расписка, доверенность, устав, нормативный акт.

Задание № 2

Составьте стандартное резюме для получения должности специалиста по экономической безопасности

Задание № 3

Выберите в таблице 1 три любых документа и составьте их в соответствии с представленной структурой.

Таблица 1

Наименование вида документа	Структура документа
1. Положение о структурном подразделении	общие положения, задачи, функции, права, ответственность, взаимоотношения
2. Должностная инструкция	общие положения, функции, права, ответственность взаимоотношения
3. Приказ, распоряжение	констатирующая часть, приказная (распорядительная) часть
4. Протокол	вводная часть, основная часть
5. Акт	вводная часть, основная (констатирующая) часть
6. Письмо	вводная (вступительная) часть, основная часть, заключительная часть

7. Справка	служебная часть, основная часть
------------	---------------------------------

Задание № 4

Выберите слова, которые наиболее часто употребляются в деловых документах.

Вышеназванный, пропагандировать, забвение, понукать, вышибала, правонарушения, утрировать, самовнушение, самостоятельный, рекламировать, соизволение, сострадать, стимулировать, наигранный.

Объясните свой выбор.

Задание № 5

Найдите в прессе три официальных документа. Прочитайте их, и выделите типичные деловые речевые обороты.

Задание № 6

Составьте деловое письмо. Тему выберите самостоятельно.

Задание № 7

Напишите заявления по следующим темам:

- с просьбой вам уйти в академический отпуск;
- с просьбой принять вас на работу специалистом по экономической безопасности;
- с просьбой предоставить вам материал для составления договора.

Тема 7. Кодексы профессиональной и корпоративной этики: мировой и отечественный опыт

Теоретические вопросы семинарского занятия

1. Раскройте понятие профессионально-этического кодекса?
2. Когда возникли первые профессионально-этические кодексы? С чем это связано?
3. Каковы современные этические принципы делового поведения по Л. Хосмеру?

Вопросы для обсуждения:

1. Обоснуйте необходимость разработки и соблюдения этических кодексов профессионального поведения?
2. В чем заключаются этические обязанности специалиста по экономической безопасности по отношению к партнерам?
3. В чем заключаются этические нормы специалиста по экономической безопасности по отношению к своим коллегам?
4. В чем специфика этических норм специалиста по экономической безопасности в работе с прессой, рекламными и рейтинговыми агентствами?
5. В чем заключаются этические обязательства специалиста по экономической безопасности по отношению к руководителю или руководящей организации?

6. В чем заключаются этические обязательства специалиста по экономической безопасности перед своей профессией?
7. В чем заключаются этические обязательства специалиста по экономической безопасности перед обществом и государством?

Темы докладов и эссе

1. Проблемы разработки профессионально-этических кодексов
2. Поведение и облик специалиста по экономической безопасности
3. Национальная программа «Российская деловая культура», ее характеристика

Практические и ситуационные задания

Сформулируйте основные положения профессионального кодекса специалиста по экономической безопасности, на основе следующих пунктов:

1. Поведение и облик специалиста по экономической безопасности
2. Этические обязательства специалиста по экономической безопасности по отношению к партнерам и клиентам
3. Этические нормы специалиста по экономической безопасности по отношению к своим коллегам
4. Этические обязательства специалиста по экономической безопасности по отношению к руководителю
5. Этические обязательства специалиста по экономической безопасности перед своей профессией
6. Этические обязательства специалиста по экономической безопасности перед обществом

Тема 8. Актуальные проблемы профессиональной этики

Теоретические вопросы семинарского занятия

1. Каковы, по мнению Геллермана, четыре основных причины неправильного поведения менеджеров?
2. Перечислите пять общих категорий этических проблем?
3. Какие существуют критерии оценки средств мотивации?
4. Какие существуют методы формирования нравственного поведения?
5. Перечислите и раскройте уровни нравственного развития?
6. Раскройте методы регулирования и формирования морально-психологического климата?
7. Раскройте понятие и дайте его краткую характеристику:
 - этический аудит;
 - этическое консультирование;
 - этическое проектирование;
 - этическое образование;

- нравственное воспитание;
- этическое управление;
- моральный выбор личности.

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте сущность и охарактеризуйте влияние проблемы служебных разоблачений?
2. Раскройте сущность и охарактеризуйте влияние проблемы работающих женщин?
3. Раскройте сущность и охарактеризуйте влияние этики выгодных связей?
4. Перечислите и охарактеризуйте методы решения таких этических проблем как:
 - взяточничество;
 - принуждение;
 - обман (введение в заблуждение);
 - воровство;
 - несправедливая дискриминация.
5. Охарактеризуйте последствия неэтичного поведения в макроперспективе?
6. Раскройте сущность этики решения спорных вопросов (этика конфликтных ситуаций)?
7. Выделите факторы, препятствующие возникновению конфликтов?
8. Охарактеризуйте следующие факторы этических решений: свойства личности, организационная культура?
9. Дайте характеристику основных видов проблемных сотрудников?
10. Под воздействием каких факторов происходит формирование морально – психологического климата?

Темы докладов и эссе

1. Роль морально-психологического климата в жизнедеятельности личности и коллектива
2. Аморальное поведение, его причины и методы устранения
3. Влияние типа характера на деловые качества человека
4. Взаимосвязь использования мотивации сотрудников и проблемы манипулирования

Практические и ситуационные задания: Тест «Манипулятор»

Кто ударил первым – ударил дважды. (Р. Гальегос)

Цель данного теста - определение степени «макиавеллизма» как одного из качеств человека, претендующего на звание «лидер». Никколо Макиавелли, живший в XVI веке, - автор одного из самых «черных» лозунгов в истории человечества - «Цель оправдывает средства». Люди с высокой степенью

«макиавеллизма» оценивают ситуацию и действуют хладнокровно, рационально, решительно, спокойно и уверенно манипулируя людьми.

В зависимости от степени Вашего согласия с каждым из десяти, имеющихся в тесте, утверждений выберите один из пяти вариантов ответа:

- а) не согласен полностью;
- б) не согласен частично;
- в) отношусь нейтрально;
- г) согласен частично;
- д) согласен полностью.

Утверждения:

1. Большинство людей в основном добрые и хорошие.
2. Человеку необходимо предпринимать какие-то действия только в случае его полной уверенности в моральном праве на эти действия.
3. Не может быть никаких аргументов в оправдание того, чтобы говорить кому-то неправду.
4. Когда Вы просите кого-нибудь сделать что-то для Вас, не лучше ли сказать ему о реальных причинах Вашей потребности, нежели выдумывать более весомые?
5. Самый лучший способ управлять людьми - это говорить им то, что они желают слышать.
6. Каждый человек, который доверяет кому-то, кроме себя, навлекает на себя опасность (проблемы, неприятности).
7. Продвигаться вперед трудно без «срезания углов».
8. Нужно считать, что все люди имеют склонность к пороку, который все равно когда-нибудь проявится.
9. Многие люди с большей легкостью забывают о смерти родителей, чем о потере своей собственности.
10. Вообще говоря, люди не будут упорно работать, если их не заставить.

Обработка результатов:

Сравните выбранные Вами варианты ответов с «ключом» и суммируйте полученные баллы. Полученную сумму разделите на 50 и результат умножьте на 100 процентов.

Вариант ответа	Номера утверждений									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
а	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
б	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
в	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

г	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
д	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5

Интерпретация результатов и психотехнические упражнения:

От 50% до 100% - высокая степень «макиавеллизма». Чем ближе полученный результат к 100%, тем выше степень «макиавеллизма». Такие люди оценивают ситуацию и действуют хладнокровно, рационально, решительно, спокойно и уверенно манипулируя людьми.

Упражнение «Подарок души»: У Вас все получается так, как Вы задумываете, иногда это напоминает работу хорошо отлаженной машины. Но при этом своей расчетливостью и решительностью Вы часто отталкиваете людей, забываете о них. Постарайтесь регулярно играть роль, например Красной шапочки, которая не забывала о своей бабушке. Вспоминайте, что рядом с Вами живые люди, а не схемы и средства для достижения цели. Дарите часть своей души, своего драгоценного времени своим близким и друзьям, если сможете, то и просто знакомым.

От 25% до 50% - нормальная степень «макиавеллизма». Такие люди умеют получать необходимый результат, используя свои деловые качества, и душевно общаться с окружающими.

Упражнение «Прививка душевности»: Начиная и заканчивая любое дело, говорите себе: «Я помню вас, люди». Пусть эти слова станут для Вас своеобразным паролем, который разрешает доступ к практическим делам. И одновременно эти же слова станут для Вас постоянно действующей прививкой, помогающей не «заболеть макиавеллизмом» в более тяжелой степени.

От 0% до 25% - низкая степень «макиавеллизма». Чем ближе полученный результат к 0, тем ниже у Вас степень «макиавеллизма». Люди с низкой степенью «макиавеллизма» - это «хорошие парни», которым доброта не дает манипулировать другими.

Упражнение «Деловой стиль»: Вам нужно научиться выдерживать деловой стиль в отношениях с людьми, особенно в тех случаях, когда от этого зависит Ваше благополучие или сказывается на Вашей семье, друзьях. Будьте требовательны, не обращайте внимания на то, что в очередной раз пытаются «растрогать» Вашу душу, вызывают к Вашей доброте и отзывчивости. Скажите себе: «Дело - есть дело, а личные отношения оставим на потом». Конечно, кому-то этот стиль отношений может не понравиться, но будьте предельно деловым и строгим. Со временем Вы научитесь в нужный момент включать этот деловой стиль, и отключать его, когда дела закончены.

Тема 9. Этикет работников сферы экономической безопасности.

Этнокультурные особенности делового этикета

Теоретические вопросы семинарского занятия

1. Раскройте базовые принципы построения деловой беседы?
2. Охарактеризуйте базовые принципы этики общения по телефону?
3. Раскройте требования по организации и проведению деловых переговоров?
4. Какие языковые признаки характерны для официально-делового стиля речи (лексические, морфологические, синтаксические)?

Вопросы для обсуждения:

5. Какие этические правила необходимо соблюдать во время деловой беседы?
6. Каково значение невербального языка для делового общения?
7. Какие тактические приемы ведения переговоров Вы знаете?
8. Охарактеризуйте элементы профессионального имиджа фирмы?
9. Какие существуют правила приема гостей в бизнесе?
10. Какова специфика международного этикета?

Темы докладов и эссе

1. Этические требования к современному специалисту
2. Культура одежды бизнесмена
3. Культура одежды деловой женщины
4. Этические принципы проведения делового завтрака, обеда, ужина
5. Специфика праздничного этикета

Практические и ситуационные задания

Тест «Деловой этикет в общении с иностранными партнерами»

1. Укажите, какое правило поведения в различных странах не оказывает влияния на деловое общение:
 - а) традиции и обычаи;
 - б) климат;
 - в) черты национального характера;
 - г) форма государственного и политического устройства.
2. Что не относится к основным национальным чертам характера англичан?
 - а) вежливость;
 - б) эмоциональность;
 - в) законопослушность;
 - г) деловитость.
3. Какой фактор из перечисленных ниже в деловых переговорах ценится во Франции?
 - а) личные связи;
 - б) черты национального характера;
 - в) пунктуальность;
 - г) процедура знакомства.

4. Какое основное правило в одежде необходимо соблюдать при ведении деловых переговоров с французами?
 - а) неформальная форма одежды на переговорах;
 - б) национальные элементы в одежде;
 - в) одежда высокого качества из натурального материала;
 - г) яркие, броские тона в одежде.
5. Как не следует обращаться к женщине в Германии на деловых переговорах?
 - а) Frau Doktor;
 - б) Gnadiges Fraulein;
 - в) Gnadige Frau;
 - г) Fraulein.
6. Какая форма приветствия наиболее распространена в Японии?
 - а) низкий поклон;
 - б) рукопожатие;
 - в) похлопывание по плечу;
 - г) объятия.
7. Что означает в деловых переговорах с японскими партнерами кивание головой?
 - а) согласие;
 - б) отказ;
 - в) указание на то, что мысль собеседника понятна;
 - г) указание на то, что в переговорах стороны пришли к полному взаимопониманию.

Что не является характерной чертой американского делового этикета?

 - а) утилитаризм;
 - б) почитание традиций;
 - в) пренебрежение к мелочам;
 - г) ясность и простота в общении.
8. Как не принято обращаться в Южной Корее к деловому партнеру?
 - а) по имени;
 - б) по фамилии;
 - в) по должности;
 - г) по фамилии и имени.
9. Каким фактором обусловлены этикетные правила в странах Ближнего и Среднего Востока?
 - а) национальными традициями;
 - б) темпераментом;
 - в) религиозными верованиями;
 - г) эмоциональностью.
10. Какие дни считаются выходными в странах Ближнего и Среднего Востока?

- а) суббота, воскресенье;
 - б) воскресенье, понедельник;
 - в) пятница, суббота;
 - г) четверг, пятница.
11. Выберите из нижеперечисленного темы, которые не следует затрагивать в деловом общении с партнерами из стран Ближнего и Среднего Востока?
- а) национальной безопасности;
 - б) политики и религии;
 - в) культуры и искусства;
 - г) семьи и брака.
12. Выберите правильное определение понятия «сохбет», используемого в Турции:
- а) беседа за чаем с пирожными;
 - б) обеденный перерыв;
 - в) договоренность о подписании контракта;
 - г) выражение недоверия участникам переговоров.
13. Какой знак в арабских странах указывает на окончание деловой беседы?
- а) телефонный звонок во время беседы;
 - б) предложение выпить чашку кофе;
 - в) вопросы о здоровье;
 - г) подача к кофе прохладительных напитков.
14. На какой период года не следует назначать деловые переговоры в Скандинавских странах?
- а) на осенний период;
 - б) на зимний период;
 - в) на летний период;
 - г) на весенний период.

Обработка результатов:

Сопоставьте свои ответы с правильными (+).

Вариант ответа	Номер вопроса														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
а	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-
б	+	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-
в	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+
г	-	+	-	-	+	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-

Библиографический список

а) основной:

1. Деловой этикет и дипломатический протокол: учеб. пособие / Н. Д. Лапшина; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Информ. безопасность ; ЮУрГУ

б) дополнительный:

1. Профессионально-этические основы социальной работы: учеб. пособие / Н. Д. Лапшина ; Юж.-Урал. гос. ун-т, Каф. Информ. Безопасность; ЮУрГУ

2. Кабашов, С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции: учебное пособие.— Электрон. дан. — М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2014. — 216 с