

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № ГМ.04-20
«25» 05 2017 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» мая 2017 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
(подпись) И.О. Фамилия

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.2.2 Служебная этика и конфликт интересов
в профессиональной сфере

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

основной вид деятельности: организационно-управленческая

Новосибирск 2017 г.

Паспорт
фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы служебной этики. Понятие административной этики	ПК-1	Устный опрос
2	Основы профессиональной этики	ПК-1	Устный опрос
3	Этика государственного и муниципального управления	ПК-1	Доклад
4	Этические требования к государственному и муниципальному служащему: нормы, требования, качества	ПК-1	Дискуссия
5	Культура поведения и деловой этикет в государственной службе	ПК-1	Дискуссия
6	Конфликт интересов	ПК-1	Доклад

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Устный опрос

по дисциплине *Служебная этика и конфликт интересов*

Тема: Теоретические основы служебной этики. Понятие административной этики

1. Основные проблемы теории морали.
2. Анализ основных этических концепций (гедонизм, эвдемонизм, стоицизм, аскетизм, скептицизм, нигилизм, цинизм, утилитаризм, ригоризм) и их реализации в моральном сознании и моральной практике.
3. Проблема разработки и внедрения этических кодексов государственной и муниципальной службы. Механизмы регулирования конфликта интересов в государственном управлении.
4. Этические принципы деятельности управленца. Этические кодексы государственных и муниципальных служащих.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Устный опрос

по дисциплине *Служебная этика и конфликт интересов*

Тема: Основы профессиональной этики

1. Понятие профессиональной этики.
2. Происхождение и сущность профессиональной морали.
3. Основные функции норм профессиональной морали.

4. Профессионализм как основной показатель управленческой культуры и культуры профессиональной. 5. Вербальное и невербальное общение.

6. Основные показатели профессионализма государственного и муниципального служащего.

7. Роль и место правовой культуры в государственном и муниципальном управлении.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Доклад

по дисциплине *Служебная этика и конфликт интересов*

Тема: Этика государственного и муниципального управления

1. Основные свойства и характерные черты культуры управления: социальность, традиционность, изменчивость, познаваемость.

2. Интерес, собственность, власть, управление – основа существования и функционирования управленческой культуры.

3. Применение и использование в управлении современных технологий – показатель управленческой культуры.

4. Характеристика власти и ее основные функции.

5. Глубинные связи между культурой, управлением и властью.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным

аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Дискуссия

по дисциплине *Служебная этика и конфликт интересов*

Тема: Этические требования к государственному и муниципальному служащему: нормы, требования, качества

1. Место и роль нравственных характеристик в профессиограмме государственного и муниципального служащего.

2. Учет этических характеристик при аттестации сотрудников.

3. Способность принимать состоятельные решения, брать ответственность на себя, идти на оправданный риск, профессионализм, склонность к лидерству, тяга к новациям – необходимые качества управленцев, обладающих властными и распорядительными функциями.

4. Честность, порядочность, безупречное личное поведение, мужество, принципиальность – моральные качества управленца.

5. Законоисполнение – основа исполнительной дисциплины управленцев.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Дискуссия

по дисциплине *Служебная этика и конфликт интересов*

Тема: Культура поведения и деловой этикет в государственной службе

1. Деловое общение.
2. Нравственные принципы, нормы и идеалы, их место и роль в деятельности государственных и муниципальных служащих.
3. Законоисполнение – основа исполнительной дисциплины управленцев.
4. Коммуникабельность, открытость, сдержанность, вежливость, скромность, тактичность, деликатность – показатели нравственной культуры управленца.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Доклад

по дисциплине *Служебная этика и конфликт интересов*

Тема: Конфликт интересов

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.
2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.
3. Ситуации, связанные с явным нарушением государственным служащим установленных запретов.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Примерные темы рефератов по дисциплине

1. Этика как наука о морали. Предмет, структура, функции этики. Нормативный характер этики.
2. Основные этические концепции и их реализация в моральном сознании и моральной
3. Структура и функции морали. Отличительные особенности морального и правового регулирования в обществе.
4. Основные категории этики и их значение для жизнедеятельности общества и личности.
5. Этика добродетелей Аристотеля и ее значение для сферы управления.
6. Справедливость как категория этики, ее реализация в политический и управленческой деятельности. «Теория справедливости» Дж. Ролза.
5. «Золотое правило» нравственности как единство внутреннего и внешнего в поведении человека.
6. Основы гуманистической этики Эрика Фромма.
7. Понятия «нравственность», «нравы», их отличие от морали. Структура нравов. Индивидуальные и национальные нравы.
8. Проблема соотношения морали и политики: этические аспекты политической деятельности.
9. Этика политических институтов и политических добродетелей как составляющие, политической этики. Основные проблемы современной политической этики.
10. Современные требования этики президентства, парламентской (депутатской) этики и этики избирателей.
11. Этика ненасилия как одна из проблем политической этики. Шесть принципов ненасилия М.Л. Кинга.
12. Этика компромисса. «Круглый стол» как основной институт консенсуса и компромисса: технология, принципы и нормы.
13. Профессиональная этика: понятие, основные виды.
14. Этика управления как специфическая отрасль профессиональной этики.
- Основные
15. Этические принципы управленческой деятельности.

16. Этика и культура государственного управления как регулятор взаимоотношений власти и населения.
17. Проблемы этики в государственном управлении на современном этапе: основные подходы и решения.
18. Этические требования к государственному служащему: основные принципы, нормы, качества.
19. Принцип нейтральности и принцип обеспечения государственного интереса как специфические требования к государственному аппарату и его работникам.
20. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы в государственной службе: общие черты и национальные особенности.
21. Служебная этика и культура служебных взаимоотношений в аппарате государственных учреждений (по «горизонтали» и по «вертикали»).
22. Служебная этика руководителя: пути формирования личностных качеств руководителя современного типа.
23. Руководитель и лидер: соотношение понятий, типология, методика развития профессионально-важных качеств. Самоменеджмент.
25. Управленческая культура как фактор рационализации и эффективности административного и политического управления. Понятие, общее содержание и элементы культуры управления.
26. Современные требования к культуре управления: элитно-кадровые, социально-нормативные и организационные механизмы метасистемы управления, проблема мотивации деятельности персонала управления.
27. Деловой этикет как кодекс культуры служебного общения. Основные правила общего и делового этикета.
28. Этикет в деятельности государственных служащих: функции, принципы и нормы.
29. Культура письменной речи и административный речевой этикет.
30. Язык и ораторские навыки работников госаппарата. Технология общения с массовыми аудиториями и гражданами.
31. Дипломатический протокол и международный этикет.
32. Разработка этических кодексов государственной службы, объективные и субъективные предпосылки выработки и реализации этического кодекса госслужбы Российской Федерации.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует

логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Список вопросов для подготовки к зачету

1. Этика как наука о морали. Отличительные особенности морального и правового регулирования в обществе.
2. Основные этические концепции и их реализация в моральном сознании и моральной практике. «Золотое правило» нравственности.
3. Справедливость как категория этики.»Теория справедливости» Дж. Ролза.
4. Проблема соотношения морали и политики: этические аспекты политической деятельности.
5. Этика политических институтов и политических добродетелей как составляющие, политической этики. Основные проблемы современной политической этики.
6. Понятие административной этики. Проблемы этики в государственном управлении на современном этапе.
7. Этические требования к государственному служащему: основные принципы, нормы, качества.
8. Служебная этика и культура служебных взаимоотношений в аппарате государственных учреждений.
9. Служебная этика руководителя: пути формирования личностных качеств руководителя современного типа.
10. Управленческая культура как фактор рационализации и эффективности административного и политического управления. Понятие, общее содержание и элементы культуры управления.
11. Деловой этикет как кодекс культуры служебного общения. Основные правила общего и делового этикета.
12. Конфликт интересов на государственной службе. Правила регулирования конфликта интересов.
13. Предмет, задачи и специфика курса «Профессиональная этика»
14. Этика и ее нравственные аспекты. Соотношение понятий «этика», «мораль», «нравственность».
15. Происхождение, сущность, структура и функции морали.
16. Высшие моральные ценности и основные категории этики в деятельности менеджеров.
17. Профессиональный долг, совесть, честь и достоинство менеджеров.
18. Единство морали и права в деятельности менеджеров
19. Соотношение моральных, правовых и организационно-управленческих норм в деятельности менеджеров.
20. Проблема морального выбора в профессиональной деятельности менеджеров.
21. Формирование профессиональной морали у менеджеров.
22. Основные принципы профессиональной морали менеджеров (законность, гуманизм, уважение прав человека, справедливость).

23. Структура профессионально-нравственного сознания менеджеров: моральные ценности, принципы и нормы.

24. Особенности и причины моральных конфликтов в деятельности менеджеров и способы их разрешения.

25. Морально-психологическая подготовка сотрудников сферы публичного управления

26. Профессиональный долг, честь, совесть и ответственность менеджера.

27. Нравственная культура личности менеджера, ее содержание и значение. Пути и способы формирования нравственной культуры.

28. Правовая нормативная основа профессиональной этики менеджеров.

29. Международные правовые акты о профессиональной этике менеджеров.

30. Профессиональная этика управленцев. Нравственные проблемы государственного и муниципального управления.

31. Проблемы профессионально-нравственной деформации менеджеров, пути и способы ее преодоления.

32. Этикет, его происхождение, сущность и значение. Место этикета в общественной жизни.

33. Служебный этикет менеджера. Основные принципы и формы служебного этикета.

34. Служебный этикет и культура поведения менеджера при исполнении служебных обязанностей.

35. Этикет и правила приема граждан работником государственных органов власти.

36. Требования этикета к культуре внешнего облика менеджера.

37. Этикет и культура речи менеджера с гражданами в процессе профессионального общения.

38. Служебный этикет и конфликтные ситуации в профессиональной деятельности менеджеров.

39. Этикет и правила взаимоотношений менеджера с представителями средств массовой информации и с иностранными гражданами.

40. Этика повседневного межличностного общения менеджера.

41. Нравственные отношения в коллективе служащих.

42. Нравственное воспитание менеджера.

43. Нравственное самовоспитание менеджера.

Критерии оценки знаний студентов на зачёте:

Отметка «**зачтено**» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «**не зачтено**» предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«СЛУЖЕБНАЯ ЭТИКА И КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ»**

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль: Государственное и муниципальное управление

Формируемые компетенции:

1. Владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач **ПК-1.**

1. **Служебная этика – это**

a) система универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения

b) то же, что и этикет

c) особая сфера научных знаний

d) профессиональная мораль

2. **Честь – это**

a) постоянное осознание человеком своего значения в обществе как личности, гражданина, мастера своей профессии

b) способность личности осуществлять нравственный самоконтроль за поведением, оценивать свои мысли, чувства и поступки в сфере сервиса;

c) моральную необходимость выполнения профессиональных и общественных требований при исполнении своих обязанностей при взаимодействии с клиентами

d) определенная направленность жизнедеятельности человека

3. **Выберите особенность ведения переговоров азиатских партнеров**

a. стремятся склонить партнеров на свою сторону, любит использовать тактику косвенного давления

b. участникам переговоров характерно принимать решение в ходе переговоров, когда проясняется позиция другой стороны

c. участники переговоров следят за подготовленностью процесса, логикой и последовательностью обсуждения вопросов

d. не любят никакого давления в переговорах, избегают физического контакта

4. **Правила поведения в гостинице**

a) при прибытии следует обращаться к администратору

b) расценки выясняют у соседа по номеру

c) в ресторан или буфет можно войти в свободной одежде

d) возможно менять установленный порядок в гостинице

5. **Выберите особенности поведения мягкого метода ведения переговоров**

- a) попытка избежать личного конфликта, склонность к уступкам
- b) состязание воли, желание победить
- c) стремление найти взаимную выгоду, учет сути дела
- d) столкновение мнения, борьба по какому-либо вопросу, при которой каждая из сторон отстаивает свою правоту

ПК 1 получены результаты: _____

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

Составитель _____ О.Г.Антошкина

« ____ » _____ 201__ г.