



**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
Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодежной политике,



А.В. Дмитриев

17.05.2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ
СЛУЖБЫ**

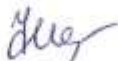
(приложение к рабочей программе дисциплины)

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профили) подготовки
«Государственная и муниципальная служба»

Форма обучения
Очная, очно-заочная

Казань - 2022

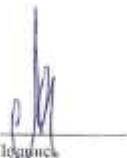
Составитель: зав.каф., к.ф.н., доцент 
Подпись Нежметдинова Фарида Тансыковна

Фонд оценочных средств обсуждены и одобрены на заседании кафедры философии и права «04» мая 2022 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой, к. ф. н., доцент 
Подпись Нежметдинова Фарида Тансыковна

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «06» мая 2022 г. (протокол № 15)

Председатель методической комиссии: 
Доцент, к. э. н., доцент Подпись Авхадиев Фаяз Нурисламович

Согласовано: 
Директор Подпись Низамутдинов Марат Мингалиевич

Протокол ученого совета института экономики № 8 от «06» мая 2022 года

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 (профили) 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

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-1 - Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3 Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки	Знать: стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Уметь: определять свою роль в команде. Владеть: навыками эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и определять свою роль в команде.
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4. Демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической коммуникации общения: – внимательно слушая и пытаясь понять суть идей других, даже если они противоречат собственным воззрениям; – уважая высказывания других как в плане содержания, так и в плане формы; – критикуя аргументированно и конструктивно, не задевая чувств других; адаптируя речь и язык жестов к ситуациям взаимодействия.	Знать: способы диалогического общения для сотрудничества в академической коммуникации общения Уметь: использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической коммуникации общения Владеть: навыками диалогического общения для сотрудничества в академической коммуникации общения
ОПК-1. Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы	ОПК-1.2 Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной	Знать: нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета Уметь: выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами

законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности	этики и служебного этикета	морали, профессиональной этики и служебного этикета Владеть: навыками выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
---	----------------------------	--

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 и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-1.3 Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки	Знать: стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Фрагментарные представления, имели место грубые ошибки об основных источниках правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта	Неполные представления, допущено много негрубых ошибок об основных источниках правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных источниках правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта	Сформированные систематические представления об основных источниках правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта
	Уметь: определять свою роль в команде.	Фрагментарное умение анализировать источники правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта	В целом успешное, но не систематическое умение анализировать источники правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта	В целом успешное, но содержащие отдельные, незначительные пробелы в умении анализировать источники правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации	Сформировано умение анализировать источники правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта

				проекта	
	Владеть: навыками эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели и определять свою роль в команде.	Фрагментарное владение навыками анализа правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта	Имеется минимальный набор навыками анализа правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта	Продемонстрирован базовый набор навыков анализа правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта	Сформированы навыки анализа правовых норм достижения поставленной цели в сфере реализации проекта
УК-4.4. Применяет знание о нормах языка и делового общения.	Знать: способы диалогического общения для сотрудничества в академической коммуникации общения	Фрагментарные представления, имели место грубые ошибки об имеющихся ресурсах для достижения цели проекта	Неполные представления, допущено много негрубых ошибок об имеющихся ресурсах для достижения цели проекта	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об имеющихся ресурсах для достижения цели проекта	Сформированные систематические представления об имеющихся ресурсах для достижения цели проекта
	Уметь: использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической коммуникации общения	Фрагментарное умение осуществлять поиск имеющихся ресурсов для достижения цели проекта	В целом успешное, но не систематическое умение осуществлять поиск имеющихся ресурсов для достижения цели	В целом успешное, но содержащие отдельные, незначительные пробелы в умении осуществлять поиск имеющихся ресурсов для	Сформировано умение осуществлять поиск имеющихся ресурсов для достижения цели проекта

			проекта	достижения цели проекта	
	Владеть: навыками диалогического общения для сотрудничества в академической коммуникации общения	Фрагментарное владение навыками демонстрировать умение определять имеющиеся ресурсы для достижения цели проекта	Имеется минимальный набор навыков демонстрировать умение определять имеющиеся ресурсы для достижения цели проекта	Продemonстрирован базовый набор навыков демонстрировать умение определять имеющиеся ресурсы для достижения цели проекта	Сформированы навыки демонстрировать умение определять имеющиеся ресурсы для достижения цели проекта
ОПК-1.2 Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Знать: нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета	Фрагментарные представления, имели место грубые ошибки о способах и методах поиска необходимой информации для достижения задач проекта	Неполные представления, допущено много негрубых ошибок о способах и методах поиска необходимой информации для достижения задач проекта	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о способах и методах поиска необходимой информации для достижения задач проекта	Сформированные систематические представления о способах и методах поиска необходимой информации для достижения задач проекта
	Уметь: выполнять профессиональные задачи в соответствии с	Фрагментарное умение осуществлять поиск необходимой	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащие отдельные, незначительные	Сформировано умение осуществлять поиск необходимой

	нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	информации для достижения задач проекта	осуществлять поиск необходимой информации для достижения задач проекта	пробелы в умении осуществлять поиск необходимой информации для достижения задач проекта	информации для достижения задач проекта
	Владеть: навыками выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Фрагментарное владение способами и методами поиска необходимой информации для достижения задач проекта	Имеется минимальный набор навыков владения способами и методами поиска необходимой информации для достижения задач проекта	Продемонстрирован базовый набор навыков владения способами и методами поиска необходимой информации для достижения задач	Сформированы навыки владения способами и методами поиска необходимой информации для достижения задач

--	--	--	--	--	--

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

Таблица 3.1 – типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№ заданий для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК-3.1.	1-10 вопрос для самоподготовки к зачету, Раздел 1 коллоквиума
УК-4.4.	11-20 вопрос для самоподготовки к зачету, Раздел 1 коллоквиума
ОПК-1.2	21-32 вопрос для самоподготовки к зачету, Раздел 1 коллоквиума

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

Примерные вопросы для самоподготовки к зачету ВОПРОСЫ К ЗАЧЁТУ

по дисциплине «Профессиональная этика государственной и муниципальной службы»

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 играю 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.
9. Этика деятельности государственной и муниципальной службы.
10. Корпоративная культура государственной и муниципальной службы
11. 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.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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) перекладывание 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».