



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Казанский государственный аграрный университет»  
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики  
Кафедра философии и права



УТВЕРЖДАЮ:  
Первый проректор –  
проректор по учебно-  
методической работе, проф.  
Б. Г. Зиганшин  
12 мая 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Профессиональная этика государственной и муниципальной службы  
(приложение к рабочей программе дисциплины)

Направление подготовки  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки  
Государственная и муниципальная служба

Уровень  
бакалавриата

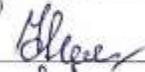
Форма обучения  
Очная, заочная

Год поступления обучающихся: 2020

Казань - 2020

Составитель: Нежметдинова Фарида Танысовна, к.ф.н., доцент

Рабочая программа дисциплины обсуждена и одобрена на заседании кафедры философии и права  
«30» апреля 2020 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой, к.ф.н., доцент  Нежметдинова Ф.Т.

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии Института экономики «12» мая  
2020 года (протокол № 10)

Пред. метод. комиссии, к.э.н., доцент  Гагина Ф.Ф.

Согласовано:  
Директор Института экономики,  
к.э.н., доцент

 Нizamutdinov М.М.

Протокол ученого совета Института экономики № 9 от 12 мая 2020 г.

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП бакалавриата по направлению обучения 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», направленность (профиль) подготовки «Государственная и муниципальная служба», обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Профессиональная этика государственной и муниципальной службы»

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенций (в соответствии с ФГОС ВО)	Результаты освоения образовательной программы
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (3 этап)	<p><b>Знать:</b> основные фундаментальные вопросы этики, эстетики, философской антропологии и аксиологии; основные этапы человеческой истории; основные события отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества; социологическое понимание личности, культуры, семьи; понятие и структуру самосознания, его роль в жизнедеятельности личности;</p> <p><b>Уметь:</b> способностью отбора, критической оценки и обобщения исторической информации; применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; - анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; применять полученные теоретические знания на практике и использовать социологическую информацию в своей деятельности; осмысливать общественные явления и ориентироваться в них; оценивать свои достоинства и недостатки;</p> <p><b>Владеть:</b> способностью отбора, критической оценки и обобщения исторической информации; навыками составления сравнительных характеристик разных этапов исторического процесса с использованием научной литературы; навыками целостного подхода к анализу проблем общества; методологией познавательных действий в сфере управления формами и методами самообучения и самоконтроля; методами и средствами познания; навыком выбора средств и способов развития своих достоинств и устранения недостатков.</p>
ПК-2	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и	<p>- <i>1. Знать:</i> основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;</p> <p>- порядок применения дисциплинарных взысканий;</p> <p>основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала</p>

	<p>принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (3 этап)</p>	<p>работой в организации и мотивационных предпочтений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- различия оперативного и долгосрочного планирования, стратегического управления, сущность стратегических процессов в организации, муниципальном образовании, регионе и государстве;</li> <li>- теоретические, методологические основы принятия стратегических управленческих решений, базовые модели и инструменты стратегического управления и планирования;</li> <li>- научно-методические основы стратегического анализа, структуру процесса планирования стратегии и методологию стратегической сегментации рынка</li> </ul> <p><b>2. Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- исследовать удовлетворенность персонала работой в организации;</li> <li>- разрабатывать инструментарий исследования мотивационных предпочтений, диагностика структуры мотивации;</li> <li>- применять методы социологических исследований в сфере стимулирования труда персонала;</li> <li>- использовать полученные знания по обоснованию и разработке стратегии в управленческой практике;</li> <li>- проектировать систему управления реализацией стратегии организации;</li> <li>- квалифицированно формулировать миссию, стратегические цели и задачи организации, а также творчески разрабатывать стратегические планы, программы, проекты, в том числе в сфере управления человеческими ресурсами, и осуществлять контроля за их реализацией;</li> </ul> <p><b>3. Владеть:</b></p> <p>методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности;</li> <li>- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;</li> </ul> <p>методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками по разработке и осуществлению стратегии как необходимого элемента управления в современных условиях;</li> <li>- стратегическим инструментарием, используемым при анализе стратегических</li> </ul>
--	--	---

		альтернатив и выборе стратегии; - навыками выявления и оценки степени влияния факторов внешней среды; - навыками стратегического планирования; навыками выбора приоритетов при проектировании организации
--	--	--

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты освоения компетенций	Критерии и показатели результатов обучения по уровням освоения материала			
			2	3	4	5
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (3 этап)	<p><i>1. Знать:</i> - основные фундаментальные вопросы этики, эстетики, философской антропологии и аксиологии; основные этапы человеческой истории; основные события отечественной (русской) истории, даты, имена исторических деятелей и их роль в развитии общества; социологическое понимание личности, культуры, семьи; понятие и структуру самосознания, его роль в жизнедеятельности личности, принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов</p>	Отсутствуют представления об основных фундаментальных вопросах этики, эстетики, философской антропологии и аксиологии без грубых ошибок; принципах функционирования профессионального коллектива, понимание роль корпоративных норм и стандартов	Демонстрирует частичные знания основных фундаментальных вопросов этики, эстетики, философской антропологии и аксиологии без грубых ошибок; принципов функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	Знает (представляет) в базовом объеме основные фундаментальные вопросы этики, эстетики, философской антропологии и аксиологии; принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов	Демонстрирует высокий уровень знаний фундаментальных вопросов этики, эстетики, философской антропологии и аксиологии; принципов функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов
		<p><i>2. Уметь:</i> - способностью отбора,</p>	Не умеет способности отбора критической	Демонстрирует частичные умения	Умеет применять знания отбора, критической	Демонстрирует высокий уровень умений отбора,

		<p>критической оценки и обобщения исторической информации; применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; - анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; применять полученные теоретические знания на практике и использовать социологическую информацию в своей деятельности; осмысливать общественные явления и ориентироваться в них; оценивать свои достоинства и недостатки.</p>	<p>оценки и обобщения исторической информации; применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности без грубых ошибок</p>	<p>отбора, критической оценки и обобщения исторической информации; применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности без грубых ошибок</p>	<p>оценки и обобщения исторической информации; применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности в базовом (стандартном) объеме</p>	<p>критической оценки и обобщения исторической информации; применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности</p>
		<p><i>3. Владеть:</i> - способностью отбора, критической оценки и обобщения исторической информации; навыками составления сравнительных характеристик разных этапов исторического</p>	<p>Не владеет способностью отбора критической оценки и обобщения исторической информации; навыками составления сравнительных характеристик разных этапов исторического</p>	<p>Демонстрирует владения отдельными нормами и приемами, этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения</p>	<p>Владеет базовыми нормами и приемами, этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения</p>	<p>Демонстрирует владения комплексом (системой) норм и приемов, этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами</p>

		<p>процесса с использованием научной литературы; навыками целостного подхода к анализу проблем общества; методологией познавательных действий в сфере управления формами и методами самообучения и самоконтроля; методами и средствами познания; навыком выбора средств и способов развития своих достоинств и устранения недостатков</p>	<p>процесса с использованием научной литературы; навыками целостного подхода к анализу проблем общества; методологией познавательных действий в сфере управления формами и методами самообучения и самоконтроля; методами и средствами познания;</p>	<p>возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности на высоком уровне</p>
ПК-2	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять</p>	<p><i>Знать:</i> - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - порядок применения дисциплинарных взысканий; основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений;</p>	<p>Отсутствуют представления об основных теориях и концепциях взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</p>	<p>основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</p>	<p>- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - порядок применения дисциплинарных взысканий; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений;</p>	<p>- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - порядок применения дисциплинарных взысканий; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений; - различия</p>

	<p>диагностику организационной культуры (3 этап)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- различия оперативного и долгосрочного планирования, стратегического управления, сущность стратегических процессов в организации, муниципальном образовании, регионе и государстве;</li> <li>- теоретические, методологические основы принятия стратегических управленческих решений, базовые модели и инструменты стратегического управления и планирования;</li> <li>- научно-методические основы стратегического анализа, структуру процесса планирования стратегии и методологию стратегической сегментации рынка</li> </ul>				<p>оперативного и долгосрочного планирования, стратегического управления, сущность стратегических процессов в организации, муниципальном образовании, регионе и государстве;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические, методологические основы принятия стратегических управленческих решений, базовые модели и инструменты стратегического управления и планирования;</li> <li>- научно-методические основы стратегического анализа, структуру процесса планирования стратегии и методологию стратегической сегментации рынка.</li> </ul>
		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- исследовать удовлетворенность персонала работой в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Не умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- использовать полученные знания по обоснованию и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- использовать полученные знания по обоснованию и разработке стратегии в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- разрабатывать инструментарий исследования мотивационных</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- исследовать удовлетворенность персонала работой в организации;</li> </ul>

		<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать инструментарий исследования мотивационных предпочтений, диагностика структуры мотивации;</li> <li>- применять методы социологических исследований в сфере стимулирования труда персонала;</li> <li>- использовать полученные знания по обоснованию и разработке стратегии в управленческой практике;</li> <li>- проектировать систему управления реализацией стратегии организации;</li> <li>- квалифицированно формулировать миссию, стратегические цели и задачи организации, а также творчески разрабатывать стратегические планы, программы, проекты, в том числе в сфере управления человеческими ресурсами, и осуществлять контроля за их реализацией;</li> </ul>	<p>разработке стратегии в управленческой практике;</p>	<p>управленческой практике;</p>	<p>предпочтений, диагностика структуры мотивации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать полученные знания по обоснованию и разработке стратегии в управленческой практике;</li> <li>- проектировать систему управления реализацией стратегии организации;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать инструментарий исследования мотивационных предпочтений,</li> <li>- осуществлять диагностику структуры мотивации;</li> <li>- применять методы социологических исследований в сфере стимулирования труда персонала;</li> <li>- использовать полученные знания по обоснованию и разработке стратегии в управленческой практике;</li> <li>- проектировать систему управления реализацией стратегии организации;</li> <li>- квалифицированно формулировать миссию, стратегические цели и задачи организации, а также творчески разрабатывать стратегические планы, программы, проекты, в том числе в сфере управления человеческими ресурсами, и осуществлять контроля за их</li> </ul>
--	--	--	--	---------------------------------	--	---

						реализацией;
		<p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации;</li> <li>- методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности;</li> <li>- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;</li> <li>- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- навыками по разработке и осуществлению стратегии как необходимого элемента управления в современных условиях;</li> <li>- стратегическим инструментарием, используемым при анализе стратегических альтернатив и выборе стратегии;</li> <li>- навыками</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Не владеет методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации;</li> <li>- навыками по разработке и осуществлению стратегии как необходимого элемента управления в современных условиях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации;</li> <li>- навыками по разработке и осуществлению стратегии как необходимого элемента управления в современных условиях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации;</li> <li>- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;</li> <li>- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- навыками по разработке и осуществлению стратегии как необходимого элемента управления в современных условиях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации;</li> <li>- методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности;</li> <li>- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;</li> <li>- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- навыками по разработке и осуществлению стратегии как необходимого элемента управления в современных условиях;</li> <li>- стратегическим инструментарием, используемым при анализе стратегических альтернатив и выборе стратегии;</li> <li>- навыками выявления и оценки</li> </ul>

		выявления и оценки степени влияния факторов внешней среды; - навыками стратегического планирования; навыками выбора приоритетов при проектировании организации				степени влияния факторов внешней среды; - навыками стратегического планирования; навыками выбора приоритетов при проектировании организации
--	--	--	--	--	--	--

#### Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

### **3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Текущий контроль предполагает написание реферата работы, предусматривающей ответы на тестовые вопросы.

#### **Примерные темы рефератов для текущей аттестации**

1. Этика как наука.
2. Предмет этики в его историческом развитии.
3. Этика и научно-технический прогресс.
4. Роль этического знания в деятельности человека.
5. Ценности общества и ценности личности.
6. Нравственные аспекты глобализации.
7. Мораль в условиях информационного общества. 8. Человек и город: нравственные размышления.
9. Нравственный мир потребителя (ценности и цели потребительского общества).
10. Проблема природы человека в этической мысли эпохи эллинизма.
11. Идея гуманизма в утопических проектах эпохи Возрождения.
12. Этика протестантизма и предпринимательство.
13. Социально-этические концепции эпохи Возрождения и Нового времени: концепции разумного эгоизма, общественного договора, утилитаризма о принципах согласования личного и общественного интереса.
14. Специфика формирования этики госслужбы.
15. Этика госслужбы как единство профессиональной, управленческой и этики идеологизированных систем.
16. Роль права в формировании и развитии этики госслужбы.
17. Формирование в развитых государствах унифицированной этики государственной службы.
18. Особенности организации и функционирования госслужбы и влияние их на мораль госслужащих.
19. Основные нравственные требования к личности госслужащего и основные факторы, влияющие на ранжирование данных требований.
20. Основные понятия профессиональной этики госслужбы.
21. Требования к государственным служащим. 22. Основные тенденции изменения госслужбы.
23. Влияние изменений в госслужбе на мораль госслужащих.
24. Особенности процессов изменения государственной службы и этики госслужащих в России.
25. Этикет в деятельности государственных служащих.
26. Мотивация этического поведения и способы повышения этического уровня служащих государственного аппарата.
27. Понятие конфликта интересов на государственной и муниципальной службе и механизмы его урегулирования.
28. Разработка и роль этических кодексов государственной и муниципальной службы.
29. Служебная этика и служебный этикет на государственной и муниципальной службе.

30. Служебная этика руководителя: пути формирования личностных качеств руководителя современного типа.

31. Управленческая культура как фактор рационализации и эффективности административного и политического управления.

32. Современные требования к культуре управления. Общее содержание и элементы культуры управления.

33. Культура письменной речи и административный речевой этикет.

34. Язык и ораторские навыки работников госаппарата. Технология общения с массовыми аудиториями и гражданами.

35. Этикет деловых встреч и переговоров.

36. Имидж государственного и муниципального служащего

### **Примерные вопросы к защите рефератов:**

1. Обоснуйте выбор темы реферата.

2. Определите базовые положения теории и методологии дисциплины, раскрываемые в реферате.

3. Какие источники были использованы при подготовке реферата.

4. Объясните структуру логического изложения материала в реферате.

3.3.2. **Промежуточная аттестация.** Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация включает сдачу зачета, который проводится в очной форме. При подготовке к сдаче зачета студенту рекомендуется пользоваться записями, сделанными на лекционных и практических занятиях, а также в ходе текущей самостоятельной работы. Вопросы для оценки качества освоения дисциплины:

### **Примерные вопросы к зачету**

1. Этика как наука о морали. Предмет, структура, функции этики.

2. Нормативный характер этики.

3. Основные этические концепции и их реализация в моральном сознании и моральной практике.

4. Структура и функции морали. Отличительные особенности морального и правового регулирования в обществе.

5. Основные категории этики и их значение для жизнедеятельности общества и личности.

6. Понятия «нравственность», «нравы», их отличие от морали.

7. Структура нравов. Индивидуальные и национальные нравы.

8. Проблема соотношения морали и политики: этические аспекты политической деятельности.

9. Этика политических институтов и политических добродетелей.

10. Основные проблемы современной политической этики. 11. Современные требования этики президентства и парламентской этики.

12. Проблема предупреждения конфликта интересов в парламентской этике.

13. Этика политического конфликта и компромисса.

14. Этика и экономика: проблема обоснования предмета и сферы действия экономической этики.

15. Административная этика как профессиональная этическая система государственной службы: предмет и специфика.

16. Проблемы этики в государственном управлении на современном этапе: основные подходы и решения.

17. Этические требования к государственному служащему: основные принципы, нормы, качества.

18. Принцип нейтральности и принцип обеспечения государственного интереса как специфические требования к государственному аппарату и его работникам.

19. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы в государственной службе: общие черты и национальные особенности.

20. Этика оказания влияния и проблема регулирования лоббистской деятельности.

21. Мотивация этического поведения и способы повышения этического уровня служащих государственного аппарата.

22. Понятие конфликта интересов на государственной службе и механизмы его урегулирования.

23. Разработка и роль этических кодексов государственной службы.

24. Служебная этика и служебный этикет на государственной службе.

25. Служебная этика руководителя: пути формирования личностных качеств руководителя современного типа.

26. Руководитель и лидер: соотношение понятий, типология, методика развития профессионально-важных качеств.

27. Управленческая культура как фактор рационализации и эффективности административного и политического управления.

28. Современные требования к культуре управления. Общее содержание и элементы культуры управления.

29. Культура письменной речи и административный речевой этикет.

30. Язык и ораторские навыки работников госаппарата. Технология общения с массовыми аудиториями и гражданами.

31. Этикет деловых встреч и переговоров.

32. Культура организации рабочего времени государственного служащего.

**Коллоквиум** – вид учебно-теоретических занятий, представляющий собой групповое обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем, например, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса. Одновременно это и форма контроля, разновидность устного экзамена, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов целой академической группы по данному разделу курса.

Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой студентам предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, студент в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

Раздел 1.

**Вопросы для коллоквиума.**

1. Место этики и управления в культурном развитии человечества. Категории этики.
2. Этические искания в трудах западных философов.
3. Ф. Ницше. Конфуций. Макиавелли. Э. Кант о добре и зле, как важнейшей категории этики.
4. Э. Бэрн . книга «Игры в которые играют люди, люди которые играют в игры» – раскрыть причины манипуляции в общении и истинные причины человеческого поведения.
5. Этические искания в трудах отечественных философов.
6. Этические искания в трудах В. Соловьева.
7. Этические искания в трудах Н. Бердяева..
8. Профессиональная этика: сущность, классификация функции. Этика деятельности государственной и муниципальной службы.
9. Корпоративная культура государственной и муниципальной службы
10. Этический кодекс государственной и муниципальной службы.

## Раздел 2.

### **Вопросы для коллоквиума.**

1. Этика деятельности руководителя государственной и муниципальной службы.
2. Этика служебных взаимоотношений руководителя и подчиненного.
3. Деловое общение и управление им в государственных и муниципальных учреждениях.
4. Культура письменной речи и административный речевой этикет.
5. Деловая риторика в управленческом общении.
6. Культура делового спора.
7. Невербальные средства общения и деловой этикет.
8. Манипуляции в деловом общении.
9. Собеседование при приеме на государственную и муниципальную службу.

## Раздел 3

### **Вопросы для коллоквиума.**

1. Национально – культурные особенности этики и этикета Западной и Восточной деловой культуры.
2. Деловой этикет и предметно-пространственная среда государственного или муниципального учреждения.
3. Организация рабочего времени государственного и муниципального служащего.
4. Дипломатический протокол и международный этикет.

### ***Деловая игра на тему: «Этические нормы поведения государственных служащих при выполнении служебных обязанностей» (6 часов)***

**Цель:** закрепить умения в диагностике этических проблем поведения государственных и муниципальных служащих;  
сформировать умения обучаемых в использовании механизмов этического регулирования публичного управления.

На этапе подготовки занятия учебная группа разбивается на две команды, и 2 студента будут составлять авторитетное жюри. В основе сценария игры решение практической задачи по проведению проверки исполнения решения Правительства РФ подчинённым министерством. Команда № 1 – Комиссия Департамента контроля и проверок решений Правительства РФ. Команда № 2 – Ответственные представители Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

### ***Информирования:***

1. Информирование по существу и основному содержанию Указа Президента РФ № 885 от 12.08.02. Готовит и выступает 1 человек, до 10 мин.

2. Информирование по существу и основному содержанию Указа Президента РФ № 821 от 01.07.02 г. Готовит и выступает 1 человек, до 10 мин.

***Ход игры:***

1. Во время игры каждая команда садится отдельно. Затем каждая команда делает сообщение (8-10 минут) по существу стоящей перед ней задачи. Т.е, комиссия Департамента контроля и проверок решений Правительства РФ доводит информацию о содержании плана проверки министерства. Ответственные представители Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, доводят план своей подготовки к работе комиссии.

2. Разыгрывается сценарий работы комиссии по одному или нескольким вопросам плана проверки.

Авторитетное жюри оценивает характер взаимоотношений на предмет их соответствия принципам исполнительности решений Правительства РФ в ключевых министерствах, а также требованиям этики служебного поведения государственных служащих при организации контроля исполнения.

3. Свободная дискуссия между командами и между отдельными студентами по проблематике взаимоотношений в процессе работы комиссии.

4. Авторитетное жюри выставляет общие оценки, объявляет их и подводит итоги занятия.

***Деловая игра на тему: «Повышение показателей этичности поведения муниципальных служащих» (8 часов).***

Цели: 1. закрепить умения в диагностике этических проблем поведения муниципальных служащих; 2. сформировать умения обучаемых в использовании механизмов этического регулирования публичного управления.

*На этапе подготовки занятия* учебная группа разбивается на четыре команды. В основе сценария игры лежит решение практической задачи по оценке поведения муниципальных служащих по определённым показателям, суть и содержание которых представлено в статье Г.Шамарова «Профессиональная этика и правила делового поведения муниципальных служащих» Муниципальная служба № 1/2012 изд-во «Стандарт».

Команда № 1 – Выступает в роли комитета по этике.

Команда № 2 – Представители населения муниципального образования (местные жители), выступившие с пикетом за свои права по вопросу несправедливого побора денежных средств за коммунальные услуги со стороны управляющей компании.

Команда № 3 – Представители органа местного самоуправления в лице части администрации отвечающей за данный вопрос во главе руководителем администрации.

Команда № 4 – Представители управляющей компании по вопросам обеспечения ЖКХ.

***Информирование:***

Информирование по содержанию статьи Г. Шамарова «Профессиональная этика и правила делового поведения муниципальных служащих» Муниципальная служба № 1/2012 изд-во «Стандарт». Готовит и выступает 1 человек, до 15 мин. Основные положения статьи представляются руководителем занятия накануне занятия.

***Ход игры:***

1. На первом этапе разыгрывается сценарий общения представителей населения муниципального образования с администрацией органа МСУ. Представители населения выдвигают требования с угрозами перекрыть федеральную автотрассу, администрация должна убедить население не делать этого. Во время игры двое обучаемых исполняют роль СМИ и снимают это на камеру, представляя местный телевизионный канал.

2. На втором этапе комитет по этике оценивает правильность действий администрации с точки зрения соблюдения принципов профессиональной этики муниципальных служащих отражённых в выступлении информатора в начале ДИ.

Понятие этика:

- а) профессиональная роль сотрудников.
- б) система нравственных требований и норм поведения.
- в) хорошие манеры.
- г) религиозные верования.

Концепция этики ненасилия:

- а) гармония человеческих отношений;
- б) присутствие в человеке добра и зла одновременно;
- в) принятие позиции оппонента;

Деловая этика основывается:

- а) на принципиальных отличиях поведения человека на службе и во внеслужебной деятельности.
- б) на желательных проявлениях отношения других к себе.
- в) на общих правилах поведения, выработанных людьми в процессе жизнедеятельности.

Административная этика связана с проблемами:

- а) государственного управления на всех уровнях;
- б) профсоюзного движения на всех уровнях;
- в) реструктуризацией организации;
- г) увольнения персонала организации.

Культура:

- а) философия души;
- б) когнитивно – познавательная деятельность человека;
- в) процесс становления и развития общества;
- г) правила поведения человека в обществе;
- д) процесс взаимодействия социального субъекта с объектом, на основе создания объектом орудий труда.

Мораль:

- а) профессиональная деятельность личности;
- б) обычаи, нравы в поведении людей;
- в) семейные отношения;
- г) социальный инструмент управления;

Нравственность:

- а) творчество в деятельности человека;
- б) фактор, регулирующий поведение людей на основе морали;
- в) совместная деятельность людей;
- г) культура общения.

Нравственная установка:

- а) готовность личности действовать в соответствии с определенными моральными нормами;
- б) готовность личности выполнять корпоративные стандарты;
- в) готовность личности всегда поддерживать коллектив.

Профессиональная этика:

- а) возможность приносить пользу обществу;

- б) определенный набор норм или кодекс поведения человека в профессиональной деятельности;
- в) выполнение распоряжений начальника.

Экстернальный локус контроля:

- а) перекалывание ответственности на других;
- б) моральный плюрализм мнений;
- в) повышенная личная ответственность;
- г) стремление к конструктивному решению проблем.

Интернальный локус контроля:

- а) снижение личной ответственности;
- б) принятие ответственности на себя;
- в) использование непроверенной информации;
- г) стремление навязать свое мнение партнеру.

Корпоративная культура:

- а) финансовые стимулы персонала организации;
- б) этические ценности, убеждения, ритуалы, символы.
- в) вежливые, обходительные отношения между сотрудниками.

Корпоративный кодекс:

- а) свод законов и правил, по которым живет организация;
- б) правовые нормы организации,
- в) коллективный трудовой договор

Корпоративная этика:

- а) универсальная этика;
- б) часть корпоративной культуры, обусловленной сложившимися стереотипами поведения сотрудников;
- в) самоуправление сотрудников.

Принципы поведения руководителя на службе основываются:

- а) стремлении, занять главенствующую позицию;
- б) наказании сотрудников за провинность;
- в) соблюдении этических норм и принципов делового общения.

Формы служебных распоряжений:

- а) убеждение;
- б) внушение;
- в) манипуляция подчиненными;
- г) приказ, просьба.

Хорошему подчиненному присущи:

- а) подхалимство;
- б) взяточничество;
- в) раболепство;
- г) создание атмосферы взаимного стремления к выполнению задач.

Нормами добросовестной деятельности сотрудника являются:

- а) искажение отчетных данных;
- б) нарушение договора и корпоративной этики;

- в) оформление сделки за счет клиента;
- г) соблюдение этики профессиональной деятельности.

Феминизм:

- а) высокий статус женщины в обществе;
- б) метод оценки персонала;
- в) философское учение.

Маскулизм:

- а) раздел спортивной жизни;
- б) принижения статуса женщины в обществе;
- в) Западный образ жизни.

Деловое общение:

- а) разговор по телефону;
- б) публичное выступление;
- в) общение с целью совместной трудовой деятельности;
- г) письменное общение

Невербальное общение:

- а) скорость речи;
- б) устное выступление;
- в) повторы речи;
- г) неречевые знаковые системы.

Визуальная система общения:

- а) пространственно временное общение;
- б) окраска звучания голоса;
- в) кинестетические особенности общения.

Тактильная система общения:

- а) тональность речи;
- б) визуальная система общения;
- в) прикосновения

Акустическая система общения:

- а) зрительный контакт;
- б) телесный контакт;
- в) вокализация речи.

Ольфакторная система общения:

- а) рукопожатия;
- б) запахи;
- в) выражение чувств;

Кинестетика:

- а) Поза, жесты, взгляд, походка;
- б) Интонация, громкость речи, вздох, смех, плач;
- в) Пространственно временное общение.

Проксодика и экстралингвистика:

- а) дистанция;
- б) выражение эмоций и чувств;

в) визуальный контакт.

Такесика:

- а) Рукопожатие, поцелуй, похлопывание;
- б) Ориентация, дистанция;
- в) взгляд, поза, жесты, мимика.

Проксемика:

- а) визуальный контакт;
- б) пространственно временное общение;
- в) выражение чувств и эмоций;

Резюме:

- а) самохарактеристика работника;
- б) характеристика работника руководителем организации;
- в) характеристика работника коллегами.

Вакансия:

- а) отзыв о работе;
- б) годовой отчет;
- в) освободившаяся должность.

Диалог:

- а) постановка вопросов в общении;
- б) дискуссия в общении;
- в) конфликт в общении;
- г) спор в общении.

Дискуссия:

- а) эмоциональная напряженность в общении;
- б) артикуляция в общении;
- в) эмпирические исследования;
- г) свободный обмен мнениями.

Манипуляция в общении:

- а) моральный плюрализм;
- б) вид духовного и психологического воздействия на человека;
- в) выражение непрофессиональным языком;
- г) неразглашение служебной информации.

Децентрическая направленность в общении:

- а) правовые нормы в общении;
- б) не причинение ущерба делу в общении;
- в) нормы речевых оборотов в общении;
- г) эгоцентризм в общении.

Интонация в общении:

- а) намерение говорящего;
- б) физическое состояние говорящего;
- в) эмоциональное состояние говорящего.

Коммуникативный климат в общении:

- а) конфликтность в общении;
- б) атмосфера доверия;
- в) манипуляции в общении.

Принцип кооперации в общении:

- а) связывание партнеров обязательствами;
- б) конструктивная критика;
- в) готовность партнеров к сотрудничеству.

Коммуникативный кодекс регулирует:

- а) дисциплину в помещении, где происходит общение;
- б) речевое поведение партнеров по общению;
- в) внешний вид участников общения.

Регламентированное общение:

- а) знание этикета;
- б) непринужденность в общении;
- в) письменное общение;
- г) ограниченность общения временными рамками.

Нерефлексивное слушание собеседника:

- а) принятие позиции собеседника;
- б) перебивание собеседника;
- в) внимательное молчаливое слушание собеседника.

Рефлексивное слушание собеседника:

- а) активное вмешательство в речь собеседника;
- б) неприятие позиции собеседника;
- в) регламентированность в общении.

Брифинг:

- а) встреча официальных лиц с профсоюзными лидерами;
- б) встреча официальных лиц со средствами СМИ;
- в) встреча официальных лиц с представителями судебных органов.

Легимитация:

- а) признание или подтверждение законности прав и полномочий организации;
- б) массовое увольнение персонала при реструктуризации организации;
- в) непризнание или не подтверждение законности прав и полномочий организации;

Конфессия:

- а) деловая беседа;
- б) вероисповедание;
- в) моральные принципы.

Инсинуация:

- а) гармония - отношений;
- б) интонация в речи;
- в) клевета в общении.

Обструкция:

- а) действия направленные на срыв чего-либо;

- б) действия, создающие коммуникативную безопасность;
- в) действия, создающие хорошее впечатление о собеседнике.

Прецедент:

- а) случай служащий примером или оправданием;
- б) случай не являющийся примером или оправданием;
- в) моральный принцип.

Эксклюзивный:

- а) злостный наивный;
- б) наивный;
- в) деловой;
- г) исключительный.

Компромисс:

- а) неприятие позиции собеседника;
- б) конфликт в общении;
- в) конформизм в общении;
- г) соглашение на основе взаимных уступок.

Пакетирование:

- а) письменное заявление;
- б) комплекс обсуждаемых вопросов;
- в) один обсуждаемый вопрос.

Конформизм:

- а) чрезмерное соглашательство;
- б) выражение несогласия с референтной группой;
- в) собственное мнение отличное от других.

Статус:

- а) положение в группе или обществе;
- б) внешний вид человека;
- в) уровень образованности.

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета или экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или

удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);
2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

#### **Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена в устной форме:**

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое

оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

**Критерии оценки деловой (ролевой) игры:** оценка «отлично» выставляется студенту, если он: продемонстрировал уверенные знания по обсуждаемому вопросу; использовал дополнительные литературные источники и Интернет ресурсы (не менее 3-х); показал умение логически и последовательно аргументировать свою точку зрения (не менее 2-х аргументов); проявил высокую активность в обсуждении (не менее 2-х вопросов); оценка «хорошо» выставляется студенту, если он: продемонстрировал знания по обсуждаемому вопросу; использовал литературные источники (не менее 2-х); показал умение аргументировать свою точку зрения (не менее 1-го аргумента); проявил активность в обсуждении вопросов; оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он: продемонстрировал знания по обсуждаемому вопросу; показал умение аргументировать свою точку зрения.

Написание эссе по заданным темам производят на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

**Критерии оценки текущих тестов:** если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 51-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 86-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

**Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:**

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТов;

«Не зачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.