

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ  
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № ГМ.04-20  
«25» 25 2017 г.

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

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 самостоятельные 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 исполнительской 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 политической 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
<b>Оценка по пятибалльной системе</b>	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
<b>Оценка по системе «зачет – незачет»</b>	
«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.