

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

Экономический факультет

Кафедра гуманитарных дисциплин, гражданского и уголовного права

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой



В.Н. Плаксин
« 14 » октября 2020 г

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**по дисциплине Б1.Б.18 «Этика государственной и муниципальной службы»
для направления 38.03.04. Государственное и муниципальное управление
профиль Муниципальное управление сельских территорий -
прикладной бакалавриат**

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы»

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины	
		1	2
ОК - 6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	+	+
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	+	+
ОПК-1	владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	+	+

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачет)	не зачтено	зачтено

2.2 Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ Задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК - 6	- знать: особенности культуры поведения и делового этикета, необходимые при работе в коллективе	1-2	особенности культуры поведения и делового этикета, необходимые при работе в коллективе	Лекция, практическое занятие, самостоятельная работа	устный опрос, тестирование доклад контрольная работа решение практических задач (кейсов)	Задания (вопросы) Тема 1-7; Тесты А 1-50 доклад 1-42 Контрольная работа вар. 1-10 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Задания (вопросы) Тема 1-7 Тесты А 1-50 доклад 1-42 Контрольная работа вар. 1-10 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Задания (вопросы) Тема 1-7 Тесты А 1-50 доклад 1-42 Контрольная работа вар. 1-10 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)
	- уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия							
	- иметь навыки: работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия							
ОК-7	- знать: принципы и ценности современной административной этики;	1-2	способность к самовоспитанию и самообразованию в сфере этики	Лекция, практическое занятие, самостоятельная работа	устный опрос, тестирование доклад контрольная работа решение практических задач (кейсов)	Задания (вопросы) Тема 1-7; Тесты А 1-50 доклад 1-42 Контрольная работа вар. 1-10 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Задания (вопросы) Тема 1-7 Тесты А 1-50 доклад 1-42 Контрольная работа вар. 1-10 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Задания (вопросы) Тема 1-7 Тесты А 1-50 доклад 1-42 Контрольная работа вар. 1-10 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)
	- уметь: использовать самостоятельно полученные знания в конкретных ситуациях морального выбора в управленческой (служебной) практике;							
	- иметь навыки: навыками самоанализа, предупреждения и разрешения ситуаций, могущих привести к конфликту							

	интересов на государственной и муниципальной службе					(п. 3.2)		
ОПК-1	- знать: правовые и нравственно-этические нормы в сфере профессиональной деятельности;	1-2	нормы и требования этики служебных отношений, содержание и элементы культуры управления, правила предупреждения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе	Лекция, практическое занятие, самостоятельная работа	устный опрос, тестирование доклад контрольная работа решение практических задач (кейсов)	Задания (вопросы) Тема 1-7; Тесты А 1-50 доклад 1-42 Контрольная работа вар. 1-10 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Задания (вопросы) Тема 1-7 Тесты А 1-50 доклад 1-42 Контрольная работа вар. 1-10 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Задания (вопросы) Тема 1-7 Тесты А 1-50 доклад 1-42 Контрольная работа вар. 1-10 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)
	- уметь: диагностировать этические и правовые проблемы и применять законными способами основные модели принятия этических управленческих решений.							
	- иметь навыки: работы с этическим законодательством в системе государственной и муниципальной службы							

2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК - 6	- знать: особенности культуры поведения и делового этикета, необходимые при работе в коллективе	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40
	- уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)
	- иметь навыки: работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из п. 3.1 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)
ОК-7	- знать: принципы и ценности современной административной этики;	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40
	- уметь: использовать самостоятельно полученные знания в конкретных ситуациях морального выбора в управленческой (служебной) практике;	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)
	- иметь навыки: навыками самоанализа, предупреждения и разрешения ситуаций, могущих привести к конфликту интересов на государственной и муниципальной	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из п. 3.1 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)

	службе					
ОПК-1	- знать: правовые и нравственно-этические нормы в сфере профессиональной деятельности;	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40
	- уметь: диагностировать этические и правовые проблемы и применять законными способами основные модели принятия этических управленческих решений.	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 Тесты Б 1-40 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)
	- иметь навыки: работы с этическим законодательством в системе государственной и муниципальной службы	Семинар, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из п. 3.1 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)	Вопросы из п. 3.1 практические задачи (кейсы) 1-4 (п. 3.2)

2.4. Критерии постановки зачета

«Зачтено» по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы» выставляется по итогам проведенного текущего контроля и при выполнении заданий всех практических и лекционных занятий, докладов и самостоятельной работы обучающихся. Решающим фактором при выставлении зачета является успешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний обучающегося по изучаемому курсу.

«Не зачтено» по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы» выставляется, если обучающийся не выполняет задания практических и лекционных занятий, а также текущего контроля и самостоятельной работы. Решающим фактором при выставлении оценки «не зачтено» является безуспешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний обучающегося по изучаемому курсу.

2.5 Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый (хорошо)	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий (отлично)	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 55 % баллов за задания теста.

2.6 Критерии оценки доклада

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями этики ГМС
Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий этики ГМС
Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент усвоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности;

	<ul style="list-style-type: none"> - испытывает затруднения в практическом применении этических знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой понятий этики ГМС
Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений;

2.7 Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

1.8 Критерии оценки практических задач (кейсов)

Оценка	Критерии
«отлично» (5 баллов)	правильное решение кейса, подробная аргументация своего решения, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо» (4 балла)	правильное решение кейса, достаточная аргументация своего решения, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно» (3 балла)	частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация своего решения, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно» (2 балла)	неправильное решение кейса, отсутствие необходимых знаний теоретических аспектов решения кейса

2.9 Критерии оценки контрольной работы

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если работа полностью не выполнена либо не сдана.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он оперирует только понятиями, демонстрирует знания только базового уровня, в работе допущены, вопросы контрольной работы не раскрыты полностью, отдельные задания не выполнены. Указанные недостатки должны быть позднее ликвидированы в виде добора баллов в рамках установленного преподавателем графика либо повторного выполнения работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если в работе отсутствуют ошибки, ее содержание показывает достаточный уровень знания обучающимся базового учебного материала (дидактических единиц), вопросы контрольной работы раскрыты, все задания выполнены, обучающийся демонстрирует знание дополнительного материала. Дополнительный контроль полученных знаний осуществляется в ходе промежуточной аттестации.

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если он выполнил все задания контрольной работы, раскрывая вопросы глубоко и полно, с привлечением дополнительного материала. Обучающийся свободно оперирует понятиями и категориями, умеет анализировать вопросы по определенной проблеме, проводит анализ по значительному массиву первоисточников, умеет самостоятельно делать выводы и оценки, может связать полученные знания с будущей практической деятельностью. Повторный контроль усвоения проверяемых в рамках контрольной работы дидактических единиц не требуется

2.10 Допуск к сдаче зачета

1. Посещение лекций и практических занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение внеаудиторных заданий.
3. Активное участие в работе на практических занятиях.
4. Подготовка доклада

3. Контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы»

3.1 Вопросы к зачету

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 практике.
3. Основные категории этики и их значение для жизнедеятельности общества и личности.
4. Проблема соотношения морали и политики: этические аспекты политической деятельности.
5. Этика конфликта и компромисса. «Круглый стол» как основной институт консенсуса и компромисса: технология, принципы и нормы.
6. Этика и экономика: проблема обоснования предмета и сферы действия экономической этики.
7. Административная этика как профессиональная этическая система государственной и муниципальной службы: предмет и специфика.
8. Проблемы этики в государственном и муниципальном управлении на современном этапе: основные подходы и решения.
9. Этические требования к государственному и муниципальному служащему: основные принципы, нормы, качества.
10. Принцип нейтральности и принцип обеспечения государственного интереса как специфические требования к государственному аппарату и его работникам.

11. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы в государственной и муниципальной службе: общие черты и национальные особенности.
12. Этика оказания влияния и проблема регулирования лоббистской деятельности.
13. Мотивация этического поведения и способы повышения этического уровня служащих государственного аппарата.
14. Понятие конфликта интересов на государственной и муниципальной службе и механизмы его урегулирования.
15. Разработка и роль этических кодексов государственной и муниципальной службы.
16. Служебная этика и служебный этикет на государственной и муниципальной службе.
17. Служебная этика руководителя: пути формирования личностных качеств руководителя современного типа.
18. Руководитель и лидер: соотношение понятий, типология, методика развития профессионально-важных качеств. Самоменеджмент.
19. Управленческая культура как фактор рационализации и эффективности административного и политического управления.
20. Современные требования к культуре управления. Общее содержание и элементы культуры управления.
21. Культура письменной речи и административный речевой этикет.
22. Язык и ораторские навыки работников госаппарата. Технология общения с массовыми аудиториями и гражданами.
23. Этикет деловых встреч и переговоров.
24. Культура организации рабочего времени государственного и муниципального служащего.

3.2 Тестовые задания

А. Тестовые задания для проведения текущего контроля знаний студентов

1. Предмет этики составляют ...

- 1) добродетель
- 2) мораль
- 3) моральная поддержка
- 4) моральные отношения.

2. Мораль – это ...

- 1) научная отрасль и философская наука
- 2) форма общественного сознания
- 3) вид профессиональной этики
- 4) механизм реализации этики.

3. Административная этика – это ...

- 1) вид профессиональной морали
- 2) философская наука
- 3) составная часть внешней культуры человека
- 4) механизм реализации этикета.

4. Объект административной этики – это ...

- 1) персонал государственной и муниципальной службы
- 2) государственная и муниципальная служба
- 3) государственный строй
- 4) отношения между государством и личностью.

5. Служебная этика – это ...

- 1) совокупность правил, касающихся внешнего проявления отношения к людям

- 2) отношения внутри учреждения или организации
- 3) взаимоотношения людей в процессе их общения.

6. Право – это ...

- 1) универсальный регулятор общественных отношений, основанный на нормах морали
- 2) специфика бюрократических организаций
- 3) научная дисциплина, изучающая нравы и образ жизни.

7. К функциям морали можно отнести ...

- 1) оценочную, познавательную
- 2) коммуникативную, воспитательную
- 3) регулятивную, оценочную
- 4) познавательную, прогностическую.

8. Моральные ценности - это ...

- 1) условные и безусловные потребности человека
- 2) высшие надличностные ценностные установки
- 3) нравственные требования к поведению людей.

9. В теории морали выделяют две фундаментальные интуиции ...

- 1) то, что хорошо по отношению ко мне, хорошо и по отношению к другим
- 2) все истинно хорошее и доброе - полезно
- 3) моральные принципы – феномен исключительно рационального сознания.

10. Нравы – это ...

- 1) нравственные требования к поступкам человека
- 2) обычаи, устоявшиеся общественные привычки
- 3) нравственные установки.

11. Утилитаризм – это ...

- 1) направление в этике, согласно которому моральная ценность поведения или поступка определяется его полезностью
- 2) отрасль профессиональной этики, изучающая проблемы долга, моральных норм
- 3) часть этики, касающаяся только индивиды.

12. Характерной чертой этического учения И. Канта является ...

- 1) жесткая установка на доктринальный характер морали
- 2) этический ригоризм¹
- 3) господство иррационального начала.

13. Автор гуманистической этики ...

- 1) Аристотель
- 2) З. Фрейд
- 3) Э. Фромм.

14. В политике при легитимизации конфликта этика должна отдавать предпочтение ...

- 1) компромиссу
- 2) практике консенсуса
- 3) процедуре 2круглого стола».

15. Амер. Автор Д.Ф. Томсон в книге «Этика в конгрессе» (1995) выделил основные принципы парламентской этики ...

- 1) независимость и объективность в принятии решений
- 2) справедливость
- 3) ответственность перед избирателями.

16. Конфликт интересов – это ...

- 1) свод нравственных норм, предписываемых к исполнению

¹ строгое, неуклонное проведение какого-либо принципа в действии, поведении и мысли, исключаящее какие-либо компромиссы, особенно в моральном отношении.

- 2) ситуация, регулирующая отношения, возникающие в ходе законотворческой деятельности
- 3) ситуация, когда парламентарии участвуют в обсуждении и голосовании по вопросам, затрагивающим их собственные материальные интересы.

17. В социальной этике принято выделять несколько видов справедливости ...

- 1) коммуникативная
- 2) дистрибутивная
- 3) легалистская
- 4) коммунистическая.

18. Справедливость, как этическая категория, рассматривается как «социальная добродетель», начиная с ...

- 1) Сократа и Демокрита
- 2) Платона и Аристотеля
- 3) Дж. Ролза и Б. Сутора.

19. Основные принципы экономической этики были заложены в ...

- 1) экономической теории А. Смита
- 2) научной теории К. Хомана
- 3) экономической теории Ю.Ю. Петрунина.

20. Признание общественным мнением и осознание самими государственными служащими высокой социальной ценности самоотверженного выполнения своего долга. Это определение:

- 1) профессионального долга
- 2) справедливости
- 3) профессиональной чести
- 4) все ответы верны.

21. Наука о понятиях и смысле целой системы моральных норм и нравственности, категорий этики, владение которыми необходимо для нравственного развития государственных служащих, глубокое осознание значения служебных действий и личного поведения. Это определение:

- 1) философии морали
- 2) социологии общества и личности
- 3) этики государственных и муниципальных служащих
- 4) все ответы неверны.

22. Мораль – это ...

- 1) форма общественного сознания и его реализация на практике, утверждающая общественно необходимый тип поведения людей и служащая общей социальной основой его регулирования, представляет личности широкую возможность выбора и санкционируется воздействием общественного мнения
- 2) установленный порядок поведения в какой-либо общественной или профессиональной группе
- 3) охраняемое законом личное и неимущественное неотчуждаемое благо
- 4) все ответы верны.

23. Обладание комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для качественного осуществления соответствующей трудовой деятельности человека. Это определение:

- 1) моральной устойчивости; профессиональной компетентности
- 2) служебного этикета
- 3) все ответы верны.

24. Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике человека на основании его предшествующего поведения называется:

- 1) уважением
- 2) репутацией

3) подчинением

4) благочестие

25. Нормативный правовой акт, регламентирующий принципы поведения государственных служащих; требования, которым должны соответствовать кандидаты на указанные должности, а также ответственность сотрудников за нарушение этических правил. Это определение:

1) профессиональной компетентности

2) кодекса служебной этики

3) этических категорий; все ответы верны.

26. Классификация этических категорий ...

1) структурные и субстанциональные

2) на основе одной, которая рассматривается как функциональная

5) позиция, согласно которой мораль включает в себя моральное сознание, нравственные отношения и нравственную деятельность

4) все ответы верны.

27. При однотипности морали и права в определенном обществе между этими социальными регуляторами существуют важные различия. Право и мораль различаются ...

1) по объекту регулирования

2) по способу регулирования

3) по средствам обеспечения выполнения соответствующих норм

4) все ответы верны.

28. Категория этики, объединяющая все, что имеет положительное, гуманное значение, служащее отграничению нравственного от безнравственного, противостоящего злу ...

1) добро

2) совесть

3) долг

4) все ответы верны.

29. Какими нравственными качествами должен обладать государственный и муниципальный служащий ...

1) честность, гуманность

2) повышенное чувство долга в его нравственном аспекте

2) развитое чувство совести

4) все ответы верны.

30. Какой из перечисленных ниже показателей не относится к факторам-показателям положительного материально-психологического климата в служебном коллективе, характеризующим его высокую нравственную культуру и высокий нравственный потенциал ...

1) высокий уровень профессиональной подготовки персонала

2) публичное одобрение успешно выполненных служебных задач и добросовестного выполнения служебных обязанностей

3) открытое обсуждение решений руководства

4) отказ от работы в сверхурочное время.

31. Деловое общение основывается на определенных нравственных принципах; какой из перечисленных ниже не относится к таковым ...

1) порядочность, т.е. органичная неспособность к бесчестному поступку или поведению

2) в основе делового контакта лежат личные интересы и собственные амбиции, а не интересы дела

3) доброжелательность, т.е. органичная потребность делать людям добро

4) уважительность, т.е. уважение достоинства контактера.

32. Нормы и правила поведения – это ...

- 1) мораль
- 2) правила
- 3) стандарты
- 4) регламенты.

33. Норма будет моральной только в том случае, если она ...

- 1) воспринимается человеком как его внутреннее веление
- 2) является общезначимой, приемлемой для всех людей
- 3) оба ответа верны
- 4) только 1
- 5) только 2
- 6) оба ответа неверны.

34. Нормы права имеют принудительную силу, т.к. они установлены-

- 1) государством
- 2) обществом
- 3) классом
- 4) силовыми структурами

35. Что не относится к особенностям организации госслужбы, негативно влияющим на мораль государственных служащих ...

- 1) специфическая форма оплаты труда в государственной службе
- 2) территориальное устройство госслужбы
- 3) особый характер текучести рабочей силы в системе госслужбы
- 4) особая заинтересованность отдельных слоев населения в деятельности госслужбы
- 5) государственные служащие должны обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов граждан.

36. Государственная служба – это специфический вид деятельности, связанный с осуществлением ...

- 1) фискальной политики
- 2) инвестиционной политики
- 3) политики государства и реализацией от имени государства основных экономических, социальных и политических программ среди населения
- 4) все ответы верны
- 5) все ответы не верны.

37. Что не относится к факторам, влияющим на унификацию норм государственной службы в различных странах ...

- 1) глобализация экономики и образование единого экономического пространства
- 2) обострение экономических проблем современности
- 3) обострение глобальных проблем современности
- 4) повышение конкурентоспособности экономики
- 5) образование крупных центров международного значения по подготовке управленческой элиты.

38. Государственный служащий – это ...

- 1) лицо государства
- 2) лицо нации
- 3) залог успешного функционирования государства
- 4) верен ответ 3
- 5) верны все ответы.

39. Факторы, влияющие на унификацию норм госслужбы в различных странах ...

- 1) формирование мощных международных коммуникативных систем
- 2) пропаганда через средства массовой информации определенных образцов поведения, манер, этикета
- 3) децентрализация управления

4) все ответы верны

5) верен ответ 2

40. Профессиональная этика ...

1) не формулирует новые принципы морального сознания

2) не формулирует новые понятия морального сознания

3) «приспосабливает» уже известные принципы, понятия к специфическим сферам жизнедеятельности человека

4) Верны все ответы

5) Верен ответ 3.

41. Профессиональная честь ...

1) нравственная категория

2) историческая категория

3) категория деятельности

4) верны все ответы

5) верен ответ 1.

42. Виды чести ...

1) гражданская, служебная

2) военная

3) отраслевая

4) все ответы верны

5) Верны ответы 1, 2.

43. Что не относится к основным признакам профессиональной этики госслужащего ...

1) принцип гуманизма

2) принципы утилитарного отношения к личности

3) принцип профессионального оптимизма

4) принцип демократии

5) принцип патриотизма.

44. Качества, характеризующие исполнительную дисциплину государственного служащего ...

1) дисциплинированность, внимательность

2) исполнительность, пунктуальность

3) педантичность, законопослушность

4) все ответы верны

5) верны ответы 1,2.

45. Что не относится к качествам поведения госслужащего, объясняемым «эффектом аквариума» ...

1) сдержанность

2) аскетизм

3) ощущение ответственности за отступление от стандартов

4) давать личные обещания, связанные с обязанностями госслужбы

5) приверженность высшим нравственным принципам.

46. Что не относится к основным направлениям изменения в традиционной системе государственной службы ...

1) изменения в организационной стороне госслужбы

2) нарастание глобальных проблем

3) демократизация общества

4) постепенный перевод государственной службы на рельсы умеренной либерализации

5) сращивание этики госслужбы и этики политики.

47. Что относится к изменениям в организационной стороне госслужбы ...

- 1) появление штабных подразделений
- 2) появление института советников
- 3) появление подразделений, организованных по матричному типу, для работы над проектами
- 4) перераспределение функций между уровнем управления в сторону увеличения прав и возможностей на уровне территорий
- 5) все ответы верны.

48. Основными причинами изменений в традиционной системе государственной службы являются ...

- 1) глобализация экономики
- 2) процессы децентрализации управления в системе госслужбы
- 3) процессы децентрализации управления в системе муниципального управления
- 4) все ответы не верны
- 5) все ответы верны.

49. Основные направления, по которым происходили изменения в традиционной системе госслужбы ...

- 1) сращивание этики госслужбы и этики (морали) политики
- 2) значительное и очень быстрое преобразование технической оснащенности деятельности госслужбы
- 3) постепенный перевод госслужбы на рельсы умеренной либерализации
- 4) появление штабных подразделений
- 5) все ответы верны.

50. Элитный политический слой определяет ...

- 1) структуру и функции госслужбы
- 2) основные направления и приоритеты госслужбы
- 3) контролирует государственный аппарат
- 4) определяет дисциплинарную практику
- 5) все ответы верны.

Б. Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации студентов

1. Термин «этика» появился ...

- 1) в античную эпоху
- 2) в средние века
- 3) в эпоху Возрождения
- 4) в Новое время

2. Что изучает наука этика ...

- 1) мораль, нравственность
- 2) традиции, обычаи, народное творчество
- 3) поведение каждого конкретного человека в обществе
- 4) социальные проблемы общества
- 5) политическое устройство общества

3. Нравственная категория, выражающаяся в моральной обязанности по отношению к другим людям в конкретных условиях – это ...

- 1) честь
- 2) долг
- 3) справедливость
- 4) совесть

4. Совокупность профессиональных моральных норм, которая определяет отношение человека к своему профессиональному долгу, называется ...

- 1) ситуативной этикой
- 2) этикой межличностного общения
- 3) профессиональной этикой
- 4) нормативной этикой

5. Что не относится к области изучения «Профессиональная этика» ...

- 1) нравственные отношения трудовых коллективов и каждого специалиста в отдельности
- 2) нравственные качества личности специалиста, которые обеспечивают наилучшее выполнение профессионального долга
- 3) совокупность правовых, организационных, охранных и иных мер по предупреждению и пресечению преступлений и административных правонарушений
- 4) взаимоотношения внутри профессиональных коллективов, и те специфические нравственные нормы, свойственные для данной профессии
- 5) особенности профессионального воспитания

6. Устойчивые нравственные и этические оценки, которые человек способен сохранять под давлением неблагоприятной внешней среды, и которые помогают ему преодолеть трудности и преграды на пути достижения цели, называются ...

- 1) ценностные ориентации
- 2) ценностные установки
- 3) моральные навыки и умения
- 4) морально-психологические знания и убеждения

7. Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, называется ...

- 1) авторитет
- 2) репутация
- 3) престиж
- 4) имидж
- 5) популярность

8. Свод правил, регламентирующих нравственную сторону профессиональной деятельности юриста, называется ...

- 1) закон
- 2) положение
- 3) акт
- 4) кодекс
- 5) регламент

9. Какой нравственной категорией выражено соответствие профессии общему нравственному закону по качеству выполнения профессионального долга ...

- 1) «профессиональная ответственность»
- 2) «профессиональная совесть»
- 3) «профессиональное достоинство»
- 4) «профессиональная справедливость»
- 5) «профессиональная честь»

10. Какой вид конфликтов является самым трудноразрешимым ...

- 1) внутриличностный
- 2) межличностный
- 3) этнический
- 4) семейный
- 5) производственный

11. Выделите принцип, на котором не может быть основано деловое общение

- 1) эгоизм
- 2) порядочность
- 3) доброжелательность
- 4) тактичность
- 5) уважительность

12. К экстремальным формам служебного общения относятся ...

- 1) служебное общение с участниками митингов, демонстраций, публичных демаршей
- 2) публичные контакты с журналистами, интервью
- 3) выступления по радио, телевидению, в печати
- 4) телефон, телетайп, радиосвязь
- 5) деловая переписка, резолюции

13. Что должно лежать в основе служебных контактов ...

- 1) интересы дела
- 2) взаимный интерес
- 3) личная выгода
- 4) социальные и политические проблемы
- 5) собственные амбиции

14. К невербальным средствам делового общения относятся ...

- 1) речевые конструкции
- 2) мимика; жесты
- 3) социальные диалекты
- 4) деловая переписка
- 5) профессиональный жаргон

15. Как называются правила, четко регламентирующие соблюдение этикета в отношениях, основанных на требованиях законов, соглашений, инструкций и других нормативных документов ...

- 1) протокол
- 2) договор
- 3) регламент
- 4) кодекс

16. Каким стилем написаны правовые и нормативные акты ...

- 1) научным
- 2) официально-деловым
- 3) публицистическим
- 3) разговорным
- 4) литературным

17. К основным видам этикета относятся ...

- 1) служебный
- 2) **общегражданский**
- 3) **дипломатический**
- 4) **воинский**
- 5) **придворный**
- 6) профессиональный

18. Справедливость, как этическая категория, рассматривается как «социальная добродетель», начиная с ...

- 1) Сократа и Демокрита
- 2) Платона и Аристотеля
- 3) Дж. Ролза и Б. Сутора.

19. Основные принципы экономической этики были заложены в ...

- 1) экономической теории А. Смита
- 2) научной теории К. Хомана
- 3) экономической теории Ю.Ю. Петрунина.

20. Признание общественным мнением и осознание самими государственными служащими высокой социальной ценности самоотверженного выполнения своего долга. Это определение:

- 1) профессионального долга
- 2) справедливости
- 3) профессиональной чести
- 4) все ответы верны.

21. Наука о понятиях и смысле целой системы моральных норм и нравственности, категорий этики, владение которыми необходимо для нравственного развития государственных служащих, глубокое осознание значения служебных действий и личного поведения. Это определение:

- 1) философии морали
- 2) социологии общества и личности
- 3) этики государственных и муниципальных служащих
- 4) все ответы неверны.

22. Мораль – это ...

- 1) форма общественного сознания и его реализация на практике, утверждающая общественно необходимый тип поведения людей и служащая обще социальной основой его регулирования, представляет личности широкую возможность выбора и санкционируется воздействием общественного мнения
- 2) установленный порядок поведения в какой-либо общественной или профессиональной группе
- 3) охраняемое законом личное и неимущественное неотчуждаемое благо
- 4) все ответы верны.

23. Обладание комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для качественного осуществления соответствующей трудовой деятельности человека. Это определение:

- 1) моральной устойчивости; профессиональной компетентности
- 2) служебного этикета
- 3) все ответы верны.

24. Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике человека на основании его предшествующего поведения называется:

- 1) уважением
- 2) репутацией
- 3) подчинением
- 4) благочестие

25. Нормативный правовой акт, регламентирующий принципы поведения государственных служащих; требования, которым должны соответствовать кандидаты на указанные должности, а также ответственность сотрудников за нарушение этических правил. Это определение:

- 1) профессиональной компетентности
- 2) кодекса служебной этики
- 3) этических категорий; все ответы верны.

26. Классификация этических категорий ...

- 1) структурные и субстанциональные
- 2) на основе одной, которая рассматривается как функциональная
- 5) позиция, согласно которой мораль включает в себя моральное сознание, нравственные отношения и нравственную деятельность
- 4) все ответы верны.

27. При однотипности морали и права в определенном обществе между этими социальными регуляторами существуют важные различия. Право и мораль различаются ...

- 1) по объекту регулирования
- 2) по способу регулирования
- 3) по средствам обеспечения выполнения соответствующих норм
- 4) все ответы верны.

28. Категория этики, объединяющая все, что имеет положительное, гуманное значение, служащее отграничению нравственного от безнравственного, противостоящего злу ...

- 1) добро
- 2) совесть
- 3) долг
- 4) все ответы верны.

29. Какими нравственными качествами должен обладать государственный и муниципальный служащий ...

- 1) честность, гуманность
- 2) повышенное чувство долга в его нравственном аспекте
- 2) развитое чувство совести
- 4) все ответы верны.

30. Какой из перечисленных ниже показателей не относится к факторам-показателям положительного материально-психологического климата в служебном коллективе, характеризующим его высокую нравственную культуру и высокий нравственный потенциал ...

- 1) высокий уровень профессиональной подготовки персонала
- 2) публичное одобрение успешно выполненных служебных задач и добросовестного выполнения служебных обязанностей
- 3) открытое обсуждение решений руководства
- 4) отказ от работы в сверхурочное время.

31. Деловое общение основывается на определенных нравственных принципах; какой из перечисленных ниже не относится к таковым ...

- 1) порядочность, т.е. органичная неспособность к бесчестному поступку или поведению
- 2) в основе делового контакта лежат личные интересы и собственные амбиции, а не интересы дела
- 3) доброжелательность, т.е. органичная потребность делать людям добро
- 4) уважительность, т.е. уважение достоинства контактера.

32. Нормы и правила поведения – это ...

- 1) мораль
- 2) правила
- 3) стандарты
- 4) регламенты.

33. Норма будет моральной только в том случае, если она ...

- 1) воспринимается человеком как его внутреннее веление
- 2) является общезначимой, приемлемой для всех людей
- 3) оба ответа верны
- 4) только 1
- 5) только 2
- 6) оба ответа неверны.

34. Нормы права имеют принудительную силу, т.к. они установлены-

- 1) государством
- 2) обществом
- 3) классом
- 4) силовыми структурами

35. Что не относится к особенностям организации госслужбы, негативно влияющим

на мораль государственных служащих ...

- 1) специфическая форма оплаты труда в государственной службе
- 2) территориальное устройство госслужбы
- 3) особый характер текучести рабочей силы в системе госслужбы
- 4) особая заинтересованность отдельных слоев населения в деятельности госслужбы
- 5) государственные служащие должны обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов граждан.

36. Государственная служба – это специфический вид деятельности, связанный с осуществлением ...

- 1) фискальной политики
- 2) инвестиционной политики
- 3) политики государства и реализацией от имени государства основных экономических, социальных и политических программ среди населения
- 4) все ответы верны
- 5) все ответы не верны.

37. Что не относится к факторам, влияющим на унификацию норм государственной службы в различных странах ...

- 1) глобализация экономики и образование единого экономического пространства
- 2) обострение экономических проблем современности
- 3) обострение глобальных проблем современности
- 4) повышение конкурентоспособности экономики
- 5) образование крупных центров международного значения по подготовке управленческой элиты.

38. Государственный служащий – это ...

- 1) лицо государства
- 2) лицо нации
- 3) залог успешного функционирования государства
- 4) верен ответ 3
- 5) верны все ответы.

39. Факторы, влияющие на унификацию норм госслужбы в различных странах ...

- 1) формирование мощных международных коммуникативных систем
- 2) пропаганда через средства массовой информации определенных образцов поведения, манер, этикета
- 3) децентрализация управления
- 4) все ответы верны
- 5) верен ответ 2

40. Профессиональная этика ...

- 1) не формулирует новые принципы морального сознания
- 2) не формулирует новые понятия морального сознания
- 3) «приспосабливает» уже известные принципы, понятия к специфическим сферам жизнедеятельности человека
- 4) Верны все ответы
- 5) Верен ответ 3.

Практические задачи (кейсы)

Кейс 1. Индивидуальные стандарты работы

Рассмотрим пример государственного служащего - специалиста территориального управления Министерства социальной защиты населения М-ской области по N-скому району, ответственного за заполнение страховых полисов.

В процессе собеседования линейным руководителем (заведующим отделом) может быть определен индивидуальный стандарт работы в следующем виде: оформить без

ошибок 15 страховых полисов за день. Но в этом случае никак не затрагивается степень удовлетворенности потребителей (т.е. граждан), что является немаловажным фактором эффективной работы министерства в целом. Стандарт работы может быть определен следующим образом: оформить за день 15 страховых полисов без ошибок, без жалоб со стороны населения. Тем не менее если предъявлять требование объективности, то необходимо исключить необоснованные жалобы, так как всегда найдутся граждане, которые будут недовольны, даже если государственный служащий прилагает все возможные усилия. В конечном варианте стандарт может быть определен так: оформить за день 15 страховых полисов без ошибок, без обоснованных жалоб со стороны населения.

Задания и вопросы к кейсу 1:

А теперь возникает проблема. Определенный стандарт достаточно полно отражает смысл деятельности государственного служащего и может хорошо согласоваться со стратегическими целями и функциями министерства, но требование отсутствия обоснованных жалоб не является четким и однозначным. Когда жалобы обоснованы, а когда нет?

Кейс 2. Конкурс. Часть 1

В начале 2010 г. в Министерстве сельского хозяйства и продовольствия N-ской области произошла структурная реорганизация, в результате которой было сокращено 11 штатных единиц. Вместе с тем в феврале 2010 г. образовалось три вакансии на должности заместителя заведующего отделом охоты, заместителя заведующего судебно-договорного отдела правового управления и консультанта правового отдела.

Министр сельского хозяйства и продовольствия N-ской области:

«Сейчас министерство в очень непростой ситуации. Сокращения в период кризиса неизбежно, и мы все это понимаем. С другой стороны, работы меньше не становится, поэтому нашим главным приоритетом остается сохранение кадрового потенциала и, по возможности, привлечение новых свежих сил на службу в министерство. Особенно важно в сложившейся ситуации сохранить баланс между опытом заслуженных сотрудников и энтузиазмом и активностью молодых»¹⁷ февраля в соответствии с требованиями Федерального закона была созвана конкурсная комиссия в составе:

1. Первого заместителя министра (председатель комиссии).
2. Заместителя министра, курирующего кадровое направление.
3. Заведующего отделом государственной службы и кадров.
4. Начальника правового управления.
5. Независимого эксперта.
6. Представителя Главного управления государственной службы и кадров правительства N-ской области.
7. Руководителей структурных подразделений, в которых образованы вакансии.

На повестке дня стоял вопрос о конкурсе на должность заместителя заведующего отделом по охране и контролю использования объектов животного мира Управления регулирования использования объектов животного мира, отнесенных к объектам охоты.

Заместитель министра, куратор управления:

Отдел уже не первый месяц функционирует не в полном составе. Между тем работы новому заму предстоит немало, причем самой разнообразной: от подготовки проектов нормативных актов до разездов с проверками по охотничьим хозяйствам. Нужен серьезный профессионал, готовый брать на себя большой объем работы и к тому же способный завоевать авторитет среди подчиненных. Он должен стать крепкой, надежной опорой для молодого заведующего отделом.

Заявки на участие в конкурсе подали два соискателя.

Л., 1984 г. р.

Образование — высшее (Академия им. Тимирязева, биолог).

Стаж государственной гражданской службы — 1 год, общий стаж государственной

службы — 3 года.

С 2006 по 2007 г. состоял на федеральной государственной гражданской службе в Министерстве природных ресурсов РФ. Последняя должность — главный специалист отдела по охране и контролю использования объектов животного мира, отнесенных к объектам охоты. С 2007 по 2009 г. проходил службу в ВС РФ по призыву. Воинское звание — старший лейтенант. Последняя должность — командир артиллерийской батареи.

Результат компьютерного тестирования — 80%. Собеседование у заведующего отделом по охране и контролю использования объектов животного мира пройдено успешно.

П., 1962 г.р.

Образование — высшее (Академия им. Тимирязева, зоотехник).

Стаж государственной гражданской службы 0 лет, общий стаж государственной службы 12 лет, общий трудовой стаж — 27 лет.

Специализация — сельскохозяйственное птицеводство. Работал на различных должностях на 2-й птицефабрике, последняя должность — ее директор. Параллельно - на партийной работе. Впоследствии занимал различные должности в администрации муниципального района. Последняя должность — заведующий отделом сельского хозяйства (отдел расформирован в начале 2010 г.). Классный чин — муниципальный советник 2 класса

Результат компьютерного тестирования — 92%. Собеседование у заведующего отделом по охране и контролю использования объектов животного мира пройдено успешно.

Комиссия поочередно заслушала обоих кандидатов

Основной аргумент, приведенный Л. в ходе собеседования, — знание практической стороны дела, опыт работы в аналогичном подразделении Министерства природных ресурсов и экологии РФ (в т.ч. выездов на участки), опыт подготовки проектов нормативных документов в данной сфере.

Л.: «Я в течение года занимался, собственно, тем же самым в федеральном министерстве. Приходилось много работать с нормативными документами, в том числе готовить их проекты. Юристы не жаловались. На объекты выезжал регулярно. По сути, главный специалист - это же «рабочая лошадка», так что с большим объемом работы справляться меня научили. К сожалению, когда я демобилизовался, в Минприроды не нашлось для меня вакансии, поэтому пришлось искать в аналогичных структурах на уровне области».

Основной аргумент, приведенный П., — опыт руководящей работы и общения с людьми, способность осваивать новые направления деятельности.

П.: «Мне не приходилось, к сожалению, заниматься непосредственно вопросами охоты, однако я уверен, что смогу оперативно войти в курс всех дел. На партийной работе и позже, в администрации района, я приобрел богатый опыт работы с людьми, опыт руководства и, самое главное, способность учиться. Надеюсь, что это поможет мне освоиться и в этой должности».

Кейс 2. Конкурс. Часть 2

После заслушивания обоих кандидатов комиссия перешла к обсуждению. Председатель комиссии с первых минут начал жестко продавливать кандидатуру П., ссылаясь на то, что данного кандидата в министерстве знают давно, еще по его работе в районе. Данную позицию поддержали заместитель председателя и секретарь комиссии.

Первый заместитель министра, председатель комиссии:

«П. мы знаем давно. Он курировал сельское хозяйство у себя в районе еще на партийной работе, потом — как заведующий отделом в администрации, практически всегда занимался им. Это действительно опытный руководитель, у нас с ним никогда не

было проблем и не его вина в том, что тот отдел сейчас расформирован.

Что касается второй кандидатуры, то молодой человек определенно перспективный, но ведь заместитель заведующего — это же руководящая должность. А он, получается, «перепрыгивает» через должность консультанта. Тем более два года в армии. Если бы речь шла о другой вакансии, можно было бы взять его».

Однако начальник правового управления и независимый эксперт поддержали кандидатуру Л., в качестве основного аргумента используя его молодость и перспективу роста, а также то, что до прохождения действительной службы в Вооруженных силах Лазарев уже служил в аналогичном подразделении федерального министерства и знает специфику работы отдела.

Начальник правового управления, член комиссии:

«При всем уважении, не могу согласиться с мнением председателя. Во-первых, Л. более перспективен — вы же сами это отметили! В силу возраста он более мобилен, способен к обучению, а П. скоро 50, и что бы он ни говорил о своей обучаемости, в это трудно поверить. А во-вторых, Л. показал большую юридическую грамотность, что тоже немаловажно. Я устала править ошибки в проектах нормативных актов, которые допускают неграмотные руководители. Уверена, что Л. таких ошибок делать не будет.

Обсуждение приняло характер жесткой дискуссии на повышенных тонах. И министр, и начальник правового управления в ходе спора переходили на личности, эмоционально давя друг на друга и на присутствующих.

Когда мнения членов комиссии разделились, председатель спросил заведующего отделом по охране и контролю использования объектов животного мира, отнесенных к объектам охоты, кого из двух кандидатов тот хотел бы видеть своим заместителем. По внешнему виду заведующего было件нятно, что он полностью эмоционально раздавлен и старается уйти от прямого конфликта.

Заведующий отделом по охране и контролю использования объектов животного мира, отнесенных к объектам охоты, член комиссии:

«Формально по квалификационным требованиям проходят оба. Оба прошли тестирование, с обоими я предварительно общался. Конечно, мне было бы проще работать с Л., он произвел на меня лучшее впечатление. Однако я полностью доверяю руководству и согласен с любым его решением. Настаивать ни на чем не буду.

Представитель Управления государственной и муниципальной службы М-ской области, член комиссии:

«Л. стал свидетелем неприятной сцены, недостойной руководителей такого уровня. Естественно, на конкурсах случается участие так называемых «подставных» кандидатов, однако доводить дело до прямого противостояния в любом случае недопустимо. Непонятно поведение заведующего отделом — ведь именно ему работать с победителем. Понимаю, что на него надавили, но ведь он — руководитель и должен уметь четко формулировать и отстаивать свою позицию. В подобной ситуации единственно разумным решением было воздержаться. В конце концов, это их внутреннее дело».

В результате голосования (4 голоса за П., 2 за Л., при одном воздержавшемся) комиссия приняла решение признать П. победителем по конкурсу на замещение должности заместителя заведующего отделом по охране и контролю использования объектов животного мира Управления регулирования использования объектов животного мира, отнесенных к объектам охоты. Л. Был рекомендован к включению в кадровый резерв министерства.

Вопросы к кейсу 1 и 2:

1) Насколько этически правильно поступил заведующий отделом, поддавшись давлению со стороны руководства? Аргументируйте свою позицию.

2) Следовало ли ему более активно защищать свою позицию по отношению к кандидатуре Л.?

3) Какую модель поведения вы бы выбрали на месте заведующего отделом в

отношении данной ситуации? В отношении его нового зама

Кейс 3. Конфликт интересов

Весной 2010 г. в Министерстве N проходила плановая внутренняя проверка. В ходе проверки выяснилось, что в конце 2009 г. начальник Организационного управления К. приобрел в собственность ценные бумаги на значительную сумму. Примечательно, что проведенная в начале года прокурорская проверка данного факта не обнаружила.

Министр: «Крайне неприятная и неоднозначная ситуация. С одной стороны, нарушен закон. И нарушен не рядовым госслужащим, а руководителем достаточно высокого уровня. Это не говорит о его юридической грамотности, но, с другой стороны, вовсе не означает его недобросовестности. Во всяком случае, до недавнего времени к данному подчиненному у меня не было нареканий, ничего плохого о нем сказать не могу».

В соответствии с требованиями Федерального закона данная ситуация подлежит рассмотрению на Комиссии по служебным спорам и урегулированию конфликта интересов. Однако, в таком случае, делу будет дан официальный ход, что, скорее всего, закончится увольнением провинившегося.

Министерство обратилось за консультацией в Генеральную прокуратуру РФ, а также в Управление государственной и муниципальной службы Правительства N-ской области. Переписка между ведомствами велась несколько месяцев. В течение которых К. от ценных бумаг избавился. Проблема тем самым усложнилась: в настоящее время ценных бумаг в собственности у К. нет, следовательно, увольнять его не за что. С другой сторон, факт нарушения налицо.

Заведующий правовым отделом Управления государственной и муниципальной службы правительства N-ской области: «Спорить здесь не о чем. Нарушен закон. Исключений из него нет ни для кого. Факт нарушения установлен документально. В любом случае, должна быть созвана комиссия, которая даст официальную оценку ситуации и выработает рекомендации для министра, как поступить. Однако мое личное мнение - лучше уволить одного проштрафившегося госслужащего, чем создать опасный с точки зрения коррупции прецедент».

Первый заместитель министра: «Проблема не в том, что был формально нарушен закон, а в том, что из-за этого, в общем-то, несущественного и не повлекшего никаких последствий нарушения мы можем потерять высококвалифицированного, опытного и надежного сотрудника, руководителя. Если бы речь шла о серьезном правонарушении, не имело бы смысла за него заступаться. Но в данном случае, я считаю, следует найти более компромиссный вариант, чем увольнение».

Таким образом, министр, за которым в данной ситуации остается последнее слово, оказался перед дилеммой: либо, созвав комиссию по урегулированию конфликта интересов и развернув «показательный антикоррупционный процесс», пожертвовать своим подчиненным, либо, «не вынося сор из избы», найти другое решение.

Задание к кейсу 3:

1. Изучите кейс № 3 и предложите аргументированное решение для данной ситуации. Предлагается рассмотреть ситуацию с позиций: министра, управления государственной и муниципальной службы Генеральной прокуратуры, самого госслужащего.

Кейс 4. Этика руководителя

С. был назначен на должность заместителя заведующего отделом правового обеспечения Главного управления N M-ской области осенью 2009 г.

Биографическая справка:

С., 1955 г. р., окончил Высшее командное училище МО СССР. До 1998 г. проходил службу в рядах Вооруженных сил СССР и РФ. Полковник запаса. В 2002 г. получил второе высшее образование по специальности «Юриспруденция». С 2002 г. на

государственной гражданской службе в аппарате правительства М-ской области. В октябре 2009 г. переведен в Главное управление N на должность заместителя заведующего отделом правового обеспечения.

Достаточно быстро С. зарекомендовал себя грамотным юристом, надежным заместителем и хорошим коллегой. В коллектив, как отдела, так и в целом Управления вписался без особых проблем, продемонстрировав умение ладить с самыми разными людьми.

Заведующий отделом правового обеспечения Главного управления N.: «Это действительно была находка для отдела. С. не только хороший юрист, обладающий феноменальной памятью, но и, что не менее важно, надежный товарищ. Несмотря на нашу разницу в возрасте (мне 35), он всегда корректен, вежлив, знает свое место и свои обязанности. При этом всегда подскажет, если я или кто-то из коллег, допустит ошибку или неточность в документе. Уникальное сочетание профессионализма и человеческих качеств». Ноябрь 2009 г.

Однако вскоре выяснилось, что С. практически не владеет навыками работы на компьютере. Вначале на это закрывали глаза, учитывая его профессиональный и жизненный опыт, человеческие качества, возраст и т.д. Но со временем неспособность и, что важнее, нежелание С. овладевать компьютером стало доставлять отделу массу неудобств.

Консультант отдела правового обеспечения Главного управления N.: «Я бы понял, если бы речь шла о каких-то специальных программах. В конце концов, С. уже не мальчик, чтобы поспевать за всеми новинками. Но он не владеет даже элементарными пакетами MSOffice, за него приходится все доделывать! Как человек он замечательный, когда наш заведующий в отпуске, С. прекрасно справляется с его обязанностями. Из-за его неумения работать на компьютере страдает весь отдел! Все консультанты за него работают, да и заводделом тоже».

Таким образом, перед заведующим отделом встала дилемма: либо продолжать распределять нагрузку С., связанную с работой на компьютере, между всеми сотрудниками отдела, что приведет к их недовольству, либо на ближайшей аттестации поставить вопрос о соответствии С. замещаемой должности.

Заведующий отделом правового обеспечения Главного управления N.: «С одной стороны, С. — грамотный специалист, его знает и ценит руководство управления. И терять такого заместителя мне бы не хотелось. С другой стороны, наша работа предусматривает умение работать на компьютере, причем не только в MSOffice, но и со специальными программами, а С. уже несколько раз отказывался от учебы, выбирая другие программы повышения квалификации. Если сотрудники отдела в конце концов просто откажутся выполнять его работу, мы зайдем в тупик».

Задание к кейсу 4:

1. Изучите кейс № 4 и предложите аргументированное решение для данной ситуации. Предлагается рассмотреть ситуацию с позиций: начальника управления, заведующего отделом, сотрудников отдела.

3.3 Доклад

1. Моральное измерение личности и общества.
2. Основные проблемы теории морали.
3. Мораль и нравы. Единство морали и многообразие нравов .
4. Индивидуальная этика. Особенности социальной этики.
5. Профессиональная этика как вид прикладной этики, ее нормативный характер.
6. Содержание и специфика административной этики.
7. Политическая этика как нормативная основа политической деятельности.
8. Б. Сутор об этике политических институтов и политических добродетелей как

составляющих политической этики.

9. Этика политического конфликта.

10. Этика компромисса.

11. Парламентская этика и культура депутатской деятельности.

12. Этические аспекты предвыборной борьбы.

13. Этическая ответственность избирателя.

14. Этика управления как вид профессиональной этики.

15. Управленческая и административная этика.

16. Понятие служебной этики как этики и культуры служебных отношений.

17. Этика и этикет. Общий и деловой этикет.

18. Государственное и муниципальное управление как форма гражданского воспитания.

19. Национальные особенности этики и культуры управления.

20. Основные этические принципы управленческой деятельности.

21. Проблемы этики государственного и муниципального управления на современном этапе: основные подходы и решения.

22. Конфликт интересов как основная проблема государственной и муниципальной службы.

23. Современные способы и механизмы регулирования конфликта интересов.

24. Этика государственной и муниципальной службы и ее связь с проблемой доверия населения к власти.

25. Этика государственного и муниципального управления в зарубежных странах.

26. Особенности этики госслужбы в США и европейских странах.

27. Особенности профессиональной этики государственных служащих в Японии: коллективная ответственность чиновников. Возможность и границы использования зарубежного опыта.

28. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы: общие черты и национальные особенности.

29. Разработка этических кодексов государственной и муниципальной службы.

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

31. Проблема соотношения профессиональных и моральных качеств.

32. Нравственный авторитет и психология подчинения во властных отношениях.

33. Престиж должности и авторитет личности, их соотношение.

34. Типы служебных отношений в аппарате государственных учреждений (интеллектуальные, волевые, по вертикали и по горизонтали).

35. Этика формальных и неформальных служебных отношений.

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

37. Классификация стилей руководства и их особенности.

38. Служебная этика руководителя.

39. Руководитель и подчиненный: этика поручения, поощрения, взыскания, увольнения

40. Речевой этикет в деловом общении: культура устной речи. Культура письменной речи и административный речевой этикет.

41. Культура делового спора.

42. Внешний облик государственного служащего: одежда, манеры поведения.

3.4 Вопросы для самоконтроля знаний студентов по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы»

Тема 1. Теоретические основы этики как науки о морали

Контрольные вопросы:

1. Как соотносятся и что выражают понятия «этика», «мораль», «нравственность»?

2. В чем состоит специфика моральной регуляции, ее отличие от регулятивного воздействия права на поведение и деятельность людей?
3. В чем состоит специфика и содержание понятия «административная этика»?
4. Что такое «социальная этика» и в чем ее отличие от индивидуальной этики?

Тема 2. Политическая этика.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключаются особенности взаимоотношения политики и морали? Укажите трудности этического обоснования политики.
2. Сформулируйте определение политической этики. Почему политика не может обойтись без морали?
3. Чем объясняется необходимость разработки этического стандарта института президентства в современных демократиях?
4. Почему необходим и в чем выражается «этический режим» деятельности парламентариев?

Тема 3. Этика и экономика: этические аспекты экономической деятельности

Контрольные вопросы:

1. В чем состоит проблема определения сферы действия экономической этики? Насколько применимо понятие морали к рыночной экономике?
2. На чем основана, по мнению К. Хомана, этическая ценность принципа конкуренции в современной рыночной конкуренции?
3. На каких принципах основана «социальная ответственность бизнеса». Чем она отличается от юридической ответственности?
4. Охарактеризуйте этические аспекты взаимоотношения государства и бизнеса.

Тема 4. Этика государственного и муниципального управления как регулятор взаимоотношения власти и населения

Контрольные вопросы:

1. Раскройте сущность современных дискуссий об административной этике (этике государственной и муниципальной службы) и прокомментируйте существующие аргументы против ее необходимости?
2. В чем Вы видите значение этики на государственной службе, и чем объясняются трудности и противоречия реализации этических ценностей и норм в государственной и муниципальной службе?
3. В чем состоит специфика административной этики, отличающая ее от других видов профессиональной этики?
4. Охарактеризуйте особенности современного этапа в развитии административной этики.

Тема 5. Этические требования к государственному и муниципальному служащему: принципы, нормы, качества.

Контрольные вопросы:

1. Какое значение имеют принцип нейтральности (беспристрастности) и принцип обеспечения государственного интереса на государственной службе?
2. Какое значение имеют принципы законности, социальной справедливости и гуманизма в сфере государственного и муниципального управления?
3. Что означает принцип открытости государственной службы? Как он соотносится с понятием публичности в государственном и муниципальном управлении?
4. Какую роль в повышении этического уровня государственного аппарата и его работников играет этическое обучение служащих?

Тема 6. Этика и культура служебных отношений. Служебная этика руководителя.

Контрольные вопросы:

1. Какое значение имеют нормы служебной этики в деятельности организации, учреждения.

2. Что означают «органические функции» руководителя в его служебной деятельности?
3. Какой стиль поведения руководителя в его взаимоотношениях с подчиненными представляется вам оптимальным?
4. Что означает и какое место занимает в служебной этике руководителя этика приказов и поручений?

Тема 7. Культура поведения и деловой этикет в государственной службе.

Контрольные вопросы:

1. В каких служебных ситуациях поведение служащих регулируется правилами этикета?
2. Какое значение в деятельности государственных и муниципальных служащих имеет административный речевой этикет, культура делового спора, этикет телефонных переговоров, деловых встреч и переговоров?
3. В чем состоят особенности приветствия, представления и обращения на государственной и муниципальной службе?
4. Как связаны между собой невербальные средства общения и деловой этикет?

3.5 Контрольная работа

Вариант 1

1. Правовые основы этики поведения государственных и муниципальных служащих.
2. Международно-правовые источники этики государственной и муниципальной службы

Вариант 2

1. Соотношение этики и правил служебного поведения государственных и муниципальных служащих.
2. Иная (специальная) ответственность государственных и муниципальных служащих

Вариант 3

1. Основные принципы этики поведения государственных и муниципальных служащих.
2. Гражданско-правовая ответственность государственных и муниципальных служащих.

Вариант 4

1. Основопологающие требования к антикоррупционному поведению государственных и муниципальных служащих.
2. Дисциплинарная ответственность государственных и муниципальных служащих.

Вариант 5

1. Основопологающие требования к антикоррупционному поведению государственных и муниципальных служащих.
2. Уголовная ответственность государственных и муниципальных служащих.

Вариант 6

1. Этика взаимоотношений государственных и муниципальных служащих с коллегами по службе.
2. Административная ответственность государственных и муниципальных служащих.

Вариант 7

1. Этика взаимоотношений государственных и муниципальных служащих с подчиненными.
2. Понятие и виды ответственности государственных и муниципальных служащих.

Вариант 8

1. Этика взаимоотношений государственных и муниципальных служащих с руководителем.
2. Понятие и правовое регулирование конфликта интересов.

Вариант 9

2. Этика взаимоотношений государственных и муниципальных служащих с общественностью.
3. Конфликт интересов на муниципальной службе и порядок его разрешения.

Вариант 10

1. Этика взаимоотношений государственных и муниципальных служащих с гражданами в ходе их личного приема.
2. Конфликт интересов на государственной службе и порядок его разрешения.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся: Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017, Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 – 2016

4.2 Методические указания по проведению текущего контроля

1.	Сроки проведения текущего контроля	На практических занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение практического занятия
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	В соответствии с ОП ВО и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Сиволапова Е.А., Рыбалкин А.И.
5.	Вид и форма заданий	Собеседование, письменные работы
6.	Время для выполнения заданий	в течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя, обрабатывающих результаты	Сиволапова Е.А., Рыбалкин А.И.
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ

Рецензент: Руководитель Департамента аграрной политики Воронежской области
Сапронов А.Ф.