



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. проректора

_____ А.В. Троицкий

« ____ » _____ 2023 г

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

«ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ»

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль: Государственная и муниципальная служба

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

Королев

2023

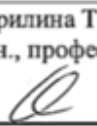
Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Чернышова А.Г. Рабочая программа дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы» – Королев МО: «Технологический университет», 2023.

Рецензент: ст. преподаватель Аренд О.Ю.

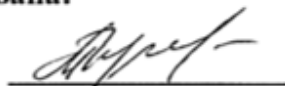
Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки бакалавров 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от «11» апреля 2023 года.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю. д.с.н., профессор 			
Год утверждения (переподтверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023			

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО



к.э.н., доцент Т.В. Шутова

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переподтверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023			

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

Целью изучения дисциплины является ознакомление студентов с системой профессионально-этической регуляции поведения государственного и муниципального служащего, а также развитие способности к самостоятельной профессионально-нравственной ориентации в рамках осуществляемых деловых контактов.

В процессе обучения студент приобретает и совершенствует следующие компетенции.

Профессиональные компетенции:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности;

ПК-6 Способен принимать участие в формировании и продвижении имиджа государственных и муниципальных органов и служащих, применяя базовые технологии формирования общественного мнения, принципы профессиональной этики и антикоррупционной политики, а также законодательные основы в сфере его профессиональной деятельности

Основными задачами дисциплины являются:

- овладеть способностью находить организационно-управленческие решения, уметь оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения;

- предоставить будущим специалистам в области государственного и муниципального управления систему знаний о природе профессиональной морали, характере профессионально-нравственных отношений в сфере информационной деятельности, их роли в профессиональной деятельности;

- помочь осознать, как действует профессиональная мораль и понять особенности отражения ее в профессиональной этике; познакомить с основными этапами и тенденциями в развитии профессиональной этики;

- сформулировать принципы этического понимания современных процессов и особенностей социокультурной ситуации;

- раскрыть содержание основных профессионально-этических представлений, рассматриваемых российским и мировым психологическими сообществами как стандарты профессионального поведения;

- овладеть основами правовой базы государственного и муниципального служащего, умение ориентироваться в нормативно-правовой документации.

Показатель освоения компетенции отражают следующие индикаторы:

Трудовые действия:

- Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.
- Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к экстремизму, терроризму и коррупции;
- Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом, терроризмом и коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики экстремизма, терроризма и коррупции, и формирования нетерпимого отношения к ней;
- Применяет базовые и современные технологии формирования и продвижения имиджа государственных и муниципальных органов и служащих.

Необходимые умения:

- Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения;
- Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение экстремизма, терроризма и коррупции в обществе;
- Использует технологии делового взаимодействия в управленческой практике с учетом межкультурных различий; применяет коммуникационные технологии формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе;

Необходимые знания:

- Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития;
- Знает базовые технологии формирования общественного мнения, принципы профессиональной этики и антикоррупционной политики, а

также законодательные основы в сфере его профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Этика государственной и муниципальной службы» относится к дисциплинам по выбору основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Дисциплина реализуется кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин.

Дисциплина базируется на ранее изученных дисциплинах: «Введение в профессию», «Деловые коммуникации», «Основы управления персоналом», «Кадровая политика в системе государственной службы», «Формирование имиджа в органах власти» и формируемых в процессе их изучения компетенций: УК-1; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; УК-9; УК-11, ОПК-7; ПК-5; ПК-6; ПК-7.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы» являются базовыми для изучения последующих дисциплин: «Государственная и муниципальная служба», «Муниципальная служба и кадровая политика в наукоградах» и другие, прохождения практики и написания выпускной квалификационной работы.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр ...	Семестр 6	Семестр 7	Семестр
Общая трудоемкость	72			72	
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	32			32	
Лекции (Л)	16			16	
Практические занятия (ПЗ)	16			16	
Лабораторные работы (ЛР)	-			-	
Контроль самостоятельной работы студента (КСР)	-			-	
Самостоятельная работа	40			40	
Практическая подготовка	6			6	
Курсовые работы	-			-	
Контрольная работа, домашнее задание	контр. работа			+	
Текущий контроль знаний	Тест			+	
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой			+	
ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	24		24		
Лекции (Л)	8		8		
Практические занятия (ПЗ)	16		16		
Лабораторные работы (ЛР)	-		-		
Контроль самостоятельной работы студента (КСР)	-		-		
Самостоятельная работа	48		48		
Практическая подготовка	6		6		
Курсовые работы	-		-		
Контрольная работа, домашнее задание	контр. работа		+		
Текущий контроль знаний	-		-		
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой		+		

4.Содержание дисциплины

4.1.Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Семинарские занятия, час	Занятия в интерактивной форме, час.*	Практич подготовка, , час.*	Код компете нций
Тема 1.Подходы к проведению этических реформ.	2/1	2/2	1/0,5	-/-	УК-5 УК-11, ПК-6
Тема 2.Конфликт интересов: понятие, виды.	2/1	2/2	2/0,5	-/-	УК-5 УК-11, ПК-6
Тема 3Критические сферы этического регулирования.	2/1	2/2	1/1	1/1	УК-5 УК-11, ПК-6
Тема 4. Проблема «служебных разоблачений».	2/1	2/2	1/1	1/1	УК-5 УК-11, ПК-6
Тема 5. Нормативное закрепление стандартов поведения должностных лиц.	2/1	2/2	1/1	1/1	УК-5 УК-11, ПК-6
Тема 6. Координирующие органы в сфере административной этики.	2/1	2/2	2/1	1/1	УК-5 УК-11, ПК-6
Тема 7.Оценка эффективности этического регулирования.	2/1	2/2	2/0,5	1/1	УК-5 УК-11, ПК-6
Тема 8. Служебная этика и конфликт интересов в России.	2/1	2/2	2/0,5	1/1	УК-5 УК-11, ПК-6
Итого:	16/8	16/16	12/6	6/6	

* очная форма/заочная форма

4.2 Содержание тем дисциплины

Тема 1. Подходы к проведению этических реформ

Место этики в системе философского гуманитарного знания. Этика и психология, культурология, эстетика. Понятия морали и нравственности, морального, immoralного, аморального.

Подход, основанный на порядочности (integrity-based approach).
Подход, основанный на соблюдении правил (compliance-based approach).
Меры этического регулирования. Философские допущения, лежащие в основе каждого из подходов. Преимущества и недостатки каждого подхода. Дискуссия Фридриха – Файнера об административной ответственности.

Личность в системе социокультурных отношений: становление нравственного сознания. Критерии нравственного поведения, варианты их модальности.

Тема 2. Конфликт интересов: понятие, виды

Конфликт интересов как основной объект этического регулирования. Понятия реального, потенциального и мнимого конфликта интересов. Конфликт интересов и коррупция. Регулирование конфликта интересов: процедура декларирования интересов. Декларирование интересов и мониторинг имущественного положения государственных служащих: общее и особенное. Декларации интересов: декларируемые сведения; круг лиц, подающих декларации; органы, ответственные за сбор деклараций; форма декларирования; степень публичности деклараций. Возможные негативные последствия внедрения процедур декларирования интересов. Меры по устранению конфликта интересов.

Тема 3. Критические сферы этического регулирования

Возможные негативные последствия работы государственных служащих по совместительству: конфликт интересов и конфликт приверженности. Неэффективность абсолютного запрета работы государственных служащих по совместительству. Основные подходы к регулированию работы государственных служащих по совместительству: запрет определенных видов деятельности, установление ограничений на виды и размер дополнительного дохода, установление ограничений на продолжительность работы по совместительству, получение разрешений на работу по совместительству.

Основные типы конфликта интересов, связанные с трудоустройством граждан после увольнения с государственной службы: «эффект шлепанцев», разглашение служебной информации, незаконное лоббирование и т.д. Основные подходы к регулированию трудоустройства граждан после увольнения с государственной службы: запрет на «смену сторон», установление «периода ожидания», получение разрешений на трудоустройство после увольнения с государственной службы. Проблема

применения мер ответственности за нарушение гражданами норм о трудоустройстве после увольнения с государственной службы.

Тема 4. Проблема «служебных разоблачений»

Понятие «служебное разоблачение». Развитие законодательства о служебных разоблачениях и законодательства о защите лиц, совершающих служебные разоблачения, в зарубежных странах. «Критические точки» процедуры служебных разоблачений, различные подходы при разработке процедуры служебных разоблачений. Проблема раскрытия государственным служащими в СМИ информации о незаконном или неэтичном поведении других должностных лиц. Культурные особенности отдельных стран как препятствие на пути распространения законодательства о служебных разоблачениях.

Тема 5. Нормативное закрепление стандартов поведения должностных лиц

Историческое развитие, современные проблемы, перспективы стандартов поведения должностных лиц.

Этические кодексы как специфический вид нормативных документов: сочетание норм права и этики. Цели этических кодексов. Содержание этических кодексов, основные сферы регулирования. Классификации этических кодексов по степени детализации, юридической силе, сфере применения. Подходы к разработке этических кодексов. Организационная культура и иные факторы успеха/неудачи этического кодекса.

Тема 6. Координирующие органы в сфере административной этики

Нравственные и юридические аспекты координации административной этики. Подходы к созданию координирующих органов в сфере административной этики. Основные функции координирующих органов в сфере административной этики. Виды координирующих органов в зарубежных странах. Классификация ОЭСР: менеджеры, советники, цепные псы. Иные виды координирующих органов: следователи, трибуналы, доверенные лица.

Тема 7. Оценка эффективности этического регулирования

Проблемы количественной оценки уровня «этичности» в государственных органах. Влияние реформ в сфере административной этики на эффективность государственного управления, уровень доверия граждан к органам власти, карьеру политических деятелей и государственных служащих. Непредвиденные последствия анти-коррупционных, в том числе «этических», реформ. Попытки создания процедур оценки эффективности этического регулирования: объективные показатели, субъективные показатели, контрольные листы.

Тема 8. Служебная этика и конфликт интересов в России

Осознание важности этического регулирования государственной службы в России (Концепция Административной реформы 1998 года). Концепция реформирования системы государственной службы РФ. Указ Президента «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». Нормы о регулировании конфликта интересов и иные процедур этического регулирования, закрепленные в ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Проект ФЗ «Кодекс служебного поведения должностных лиц государственных органов и органов местного самоуправления». Процедуры этического регулирования в законодательстве субъектов РФ. Этическое регулирование в правоохранительных и таможенных органах России. Иные инициативы в сфере этического регулирования.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы».

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств приведена в Приложении 1 к настоящей рабочей программе.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Деловое общение : учебное пособие / авт.-сост. И. Н. Кузнецов. – 9-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 524 с. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621627>

2. Москалев, С. М. Связи с общественностью в органах власти : учебное пособие : [16+] / С. М. Москалев, Т. Г. Виноградова, Я. И. Семилетова ; Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ). – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2021. – 163 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621134>

3. Профессиональная этика: практикум : [16+] / сост. Е.А. Терещенко, Л.М. Балакирева, В.М. Волкова, Т.В. Воротилина и др. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 92 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563340>

Дополнительная литература:

1. Гречушкина, Н.В. Этика: теоретический курс : [16+] / Н.В. Гречушкина ; Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского». – Липецк : Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2018. – 79 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576668>
2. Черемисина, Т. В. Профессиональная этика и служебный этикет: ситуационные задачи : учебное пособие / Т. В. Черемисина ; под ред. А. М. Багмета ; Московская академия Следственного комитета Российской Федерации. – Москва : Юнити-Дана, 2021. – 81 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685784>
3. Кибанов, А. Я. Этика деловых отношений: Учебник / А.Я.Кибанов, Д.К.Захаров, В.Г.Коновалова; Под ред. А.Я.Кибанова. - 2-е изд., перераб. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2020 - 383 с.: + (Доп. мат. znanium.com). - (ВО:Бакалавр.). - ISBN 978-5-16-006723-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047095>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

9.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения:MSOffice, PowerPoint.

Электронные ресурсы образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Этика государственной и муниципальной службы».

Информационные справочные системы: Консультант Плюс, Гарант.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционные занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- комплект электронных презентаций/ слайдов на темы:
 1. Подходы к проведению этических реформ.
 2. Конфликт интересов: понятие, виды.
 3. Критические сферы этического регулирования
 4. Проблема «служебных разоблачений».
 5. Нормативное закрепление стандартов поведения должностных лиц.
 6. Координирующие органы в сфере административной этики.
 7. Оценка эффективности этического регулирования.
 8. Служебная этика и конфликт интересов в России.

Семинарские занятия:

- аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ноутбук), демонстрационными материалами (наглядными пособиями).
- рабочее место преподавателя, оснащенное ПК с доступом в глобальную сеть Интернет ;
- рабочие места студентов.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА
КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ
«ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ»
(Приложение 1 к рабочей программе)**

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль: Государственная и муниципальная служба

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

Королев
2023

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				Необходимые знания	Необходимые умения	Трудовые действия
1	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Тема 1. Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8	Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития;	Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения;	Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции;
2	УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	Тема 1. Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8	соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к экстремизму, терроризму и коррупции	планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение экстремизма, терроризма и коррупции в обществе;	анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом, терроризмом и коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики экстремизма, терроризма и коррупции, и формирования нетерпимого отношения к ней
3	ПК-6	Способен принимать участие в формировании и продвижении имиджа государственных и муниципальных органов и служащих, применяя базовые технологии формирования общественного мнения, принципы профессиональной этики и антикоррупционной политики, а также законодательные основы в сфере его профессиональной деятельности	Тема 1. Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8	Знает базовые технологии формирования общественного мнения, принципы профессиональной этики и антикоррупционной политики, а также законодательные основы в сфере его профессиональной деятельности.	Использует технологии делового взаимодействия в управленческой практике с учетом межкультурных различий; применяет коммуникационные технологии формирования общественного мнения о государственной и муниципальной службе;	- Применяет базовые и современные технологии формирования и продвижения имиджа государственных и муниципальных органов и служащих.

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

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
УК-5, ПК-6	Доклад в форме презентации	А) компетенция не сформирована В) сформирована частично С) сформирована полностью	Проводится устно с использованием мультимедийных систем, а также с использованием технических средств Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: 1.Соответствие представленной презентации заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной презентации (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.
УК-11, ПК-6	Письменное задание	А) компетенция не сформирована В) сформирована частично С) сформирована полностью	1. Проводится в форме письменной работы 2.Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: 1.Соответствие ответа заявленной тематике (0-5 баллов). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.
УК-5, УК-11, ПК-6	Контрольная работа/тест	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована – 3-4 балла	Проводится в письменной и/или устной форме. При необходимости с использованием электронного документа и необходимых для данных видов нозологий технических средств, оснащенных МГОУ. Возможно для студентов с

		<p>В) не сформирована- менее 2 баллов</p>	<p>ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проведения контрольной работы с использованием дистанционных технологий.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Соответствие содержания контрольной работы заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной работы (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл). <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов</p> <p>Оценка проставляется в журнал</p> <p>Контрольная работа (опрос) может проводиться в виде теста, с учетом различных форм нозологий и с применением необходимого оборудования.</p> <p>Время, отведенное на процедуру – 40 минут. Неявка – 0 баллов. Критерии оценки определяются процентным соотношением. Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.</p>
--	--	---	--

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерная тематика докладов в презентационной форме:

1. Понятия морали и нравственности, морального, immoralного, аморального.
2. Концепция «рациональной бюрократии» М. Вебера и современная административная этика в западных странах.
3. Мораль и бюрократия у Конфуция и М. Вебера.
4. Критика моральных оснований «рациональной бюрократии» (на примере произведений А. Макинтайра, З. Баумана).
5. Административная этика в контексте работ М. Фуко.
6. Новое государственное управление (NewPublicManagement) и этика государственной службы.
7. Административная этика и принцип прозрачности государственного управления.
8. Место административной этики в системе мер противодействия коррупции.
9. Преимущества и недостатки «силовых» анти-коррупционных реформ.
10. Степень детализации деклараций интересов: преимущества и недостатки различных подходов.

Примерная тематика письменного задания:

1. Мораль в современном обществе.
2. Этические кодексы как базовый механизм внедрения этических норм и стандартов в государственную и муниципальную службу.
3. Морально-психологический климат на государственной (муниципальной) службе и организационная культура.
4. Деловая этика традиционного общества.
5. Особенности этики делового общения в западноевропейской культурной традиции.
6. Деловая этика и религия.
7. основополагающие документы деловой этики.
8. Кодекс профессиональной этики государственного (муниципального) служащего: за и против.
9. Этические проблемы реформирования государственной службы России
10. Факторы, влияющие на развитие этических представлений в России.
11. Проблема антикоррупционного регулирования в современном мире.

12. Механизмы внедрения этических норм и принципов деловых отношений в России

13. Противоречия общей этики, реальности и кодексов профессиональной этики в сфере государственной и муниципальной службы.

14. Возможности этических кодексов в сфере антикоррупционной политики.

15. Анализ этической инфраструктуры государственной службы.

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

Формой контроля знаний по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы» являются две текущие аттестации в виде тестов и одна промежуточная аттестация в виде зачета с оценкой в устной форме.

Неделя текущего контроля	Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
Согласно графику учебного процесса	тестирование	УК-5, УК-11, ПК-6	20 вопросов	Компьютерное тестирование ; время отведенное на процедуру -30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
Согласно графику учебного процесса	тестирование	УК-5, УК-11, ПК-6	20 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру – 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.
Согласно графику учебного процесса	Зачет с оценкой	УК-5, УК-11, ПК-6	2 вопроса	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут.	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: «Отлично»: <ul style="list-style-type: none"> • знание всех понятий предмета; • умение использовать и применять полученные знания на практике; • активная работа на семинарских занятиях; • знание всех научных теорий, изучаемых предметов;

						<ul style="list-style-type: none"> • ответ на вопросы билета и на дополнительные вопросы. <p>«Хорошо»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета; • умение использовать и применять полученные знания на практике; • работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов; • ответ на вопросы билета и частично на дополнительные вопросы. <p>«Неудовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • демонстрирует частичные знания по темам дисциплин; • незнание некоторых понятий предмета; • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не активно работал на семинарских занятиях; • ответ на вопросы билета и не отвечает на дополнительные вопросы.
--	--	--	--	--	--	---

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся, согласно приказу «О внедрении новой балльно-рейтинговой системы контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся» № 01-04/428 от 25 сентября 2020 г.

Контрольное тестирование

1. Кто является основоположником этики:

- (?) Сократ
- (!) Аристотель
- (?) Платон
- (?) Конфуций

2. «Этические нормы» отличаются от «кодексов» и «юридических норм» следующим:

- (!) нормы морали не зафиксированы в государственных и международных регламентирующих документах, в отличие от кодексов и юридических норм;
- (?) кодексы и юридические нормы, как правило, оторваны от реальной жизни, а этические нормы формируются под влиянием потребностей людей;
- (!) нарушение правовых основ влечет за собой наказание, определяемое соответствующими законами, а нарушение этических норм наказывается общественным порицанием, замечанием, отказом в общении, нежеланием продолжать дружеские отношения, осуждением, осмеянием и пр.;
- (?) кодексы и юридические нормы могут меняться с течением времени, а этические нормы - нет.

3. «Этика» это:

- (?) нравственный закон в сердце человека, требующий от индивидуума вести себя так, чтобы не нарушать общественный порядок и предполагающий существование принципа мировой справедливости;
- (?) система общих ценностей и правил этики, соблюдение которых организация требует от своих сотрудников;
- (?) правила, определяющие поведение; духовные и душевные качества, необходимые человеку в обществе, а также выполнение этих правил;
- (!) система норм нравственного поведения (мораль какой-нибудь общественной группы), принципы, отделяющие правильное поведение от неправильного.

4. Принцип деловой этики, называемый «максимум прогресса», это:

- (!) целесообразно авансировать доверие сотрудникам (к их ответственности, компетенции, к чувству долга и т.п.);
- (?) этические стандарты внедряются в жизнь организации не единовременным приказом, а с помощью постоянных усилий со стороны и руководства, и рядовых сотрудников;
- (?) служебное поведение и действия сотрудника признаются этичными, если они способствуют развитию организации (или ее подразделений) с моральной точки зрения;
- (?) свобода, не ограничивающая свободы других.

5. Принцип деловой этики, называемый «минимум прогресса», это:

- (?) не следует бояться иметь собственное мнение при решении любых служебных вопросов, однако нонконформизм как черта личности должен проявляться в разумных пределах;
- (?) индивидуальное и коллективное начало равно признаваемы за основу при разработке и принятии решений в деловых отношениях;
- (?) целесообразно авансировать доверие сотрудникам (к их ответственности, компетенции, к чувству долга и т.п.);
- (!) действия сотрудника или организации в целом этичны, если они хотя бы не нарушают этических норм.

6. Принцип деловой этики, называемый «золотым стандартом», это:

- (?) нужно обязательно исправлять этическое нарушение независимо от того, когда и кем оно было допущено;
- (!) в рамках служебного положения никогда не допускать по отношению к своим подчиненным, к руководству, к коллегам своего служебного уровня, к клиентам и т.п. таких поступков, каких бы не желал видеть по отношению к себе;
- (?) справедливое наделение сотрудников необходимыми для их служебной деятельности ресурсами (денежными, сырьевыми, материальными и пр.);
- (?) этичным является терпимое отношение сотрудников организации к моральным устоям, традициям и пр., имеющим место в других организациях, регионах, странах.

7. Функция социального контроля в деловом общении это:

- (?) развитие навыков культуры делового общения, делового этикета;
- (?) деловые партнеры стремятся выразить и понять эмоциональные переживания друг друга;
- (?) передача конкретных способов деятельности, оценок, мнений, суждений и пр.;
- (!) регламентация поведения и деятельности участников делового взаимодействия.

7. Мораль – это?

- (?) форма мировоззрения, основанная на вере в сверхъестественные силы
- (?) художественное освоение мира
- (!) система нравственных норм, идеалов, оценок, поступков – верно
- (?) постоянное стремление к собственному совершенствованию и саморазвитию

8. Что НЕ является характерной особенностью морали?

- (?) универсальный характер
- (!) моральные нормы основываются на авторитете общественного мнения и на нравственных убеждениях отдельного человека
- (?) мораль не предполагает способность человека различать добро и зло в соответствии с их истинной ценностью.
- (?) мера господства человека над самим собой, господство разума над аффектами

9. Мораль как благоговение перед жизнью понимал?

- (?) Э. Дюркгейм
- (?) М. Шелер
- (?) М. Хайдеггер
- (!) А. Швейцер

10. Интегративная функция делового общения характеризуется тем, что она...

- (!) является средством объединения деловых партнеров, специалистов и исполнителей для совместного коммуникативного процесса: решения задачи, генерирования идей, выработки совместного договора и пр.;
- (?) позволяет самовыразиться и самоутвердиться, продемонстрировать личностный интеллектуальный и психологический потенциал;
- (?) характеризует общение как социальный механизм управления, позволяющий получить и передать информацию, необходимую для осуществления какого-то действия, принятого решения, коммуникативного намерения;
- (?) служит для передачи конкретных способов деятельности, оценок, мнений, суждений и пр..

11. Культуру речи в деловом общении можно усовершенствовать следующими приёмами:

- (!) сделать высказывания более доходчивыми, подбирая такие средства общения, которые соответствовали бы восприятию, памяти, мышлению, речи и воображению слушающих;
- (?) обходить «острые углы», стремиться к сохранению мира и спокойствия во что бы то ни стало;
- (!) упорядочить высказывания, делая их более организованными, структурными, последовательными;
- (!) повысить разборчивость речи (достаточная сила голоса, нормальный темп речи, наличие пауз, интонаций, логических ударений и пр.), чтобы она соответствовала порогам восприятия партнёров коммуникации.

12. Стимулировать общение можно с помощью следующих приёмов:

- (!) при необходимости условно принимать доводы оппонента;
- (!) быть открытым для убедительных аргументов партнёра;
- (?) критиковать позицию оппонента;
- (!) вовлекать оппонента в совместную выработку решения.

13. Для ухода от ответа на некорректный вопрос можно применить следующие приёмы:

- (!) вместо ответа: юмор, ирония;
- (?) задать встречный некорректный вопрос;
- (!) сделать вид, будто бы никакого вопроса и не было;
- (!) перевести разговор на другую тему.

14. К некорректным вопросам относятся:

- (!) вопрос, оскорбляющий достоинство личности;
- (!) вопрос, вторгающийся в коммерческие тайны;
- (?) вопрос, на который нет однозначного ответа;
- (!) вопрос, задевающий интимную сферу жизни партнёра.

15. Показателями эффективного слушания являются:

- (!) незначительное воздействие на говорящего, способствующее развитию мысли последнего «на один шаг вперед»;
- (?) свободное проявление своих эмоций при восприятии информации от говорящего;

- (!) поощряющее отношение к говорящему, «подталкивающее» его продолжать акт общения;
- (!) восприятие информации от говорящих или самого себя, при котором человек воздерживается от своих эмоций.

16. Нереплексивный вид слушания целесообразно применять в следующих ситуациях:

- (?) если нужно получить максимально полную информацию от партнёра;
- (!) партнер хочет обсудить наиболее болезненные вопросы, он испытывает отрицательные эмоции (обеспокоен, обижен чем-то, неудовлетворен);
- (!) партнеру трудно выразить словами то, что его волнует, любое вмешательство в разговор создает еще большие трудности, он застенчив, неуверен в себе;
- (!) партнёр просит: «Выслушайте меня до конца, а потом посоветуйте, как мне, быть».

17. Основными целями эффективного слушания являются:

- (!) легче воспринимать новые идеи, повышать эффективность совместной деятельности;
- (?) лучше узнать слабые стороны партнёра, чтобы потом воспользоваться этой информацией для достижения своих целей;
- (!) лучше разобраться в том, что вам говорят и определить, что стоит за высказываниями партнёра;
- (!) повышать степень доверия к себе у собеседника, формировать у партнёра ощущение вашей надёжности.

18. Наше умение слушать даёт другим людям следующее:

- (!) помогает собеседнику снизить уровень эмоционального возбуждения и начать трезво и здраво рассуждать по поводу возникшей проблемы;
- (?) сообщает собеседнику, что мы хорошо подготовились к встрече и знаем правила делового этикета;
- (!) способствует росту искренности, понимания и ощущения нашей надёжности;
- (!) сообщает собеседнику, что мы его ценим и уважаем; повышает его самооценку, развивает у него чувство уверенности в себе.

19. Приём «подача позитивного сигнала» включает в себя следующие элементы:

- (!) доброжелательный взгляд, выразительная мимика;
- (!) искреннее и полное внимание (без внутреннего диалога), целенаправленное и внимательное молчание;
- (?) прикосновение к говорящему (объятия, похлопывание по плечу и т.п.);
- (!) зеркальное отражение.

20. Снижают эффективность процесса слушания следующие факторы:

- (?) недостаточная информированность о партнёре;
- (!) антипатия к чужим мыслям;
- (!) отключение и избирательность внимания;
- (!) высокая скорость умственной деятельности.

21. Направленный критический вид слушания уместно применять в следующих ситуациях:

- (!) на деловом совещании;
- (?) на лекции;
- (!) во время дискуссии;
- (!) на конференции.

22. От собеседника могут исходить следующие помехи процессу слушания:

- (!) акцент у говорящего, монотонность, слишком быстрый или медленный темп речи;
- (!) собеседник говорит недостаточно громко или шёпотом;
- (!) непоседливость, суетливость собеседника;
- (?) привычка собеседника смотреть в глаза.

23. К внешним помехам слушания относятся:

- (!) плохая акустика, шум;
- (!) неприятные запахи в помещении;
- (?) слишком большое помещение;
- (!) некомфортная температура в помещении (слишком холодно или жарко).

24. Личность – это:

- (!) субъект социальных отношений, итог развития индивида, наиболее полное воплощение всех человеческих качеств, обладающий сознанием и самосознанием;
- (?) биологическая особь вида *homo sapiens*, единичный представитель человеческого рода;
- (?) высшая ступень эволюции на Земле, принадлежность к человеческому роду, субъект общественно-исторической деятельности и культуры;
- (?) индивид как совокупность биологического и социального планов

25. Назовите философа, который рассматривал человека прежде всего как продукт природы и уделял сравнительно небольшое внимание значению социальных отношений в формировании личности:

- (?) Э. Дюркгейм;
- (?) Т. Парсонс;
- (?) М. Хайдеггер;
- (!) Л. Фейербах.

26. Дайте определение, что такое социализация личности:

- (?) это система целенаправленных, сознательно спланированных действий, цель которых – формирование у ребенка определенных личностных качеств и навыков поведения;
- (!) это процесс освоения социальных норм и правил, которых придерживается большинство членов общества;

(?) это осознанная попытка ребенка копировать определенную модель поведения;

(?) это эмоциональные проявления познавательных потребностей человека.

27. Что такое конформизм:

(!) Осознанное или неосознанное подчинение личности влиянию группы, в которую она включена;

(?) Затрудненность, а иногда и невозможность изменения субъектом ранее намеченных программ деятельности в условиях, объективно требующих определенных изменений;

(!) Податливость личности реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении поведения и установок в соответствии с позицией большинства;

(?) Немотивированное поведение человека, противостоящее требованиям и ожиданиям других людей.

28. Дайте определение конфликта:

(!) Наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями;

(?) Целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека или группы на другого человека или на группу;

(?) Затрудненность, а иногда и невозможность изменения субъектом ранее намеченных программ деятельности в условиях, объективно требующих определенных изменений;

(?) Затрудненность, а иногда и невозможность изменения субъектом ранее намеченных программ деятельности в условиях, объективно требующих определенных изменений.

8. Одна из стратегий поведения в конфликтных ситуациях – сотрудничество. Что это:

(?) Когда одна сторона принимает точку зрения другой, но лишь до определенной степени. При этом поиск приемлемого решения осуществляется за счет взаимных уступок;

(?) Отказ человека от собственных интересов, готов принести их в жертву другому, пойти ему навстречу;

(?) Участник конфликта пытается заставить принять свою точку зрения, во что бы то ни стало, его не интересуют мнения и интересы других;

(!) Признание участниками конфликта права друг друга на собственное мнение и готовность его понять, что дает им возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход.

29. Совокупность общепринятых правил, традиций и условностей, соблюдаемых правительствами, ведомствами иностранных дел, дипломатическими представительствами, дипломатическими работниками и другими официальными лицами в международном общении – это:

- (?) Церемониал;
- (?) Этический кодекс;
- (!) Дипломатический протокол;
- (?) Международный договор

30. При подготовке слайдовой презентации возможны негативные последствия использования Power Point:

- (!) слайдовая презентация используется как субтитры;
- (!) превращение в слайд раздаточного материала (слайдомент);
- (?) трудно разобрать текст на слайде;
- (!) презентация разъединяет выступающего и аудиторию, уходит живое общение.

31. Для соблюдения принципа повторения при оформлении слайдов, необходимо соблюдать следующие правила:

- (?) повторять одну и ту же информацию, оформляя её разными шрифтами;
- (!) использовать на всех слайдах презентации одинаковые элементы дизайна (фон, набор цветов, размер и тип шрифта);
- (!) не повторять раздражающие или давящие элементы (логотипы, эмблемы, орнаменты и пр.) на слайдах;
- (!) не применять часто используемые встроенные шаблоны.

Типовые вопросы, выносимые на зачет с оценкой:

1. Состояние и основные проблемы современной отечественной и зарубежной этики.
2. Роль и задачи морали в обществе, ее взаимодействие с другими феноменами культуры: политика, религия, искусство, наука, бизнес, медицина и др.
3. Подход, основанный на порядочности (integrity-based approach).
4. Подход, основанный на соблюдении правил.
5. Критерии нравственного поведения.
6. Понятие конфликта интересов. Реальный, потенциальный и мнимый конфликт интересов.
7. Использование налогового декларирования для выявления конфликта интересов и «индикаторов коррупции».
8. Меры по устранению конфликта интересов.
9. Основные подходы к регулированию получения должностными лицами подарков.
10. Основные подходы к регулированию работы должностных лиц по совместительству.
11. Политическая деятельность государственных служащих как «критическая сфера» этического регулирования.
12. Основные подходы к регулированию «вращающейся двери».

13. Законодательство о служебных разоблачениях: зарождение и особенности содержания.
14. Элементы процедуры служебных разоблачений.
15. Органы координаторы в сфере административной этики.
16. Закрепление стандартов поведения в нормативных правовых актах: возможные подходы.
17. Международные стандарты поведения должностных лиц.
18. Этические кодексы: понятие и основные подходы к классификации.
19. Оценка эффективности антикоррупционных реформ.
20. Становление этики государственной и муниципальной службы в России.
21. Процедуры этического регулирования в законодательстве субъектов РФ.
22. Этическое регулирование в отдельных государственных и муниципальных органах Российской Федерации.
23. Актуальные инициативы в сфере этического регулирования.
24. Федеральное законодательство в сфере административной этики.
25. Содержание Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
«ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ»
(Приложение 2 к рабочей программе)**

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль: Государственная и муниципальная служба

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

Королев
2023

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины является: ознакомление студентов с системой профессионально-этической регуляции поведения государственного и муниципального служащего, а также развитие способности к самостоятельной профессионально-нравственной ориентации в рамках осуществляемых деловых контактов.

Основными задачами дисциплины являются:

- овладеть способностью находить организационно-управленческие решения, уметь оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения;
- предоставить будущим специалистам в области государственного и муниципального управления систему знаний о природе профессиональной морали, характер профессионально-нравственных отношений в сфере информационной деятельности, их роли в профессиональной деятельности;
- помочь осознать, как действует профессиональная мораль и понять особенности отражения ее в профессиональной этике; познакомить с основными этапами и тенденциями в развитии профессиональной этики;
- сформулировать принципы этического понимания современных процессов и особенностей социокультурной ситуации;
- раскрыть содержание основных профессионально-этических представлений, рассматриваемых российским и мировым психологическими сообществами как стандарты профессионального поведения;
- овладеть основами правовой базы государственного и муниципального служащего, умение ориентироваться в нормативно-правовой документации.

2. Указания по проведению семинарских занятий

Практическое (семинарское занятие) 1.

Подходы к проведению этических реформ

Вид семинарского занятия: смешанная форма ведения семинарского занятия. Продолжительность занятия 2 часа (2ч для заочного обучения)

Место этики в системе философского гуманитарного знания. Этика и психология, культурология, эстетика. Понятия морали и нравственности, морального, immoralного, аморального.

Подход, основанный на порядочности (integrity-based approach).
Подход, основанный на соблюдении правил (compliance-based approach).
Меры этического регулирования. Философские допущения, лежащие в основе каждого из подходов. Преимущества и недостатки каждого подхода.
Дискуссия Фридриха – Файнера об административной ответственности.

Личность в системе социокультурных отношений: становление нравственного сознания. Критерии нравственного поведения, варианты их модальности.

Практическое занятие (семинарское занятие) 2: Конфликт интересов: понятие, виды

Вид семинарского занятия: смешанная форма семинарского занятия.
Продолжительность занятия 2 часа (2ч для заочного обучения)

Конфликт интересов как основной объект этического регулирования. Понятия реального, потенциального и мнимого конфликта интересов. Конфликт интересов и коррупция. Регулирование конфликта интересов: процедура декларирования интересов. Декларирование интересов и мониторинг имущественного положения государственных служащих: общее и особенное. Декларации интересов: декларируемые сведения; круг лиц, подающих декларации; органы, ответственные за сбор деклараций; форма декларирования; степень публичности деклараций. Возможные негативные последствия внедрения процедур декларирования интересов. Меры по устранению конфликта интересов.

Практическое (семинарское занятие) 3. Критические сферы этического регулирования

Вид семинарского занятия: смешанная форма семинарского занятия.
Продолжительность занятия 2 часа (2ч для заочного обучения)

Возможные негативные последствия работы государственных служащих по совместительству: конфликт интересов и конфликт приверженности. Неэффективность абсолютного запрета работы государственных служащих по совместительству. Основные подходы к регулированию работы государственных служащих по совместительству: запрет определенных видов деятельности, установление ограничений на виды и размер дополнительного дохода, установление ограничений на продолжительность работы по совместительству, получение разрешений на работу по совместительству.

Основные типы конфликта интересов, связанные с трудоустройством граждан после увольнения с государственной службы: «эффект шлепанцев», разглашение служебной информации, незаконное лоббирование и т.д. Основные подходы к регулированию трудоустройства граждан после увольнения с государственной службы: запрет на «смену сторон», установление «периода ожидания», получение разрешений на трудоустройство после увольнения с государственной службы. Проблема применения мер ответственности за нарушение гражданами норм о трудоустройстве после увольнения с государственной службы.

Практическое (семинарское занятие) 4. Проблема «служебных разоблачений»

Вид семинарского занятия: работа в группах. Продолжительность занятия – 2 часа (2ч. для заочного обучения)

Понятие «служебное разоблачение». Развитие законодательства о служебных разоблачениях и законодательства о защите лиц, совершающих служебные разоблачения, в зарубежных странах. «Критические точки»

процедуры служебных разоблачений, различные подходы при разработке процедуры служебных разоблачений. Проблема раскрытия государственными служащими в СМИ информации о незаконном или неэтичном поведении других должностных лиц. Культурные особенности отдельных стран как препятствие на пути распространения законодательства о служебных разоблачениях.

Практическое (семинарское занятие) 5. Нормативное закрепление стандартов поведения должностных лиц

Вид семинарского занятия: работа в группах. Продолжительность занятия – 2 часа (2ч. для заочного обучения)

Историческое развитие, современные проблемы, перспективы стандартов поведения должностных лиц.

Этические кодексы как специфический вид нормативных документов: сочетание норм права и этики. Цели этических кодексов. Содержание этических кодексов, основные сферы регулирования. Классификации этических кодексов по степени детализации, юридической силе, сфере применения. Подходы к разработке этических кодексов. Организационная культура и иные факторы успеха/неудачи этического кодекса.

Практическое (семинарское занятие) 6. Координирующие органы в сфере административной этики

Вид семинарского занятия: беседа. Продолжительность занятия – 2 часа (2ч. для заочного обучения)

Нравственные и юридические аспекты координации административной этики. Подходы к созданию координирующих органов в сфере административной этики. Основные функции координирующих органов в сфере административной этики. Виды координирующих органов в зарубежных странах. Классификация ОЭСР: менеджеры, советники, цепные псы. Иные виды координирующих органов: следователи, трибуналы, доверенные лица.

Практическое (семинарское занятие) 7. Оценка эффективности этического регулирования

Вид семинарского занятия: смешанная форма ведения семинарского занятия. Продолжительность занятия – 2 часа (2ч. для заочного обучения)

Проблемы количественной оценки уровня «этичности» в государственных органах. Влияние реформ в сфере административной этики на эффективность государственного управления, уровень доверия граждан к органам власти, карьеру политических деятелей и государственных служащих. Непредвиденные последствия анти-коррупционных, в том числе «этических», реформ. Попытки создания процедур оценки эффективности этического регулирования: объективные показатели, субъективные показатели, контрольные листы.

Практическое (семинарское занятие) 8. Служебная этика и конфликт интересов в России

Вид семинарского занятия: беседа. Продолжительность занятия – 2 часа (2ч. для заочного обучения)

Осознание важности этического регулирования государственной службы в России (Концепция Административной реформы 1998 года). Концепция реформирования системы государственной службы РФ. Указ Президента «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». Нормы о регулировании конфликта интересов и иные процедур этического регулирования, закрепленные в ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Проект ФЗ «Кодекс служебного поведения должностных лиц государственных органов и органов местного самоуправления». Процедуры этического регулирования в законодательстве субъектов РФ. Этическое регулирование в правоохранительных и таможенных органах России. Иные инициативы в сфере этического регулирования.

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом

4. Указания по проведению самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1	Подходы к проведению этических реформ	Подготовка докладов по темам: Подход, основанный на порядочности (integrity-based approach). Подход, основанный на соблюдении правил (compliance-based approach). Меры этического регулирования. Философские допущения, лежащие в основе каждого из подходов. Преимущества и недостатки каждого подхода. Дискуссия Фридриха – Файнера об административной ответственности. Личность в системе социокультурных отношений: становление нравственного сознания. Критерии нравственного поведения, варианты их модальности.
2	Конфликт интересов: понятие, виды	Подготовка докладов по темам: Регулирование конфликта интересов: процедура декларирования интересов. Декларирование интересов и мониторинг имущественного положения государственных служащих: общее и особенное. Декларации интересов: декларируемые сведения; круг лиц, подающих декларации; органы, ответственные за сбор деклараций; форма декларирования; степень

		<p>публичности деклараций.</p> <p>Возможные негативные последствия внедрения процедур декларирования интересов.</p> <p>Меры по устранению конфликта интересов.</p>
3	Критические сферы этического регулирования	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <p>Возможные негативные последствия работы государственных служащих по совместительству: конфликт интересов и конфликт приверженности.</p> <p>Неэффективность абсолютного запрета работы государственных служащих по совместительству.</p> <p>Основные подходы к регулированию работы государственных служащих по совместительству: запрет определенных видов деятельности, установление ограничений на виды и размер дополнительного дохода, установление ограничений на продолжительность работы по совместительству, получение разрешений на работу по совместительству.</p> <p>Основные типы конфликта интересов, связанные с трудоустройством граждан после увольнения с государственной службы: «эффект шлепанцев», разглашение служебной информации, незаконное лоббирование и т.д.</p> <p>Проблема применения мер ответственности за нарушение гражданами норм о трудоустройстве после увольнения с государственной службы.</p>
4	Проблема «служебных разоблачений»	<p>Подготовка докладов по темам:</p> <p>Понятие «служебное разоблачение». Развитие законодательства о служебных разоблачениях и законодательства о защите лиц, совершающих служебные разоблачения, в зарубежных странах.</p> <p>«Критические точки» процедуры служебных разоблачений, различные подходы при разработке процедуры служебных разоблачений.</p> <p>Проблема раскрытия государственным служащими в СМИ информации о незаконном или неэтичном поведении других должностных лиц.</p> <p>Культурные особенности отдельных стран как препятствие на пути распространения законодательства о служебных разоблачениях.</p>
5	Нормативное закрепление стандартов поведения должностных лиц	<p>Презентации по темам:</p> <p>Историческое развитие, современные проблемы, перспективы стандартов поведения должностных лиц.</p> <p>Этические кодексы как специфический вид нормативных документов: сочетание норм права и этики.</p> <p>Цели этических кодексов. Содержание этических кодексов, основные сферы регулирования.</p> <p>Классификации этических кодексов по степени детализации, юридической силе, сфере применения.</p> <p>Подходы к разработке этических кодексов.</p> <p>Организационная культура и иные факторы успеха/неудачи этического кодекса.</p>
6	Координирующие	Презентации по темам:

	органы в сфере административной этики	<p>Нравственные и юридические аспекты координации административной этики.</p> <p>Подходы к созданию координирующих органов в сфере административной этики.</p> <p>Основные функции координирующих органов в сфере административной этики.</p> <p>Виды координирующих органов в зарубежных странах.</p> <p>Классификация ОЭСР: менеджеры, советники, цепные псы. Иные виды координирующих органов: следователи, трибуналы, доверенные лица.</p>
7	Оценка эффективности этического регулирования	<p>Презентации по темам:</p> <p>Проблемы количественной оценки уровня «этичности» в государственных органах.</p> <p>Влияние реформ в сфере административной этики на эффективность государственного управления, уровень доверия граждан к органам власти, карьеру политических деятелей и государственных служащих.</p> <p>Непредвиденные последствия анти-коррупционных, в том числе «этических», реформ.</p> <p>Попытки создания процедур оценки эффективности этического регулирования: объективные показатели, субъективные показатели, контрольные листы.</p>
8	Служебная этика и конфликт интересов в России	<p>Презентации по темам:</p> <p>Осознание важности этического регулирования государственной службы в России (Концепция Административной реформы 1998 года).</p> <p>Концепция реформирования системы государственной службы РФ.</p> <p>Указ Президента «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».</p> <p>Нормы о регулировании конфликта интересов и иные процедур этического регулирования, закрепленные в ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».</p> <p>Проект ФЗ «Кодекс служебного поведения должностных лиц государственных органов и органов местного самоуправления».</p> <p>Процедуры этического регулирования в законодательстве субъектов РФ.</p> <p>Этическое регулирование в правоохранительных и таможенных органах России.</p>

5. Указания по проведению контрольных работ для студентов

5.1. Общие положения

Контрольная работа по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы» выполняется студентами в соответствии с учебным планом по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Контрольная работа по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы» является самостоятельной работой студентов и служит подготовительным этапом к сдаче зачета. Без выполнения и собеседования по контрольной работе студент не допускается к сдаче зачета.

Контрольная работа имеет целью закрепление и углубление знаний, полученных студентами при изучении дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы» и является формой промежуточного контроля знаний студентов.

Контрольная работа представляет собой написание реферата по выбранной теме.

Студенту предоставляется право выбора темы контрольной работы, однако для охвата всей тематики курса возможно ограничение числа студентов по отдельным темам. Студент может предложить свою тему с обоснованием целесообразности ее исследования.

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию избранной темы и отдельных ее вопросов. Основная часть контрольной работы должна содержать главы, которые разбиваются на подпункты. Все части контрольной работы должны быть изложены в строгой логической последовательности и взаимосвязи.

5.2. Примерная тематика контрольных работ

1. Место этики в системе философского гуманитарного знания.
2. Личность в системе социокультурных отношений: становление нравственного сознания. Критерии нравственного поведения, варианты их модальности.
3. Конфликт интересов как основной объект этического регулирования.
4. Декларирование интересов и мониторинг имущественного положения государственных служащих: общее и особенное.
5. Возможные негативные последствия работы государственных служащих по совместительству: конфликт интересов и конфликт приверженности.
6. Основные типы конфликта интересов, связанные с трудоустройством граждан после увольнения с государственной службы.
7. Историческое развитие, современные проблемы, перспективы стандартов поведения должностных лиц.
8. Этические кодексы как специфический вид нормативных документов: сочетание норм права и этики.
9. Нравственные и юридические аспекты координации административной этики.
10. Основные функции координирующих органов в сфере административной этики.
11. Влияние реформ в сфере административной этики на эффективность государственного управления.
12. Процедуры этического регулирования в законодательстве субъектов РФ.

13. Место административной этики в системе мер противодействия коррупции.

14. Концепция «рациональной бюрократии» М. Вебера и современная административная этика в западных странах.

15. Административная этика и принцип прозрачности государственного управления.

16. Система этических кодексов отдельной страны (выбор конкретной страны осуществляется на основе консультаций с преподавателем).

17. Роль средств массовой информации в этической инфраструктуре государственного управления.

18. Влияние организационной культуры государственной службы на поведение чиновников и степень успешности «этических» реформ.

19. Парламентская этика: возможные процедуры этического регулирования деятельности российских парламентариев.

20. Коммуникативная компетентность и причины плохой коммуникации.

21. Проблемы этики и психологии общения в истории философской и психологической мысли.

22. Этика делового общения традиционного общества.

23. Морально-этические условия достижения успеха в профессиональной деятельности.

5.3. Требования к элементам контрольной работы

Контрольная работа – это самостоятельная творческая работа студента. Независимо от избранной темы рекомендуется придерживаться приведенной ниже структуры контрольной работы:

1. Титульный лист
2. Оглавление
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список использованных источников
7. Приложения

Введение

Во введении обосновывается выбор темы, определяемый её актуальностью, формируется проблема и круг вопросов, необходимых для её решения; определяется цель работы с её расчленением на взаимосвязанный комплекс задач, подлежащих решению, для раскрытия темы; указываются объект и предмет исследования.

Основная часть

Контрольная работа содержит 2 главы, каждая из которых, в свою очередь, может делиться на параграфы.

Заключение

В заключении логически последовательно излагаются выводы, к которым пришёл студент в результате исследования. Они должны быть

краткими и чёткими, дающими полное представление о содержании и значимости контрольной работы.

Список использованных источников

Список изученной и использованной студентом литературы в процессе написания контрольной работы должен включать не менее 15 источников.

Особое внимание должно быть уделено изданиям последних лет, так как в них наиболее полно отражен современный подход к решению поставленной проблемы, действующая практика, показано все то новое и прогрессивное, что следует использовать при изложении основных вопросов избранной темы.

Приложения

В приложении следует располагать вспомогательный материал, который при включении в основную часть загромождает текст.

Объем контрольной работы должен составлять 10-15 страниц машинописного текста. Размер шрифта №14 (Times New Roman), полуторный интервал, стандартный лист формата А4. Поля: верхнее -20 мм, нижнее-20мм, левое -30 мм, правое -15 мм.

Дополнительно контрольная работа может иметь приложения (схемы, графики, диаграммы).

По всем возникающим вопросам обучающемуся следует обращаться за консультацией на кафедру. Срок выполнения контрольной работы определяется кафедрой. Срок проверки контрольной работы – 3 дня с момента необходимой фиксированной даты сдачи.

Порядок защиты контрольной работы:

Контрольная работа подлежит обязательной защите. В установленной преподавателем срок студент должен сдать контрольную работу и быть готов ответить на вопросы и замечания. Оценка работы производится по четырех бальной системе: «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО». После сдачи работы не возвращаются и хранятся в фонде кафедры.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Деловое общение : учебное пособие / авт.-сост. И. Н. Кузнецов. – 9-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 524 с. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621627>

2. Москалев, С. М. Связи с общественностью в органах власти : учебное пособие : [16+] / С. М. Москалев, Т. Г. Виноградова, Я. И. Семилетова ; Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ). – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2021. – 163 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621134>

3. Профессиональная этика: практикум : [16+] / сост. Е.А. Терещенко, Л.М. Балакирева, В.М. Волкова, Т.В. Воротилина и др. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 92 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563340>

Дополнительная литература:

1. Гречушкина, Н.В. Этика: теоретический курс : [16+] / Н.В. Гречушкина ; Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского». – Липецк : Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2018. – 79 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576668>

2. Черемисина, Т. В. Профессиональная этика и служебный этикет: ситуационные задачи : учебное пособие / Т. В. Черемисина ; под ред. А. М. Багмета ; Московская академия Следственного комитета Российской Федерации. – Москва : Юнити-Дана, 2021. – 81 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685784>

3. Кибанов, А. Я. Этика деловых отношений: Учебник / А.Я.Кибанов, Д.К.Захаров, В.Г.Коновалова; Под ред. А.Я.Кибанова. - 2-е изд., перераб. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2020 - 383 с.: + (Доп. мат. znanium.com). - (ВО:Бакалавр.). - ISBN 978-5-16-006723-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047095>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды МГОТУ:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Этика государственной и муниципальной службы».

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);

Практические занятия:

- Аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ноутбук), демонстрационными материалами (наглядными пособиями).
- рабочее место преподавателя, оснащенное ПК с доступом в глобальную сеть Интернет ;