

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой государственной службы и  
кадровой политики

Протокол от «27» июня 2017 г. № 7

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ОД.11 Нравственные основы государственной и муниципальной службы

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

НО ГМС

(краткое наименование дисциплины (модуля))

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование направления подготовки)

Государственная служба и кадровая политика

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

Очная, заочная, очно-заочная

(форма(ы) обучения)

2016

(год набора)

Москва, 2016 г.

**Автор–составитель:**

Кандидат социологических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Федотова П.Я.

И.о. Заведующей кафедрой государственной службы и кадровой политики Фотина Л.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы .....	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля) .....	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) .....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	20
6.1. Основная литература .....	20
6.2. Дополнительная литература .....	20
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	20
6.4. Нормативные правовые документы .....	21
6.5. Интернет-ресурсы .....	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	22

# **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1 Дисциплина Б1.В.ОД.11 «Нравственные основы государственной и муниципальной службы» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-1	профессиональная подготовленность к системному решению задач социального управления в соответствии с должностной регламентацией в интересах развития общества и государства на федеральном, региональном и местном уровне	ДПК-1.2	Способность последовательно, системно и критически с использованием достижений науки и практики в рамках должностной регламентации эффективно решать вопросы социального управления

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта, или по результатам форсайт-сессии)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
уметь работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; знать государственную антикоррупционную политику, проблемы кадровой безопасности с целью достижения эффективности	ДПК-1.2	на уровне знаний: системы государственной службы, направлений развития системы государственной службы; особенностей и технологий деятельности государственных служащих, методов разработки управленческих решений; административной этики, сущности, содержания, технологий урегулирования конфликта интересов на государственной службе.
		на уровне умений: выявлять и формулировать актуальные научные проблемы развития государственной службы, анализировать и обобщать информацию, применять знания административной этики; технологий урегулирования конфликта интересов.
		на уровне навыков: владеть навыками к эффективному взаимодействию в ходе

управления;		служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; разработки предложений по совершенствованию административной этики.
-------------	--	---

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость Б1.В.ОД.11 «Нравственные основы государственной и муниципальной службы» составляет 4 зачётных единиц. Дисциплина изучается на втором курсе, в третьем семестре на всех формах обучения. **ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ:** количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 36 часов: лекции – 10 часа, практические занятия – 26 часов, самостоятельная работа составляет 72 часа. **ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ:** количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 18 часов: лекции – 6 часов, практические занятия – 12 часов, самостоятельная работа составляет 117 часов. **ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ:** количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 32 часа: лекции – 8 часов, практические занятия – 24 часа, самостоятельная работа составляет 76 часов.

### Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ОД. 11 «Нравственные основы государственной и муниципальной службы» относится к числу обязательных дисциплин вариативной части программы Блока 1. «Дисциплины (модули)» ОП ВО по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

### Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина реализуется после изучения: Б1.Б.7 «Кадровая политика и кадровый аудит организации», Б1.В.ОД.5 «Актуальные проблемы реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации», Б1.В.ОД.7 «Антикоррупционная политика Российской Федерации и кадровая безопасность общества», Б1.В.ДВ.1 «Организация профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих», Б1.В.ДВ.2 «Управление организационной культурой государственной и муниципальной службы».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для Б1.В.ОД.6 «Кадровая подсистема лидерства и управления командой на государственной службе», Б1.В.ДВ.7 «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих», Б1.В.ДВ.5 «Конфликт интересов в системе государственной службы».

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

#### Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемо сти*, промежут очной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1.	Сущность, особенности, функции морали как вида общественных отношений и как формы общественного сознания, ее социальная значимость	12	2		2		8	О,Р
2.	Особенность духовно-нравственного состояния современного российского общества	12	2		2		8	О,Д
3.	Роль нравственного фактора в сфере государственной службы	12	2		2		8	О,Р
4.	Административная этика: понятие, сущность, специфика	14	2		4		8	О,Р
5.	Нравственные принципы и нормы поведения гражданского государственного служащего	16	2		4		10	О,Р
6.	Законодательно-нормативный путь формирования должной морали госслужащего	14			4		10	О,Р
7.	Общественные механизмы в процессе формирования должной морали госслужащего	14			4		10	О,Р
8.	Общенациональный и корпоративный Этические кодексы государственных гражданских служащих	14			4		10	
	Промежуточная аттестация	36						экзамен
Всего		144	10		26		68	

#### Заочная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час						Форма текущего контроля успеваемо сти*, промежут очной аттестаци и
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1.	Сущность, особенности, функции морали как вида общественных отношений и как формы общественного сознания, ее социальная значимость	16			2		14	О,Р
2.	Особенность духовно-нравственного состояния современного российского общества	16			2		14	О,Д
3.	Роль нравственного фактора в сфере государственной службы	16	2				14	О,Р
4.	Административная этика: понятие, сущность, специфика	18	2		2		16	О,Р
5.	Нравственные принципы и нормы поведения гражданского государственного служащего	16	2				14	О,Р
6.	Законодательно-нормативный путь формирования должной морали госслужащего	18			2		16	О,Р
7.	Общественные механизмы в процессе формирования должной морали госслужащего	16			2		14	О,Р
8.	Общенациональный и корпоративный Этические кодексы государственных гражданских служащих	17			2		15	
	Промежуточная аттестация	9						экзамен
Всего		144	6		12		117	

**Очно-заочная форма обучения**

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час			Форма текущего контроля успеваемости*,
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л	ЛР	ПЗ	КСР		промежу- точной аттестаци и
<b>Очно-заочная форма обучения</b>								
1.	Сущность, особенности, функции морали как вида общественных отношений и как формы общественного сознания, ее социальная значимость	10			2		8	О,Р
2.	Особенность духовно-нравственного состояния современного российского общества	12	2		2		8	О,Д
3.	Роль нравственного фактора в сфере государственной службы	14	2		2		10	О,Р
4.	Административная этика: понятие, сущность, специфика	14	2		2		10	О,Р
5.	Нравственные принципы и нормы поведения гражданского государственного служащего	16	2		4		10	О,Р
6.	Законодательно-нормативный путь формирования должной морали госслужащего	14			4		10	О,Р
7.	Общественные механизмы в процессе формирования должной морали госслужащего	14			4		10	О,Р
8.	Общенациональный и корпоративный Этические кодексы государственных гражданских служащих	14			4		10	
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен
<b>Всего</b>		<b>144</b>	<b>8</b>		<b>24</b>		<b>76</b>	

### Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1 Сущность, особенности, функции морали как вида общественных отношений и как формы общественного сознания, ее социальная значимость

Понятие морали как вида общественных (моральных) отношений – объективно существующие в обществе связи, основанные на определенных нравственных принципах, нормах – и как формы общественного сознания – то или иное понимание личностью добра и зла, побуждающее ее действовать определенным образом. Особенности морали как инструмента, регулирующего отношения людей в обществе: всеобщность регуляции, опора на традиции, отсутствие писаных законов и др. Общественное мнение как гарант функционирования нравственных норм, традиций. Отличие морального регулирования от правового. Зависимость стабильности общества, хода социально-экономических реформ

от степени доверия населения к государственным учреждениям и государственным служащим.

Тема 2 Особенность духовно-нравственного состояния современного российского общества

Особенность морали в современных условиях: господствующие в сознании личности, определенной социальной общности нравственные установки, психологический настрой во многом определяют темпы и направления экономического, политического, социального, духовного и прочего развития общества. Резкое ослабление правовых, политических и других механизмов регулирования поведения человека в обществе. Выход на первое место морального регулирования. Уменьшение роли рационального мышления, возрастание значимости психологического фактора. Качественные изменения ведущих нравственно-психологических ориентаций, норм у большинства людей. Ведущая роль нравственности в определении уровня общественного терпения, в оценках различных государственных структур, государственных служащих.

Тема 3 Роль нравственного фактора в сфере государственной службы

Нравственный аспект целей государственной службы, ее ведущих принципов, норм. Общее и особенное в нравственных основах государственной службы (степень правдивости, соотношения личностного и коллективного, необходимости и блага и др.). Нравственная оценка власти в общественном мнении: ее роль в сохранении стабильности общества, в успешном проведении социальных реформ, в духовно-нравственном воспитании населения. Нравственные принципы кадровой службы (открытость, учет моральных характеристик, система общественного контроля и т.д.).

Тема 4 Административная этика: понятие, сущность, специфика

Понятие профессиональной этики, методологические основы ее формирования. Административная (или служебная) этика как вид профессиональной этики. Ее сущность: набор ранжированных по важности основных нравственных ценностей, норм, качеств, объективно необходимых для успешного выполнения государственными служащими своих служебных обязанностей. Формы ее фиксации и контроля.

Тема 5 Нравственные принципы и нормы поведения гражданского государственного служащего

Интересы государства и общества как высший моральный критерий и конечная цель профессиональной деятельности государственного служащего. Конкретные нравственные нормы служения общественным интересам: принципы законности, лояльности, политической нейтральности, личной ответственности, открытости и др. Общечеловеческие моральные характеристики государственного служащего (честность, правдивость и т.д.). Нравственные ограничения в профессиональной деятельности государственного служащего. Специфические нравственные качества государственного служащего: коммуникабельность, ограниченная мера конформизма, воля, решительность, открытость.

Тема 6 Законодательно-нормативный путь формирования должной морали госслужащего

Основные пути и механизмы формирования должной морали государственных служащих. Правовое, административное воздействие на формирования должной морали государственного служащего. Специфика, основное содержание нормативных актов об этике, правилах поведения государственных служащих (на примерах соответствующих нормативных актах Российской Федерации, США, Великобритании и других стран). Механизмы, формы, обеспечивающие эффективность выполнения законов, нормативных актов. Позитивные моменты правового воздействия на мораль государственного служащего и его основные проблемы.

Тема 7 Общественные механизмы в процессе формирования должной морали госслужащего

Роль, значение общественного воздействия на формирование необходимых

нравственных качеств государственного служащего, борьбы с аморальностью. Главные направления воздействия: формирования соответствующей моральной атмосферы в обществе в целом и в отдельных коллективах, создание системы контроля, поощрения и наказания за нравственные поступки и т.д. Механизмы общественного воздействия: господствующая общественная атмосфера, социальная активность населения, институты гражданского общества (политические партии, общественные организации, независимые средства массовой информации и др.), этические кодексы, Комиссии по этическому поведению государственных служащих, товарищеские суды и др.

Тема 8 Общественный и корпоративный Этические кодексы государственных гражданских служащих

Этический кодекс государственного служащего – сформулированная система общественных требований к нравственным принципам, стандартам, конкретным нормам поведения государственных и муниципальных служащих – особой социально-профессиональной группы, обеспечивающей реализацию государственных функций. Служебное поведение как контролируемое поведение. Соотношение правовой и моральной регуляции в рамках Этического кодекса. Три типа нравственных норм в Этическом кодексе: предписывающие (как требуется с точки зрения профессиональной морали государственного служащего поступать в определенных ситуациях); запретительные (что конкретно не разрешается в рамках служебного поведения); рекомендательные. Процедуры принятия Этического кодекса и основные механизмы, обеспечивающие его эффективное функционирование.

#### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.11 «Нравственные основы государственной и муниципальной службы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Сущность, особенности, функции морали как вида общественных отношений и как формы общественного сознания, ее социальная значимость	опрос, реферат
Тема 2.	Особенность духовно-нравственного состояния современного российского общества	опрос, доклад
Тема 3.	Роль нравственного фактора в сфере государственной службы	опрос, реферат
Тема 4.	Административная этика: понятие, сущность, специфика	опрос, реферат
Тема 5	Нравственные принципы и нормы поведения гражданского государственного служащего	опрос, реферат
Тема 6.	Законодательно-нормативный путь формирования должной морали госслужащего	опрос, реферат
Тема 7.	Общественные механизмы в процессе формирования должной морали госслужащего	опрос, реферат
Тема 8.	Общественный и корпоративный Этические кодексы государственных гражданских служащих	опрос, реферат

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

#### 4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов.

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам написания реферата.

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

#### **Тема 1. Сущность, особенности, функции морали как вида общественных отношений и как формы общественного сознания**

1. Сущность, особенности, функции морали как вида общественных отношений и как формы общественного сознания.
2. Мораль как регулятор общественных отношений.
3. Особенность духовно-нравственного состояния современного российского общества.
4. Роль нравственного фактора на государственной службе.

Рекомендуемая литература: из списка, предложенного обучающимся в разделе 9.

#### **Тема 2 Особенность духовно-нравственного состояния современного российского общества**

1. Выполнить задание: выявить особенности духовно-нравственного состояния российского общества, проанализировав результаты социологических исследований. Подготовить сообщение и презентацию.

Рекомендуемая литература: из списка, предложенного обучающимся в разделе 9.

#### **Тема 3 Роль нравственного фактора в сфере государственной службы**

1. Основные механизмы формирования должной морали государственных гражданских служащих.
2. Социальная роль Этического кодекса государственного служащего.
3. Правовое, нормативное воздействие на нравственность государственного служащего.
4. Значение, формы и методы общественного воздействия на процесс формирования должной морали государственного служащего.

**Темы рефератов:** Мораль: понятие, сущность, социальная роль.

Рекомендуемая литература: из списка, предложенного обучающимся в разделе 9.

#### **Тема 4 Административная этика: сущность, специфика**

1. Административная этика как профессиональная мораль государственного служащего.

Рекомендуемая литература: из списка, предложенного обучающимся в разделе 9.

### **Тема 5 Нравственные принципы и нормы поведения гражданского государственного служащего**

1. Принцип лояльности как один из фундаментальных принципов административной этики.
2. Особенности соблюдения принципа политической нейтральности на государственной службе.
3. Принцип служения государственному служащему государству и обществу как моральный критерий и конечная цель его профессиональной деятельности.
4. Принцип законности в сфере государственной службы.
5. Специфика ответственности государственного служащего.
6. Конфликт интересов в сфере государственной службы.
7. Принципы и нормы поведения в коллективе.

Рекомендуемая литература: из списка, предложенного обучающимся в разделе 9.

### **Тема 6 Законодательно-нормативный путь формирования должной морали госслужащего**

1. Нормативное правовое воздействие на процесс формирования должной морали государственного служащего.

Рекомендуемая литература: из списка, предложенного обучающимся в разделе 9.

### **Тема 7 Общественные механизмы в процессе формирования должной морали госслужащего**

1. Значимость, основные пути и механизмы общественного воздействия на нравственность госслужащего.

Рекомендуемая литература: из списка, предложенного обучающимся в разделе 9.

### **Тема 8 Общественно-национальный и корпоративный Этические кодексы государственных служащих**

1. Основные параметры и направления Этического кодекса государственного служащего РФ.

Разработать конкретные разделы Проекта Этического кодекса поведения государственного гражданского служащего организации (или конкретной профессии)

#### **Примерные темы для подготовки докладов:**

1. Мораль: понятие, сущность, социальная роль
2. Социальная значимость нравственности государственных служащих
3. Основные механизмы формирования должной морали государственных гражданских служащих.
4. Социальная роль Этического кодекса государственного служащего.
5. Правовое, нормативное воздействие на нравственность государственного служащего.
6. Значение, формы и методы общественного воздействия на процесс формирования должной морали государственного служащего.
7. Конфликт интересов в сфере государственной службы.
8. Нравственные ориентиры карьеры и карьеризма на государственной службе.
9. Принцип лояльности как один из фундаментальных принципов административной этики.
10. Особенности соблюдения принципа политической нейтральности на государственной службе.
11. Административная этика как профессиональная мораль государственного служащего.

12. Зарубежный опыт формирования должной нравственности на государственной службе.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

##### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-1	профессиональная подготовленность к системному решению задач социального управления в соответствии с должностной регламентацией в интересах развития общества и государства на федеральном, региональном и местном уровне	ДПК-1.2	Способность последовательно, системно и критически с использованием достижений науки и практики в рамках должностной регламентации эффективно решать вопросы социального управления.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ДПК-1.2 Способность последовательно, системно и критически с использованием достижений науки и практики в рамках должностной регламентации эффективно решать вопросы социального управления.	Владение современными методами и инновационным инструментарием для решения профессиональных задач. Способность выявлять проблемы и тренды развития кадровых процессов на государственной гражданской и муниципальной службе. Способность применять в управленческой практике технологии профессионального развития государственных и муниципальных служащих, формирования инновационных компетенций у служащих. Владение технологиями государственного регулирования земельных	Владеет современными методами и инновационным инструментарием для решения профессиональных задач. Способен выявлять проблемы и тренды развития кадровых процессов на государственной и муниципальной службе. Способен применять в управленческой практике технологии профессионального развития государственных и муниципальных служащих, формировать инновационные компетенции у служащих. Владеет технологиями государственного регулирования земельных отношений и отношений в сфере охраны природы. Демонстрирует глубокие знания административной этики.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	отношений и отношений в сфере охраны природы. Выявление особенностей государственной службы как нравственного института.	

#### 4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

1. Сущность, особенности, функции морали как вида общественных отношений и как формы общественного сознания. Мораль как регулятор общественных отношений.
2. Особенность духовно-нравственного состояния современного российского общества.
3. Роль нравственного фактора на государственной службе.
4. Должная и сущая мораль современного государственного служащего РФ.
5. Административная этика как профессиональная мораль государственного служащего: специфика, социальная значимость.
6. Принцип служения государственного служащего государству и обществу как моральный критерий и конечная цель его профессиональной деятельности.
7. Принцип законности в сфере государственной службы.
8. Принцип лояльности как один из фундаментальных принципов административной этики.
9. Политическая нейтральность государственного служащего.
10. Специфика ответственности государственного служащего.
11. Конфликт интересов в сфере государственной службы.
12. Принципы и нормы поведения в коллективе.
13. Правовое, административное воздействие на процесс формирования должной морали государственного служащего.
14. Значимость, основные пути и механизмы общественного воздействия на нравственность госслужащего.
15. Основные параметры и направления Этического кодекса государственного служащего РФ.

На экзамене студенту предлагается ответить на два вопроса экзаменационного билета. Один из вопросов содержит практическое задание.

Примеры практических заданий:

1. Государственный служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего. Какие меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов необходимо принять?
2. Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации. При этом государственный служащий осуществляет в отношении последней отдельные функции государственного управления. Какие меры предотвращения и урегулирования конфликтной ситуации необходимо принять?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от

66 до 75 баллов;

– оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов;

– 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

#### **4.4. Методические материалы**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций проводятся в соответствии с Уставом Академии (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.05.2012 г. N 473), Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в РАНХиГС (утв. Приказом ректора от 25.01.2012 г. №01-349; изм. от 07.06.2013 г.), Порядке организации и проведения практики студентов, осваивающих в РАНХиГС образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры (утв. Приказом ректора от 11.05.2016 г. №01-2212).

#### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

– указывается тема и цель доклада;

– обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

– последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически

расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем реферата 7-15 стр.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Этика в ее научно-теоретическом и практически-прикладном значении.
2. Мораль: понятие и предмет.
3. Место морали в системе социально-нормативной регуляции.
4. Особенности соотношения морали и права.
5. Мораль и религия в прошлом и настоящем.
6. Предмет и виды профессиональной этики.
7. Профессиональная этика государственного служащего: понятие и сущность.
8. Конституционно-правовые принципы исполнения государственной службы.
9. Организационно-функциональные принципы исполнения государственной службы.
10. Функции этики государственного и муниципального служащего.
11. Нравственность и безнравственность в действиях должностных лиц: формы проявления и последствия.
12. Значение и роль делового этикета на государственной службе.
13. Особенности речевого этикета на государственной службе.
14. Этикет делового общения и телефонного разговора.
15. Этикет невербального общения.
16. Функции делового этикета на государственной службе.
17. Этика власти в древнерусском государстве.
18. Московское государство: особенности подведения этических основ под систему государственного управления.
19. Древнерусское и Московское государство: сходство и различия в этике власти.
20. Значение реформ Петра I по переводу государственной службы на начала специализации, профессионализма и нормативности.
21. Московское государство и Российская империя: черты и проявления исторической преемственности в этике государственного управления.
22. Соотношение традиций и нововведений в деятельности Петра I по разработке нормативов исполнения государственной службы, введению правил служебного этикета.
23. Проблема чести, достоинства и долга в контексте административно-правовых преобразований Петра I.
24. Этические аспекты созданной Петром I системы наград и наказаний государственных служащих.
25. Профессиональная компетентность как нравственный долг государственного и муниципального служащего.
26. Систематизация критериев профессиональной компетентности руководителя на государственной службе.

27. Показатели профессиональной компетентности руководителя на государственной службе в сфере стратегии управления.
28. Показатели профессиональной компетентности руководителя на государственной службе в сфере социальной проблематики.
29. Показатели личностной компетентности руководителя на государственной службе в сфере социальной проблематики.
30. Самопознание как анализ личностных качеств, наличие которых свидетельствует в пользу профессиональной пригодности к исполнению государственной службы.
31. Основные слагаемые этики карьерного роста.
32. Использование временного ресурса как фактор карьерного роста.
33. Использование временного ресурса как фактор повышения уровня профессионализма служащего.
34. Этические аспекты повышения профессиональной компетентности.
35. «Работа над собой» в процессе карьерного роста.
36. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе: типология ситуаций.
37. Формы морального конфликта на государственной службе.
38. Коррупция: понятие и основные формы проявления.
39. Аморальные последствия коррупционной практики.
40. Зарубежный опыт этико-нормативного регулирования государственной службы.
41. Отечественный опыт подведения этических основ под исполнение должности на государственной и муниципальной службе.
42. Сходство и различия в отечественном и зарубежном опыте этико-нормативного регулирования государственной службы.
43. Этический кодекс государственного служащего Российской Федерации: структура, основное содержание.
44. Отличия этических кодексов государственных служащих от этических кодексов, принимаемых отдельными коммерческими организациями.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Основная литература**

1. Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на гражданской и муниципальной службе. М.: ИНФРА-М, 2011. – 192 с.
2. Шувалова Н. Н. Этика деловых отношений: учебно-практическое пособие. – М., 2015. – 374 с.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Бережкова Н.Ф. Правовое регулирование государственной службы в России. Этические нормы и присяга [Электронный ресурс]: Монография/ Н.Ф. Бережкова. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 583 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34496>. – ЭБС «IPRbooks».
2. Жирков Р.П. Этика государственной службы и государственного служащего [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Р.П. Жирков, Л.Ю. Стефаниди. – Электрон. текстовые данные. – СПб.: Интермедия, 2014. – 162 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27999>. – ЭБС «IPRbooks»
3. Конов А.А., Яковлев А.А. Антикоррупционное декларирование в России: существующие проблемы и возможные подходы к реформированию // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 1. – С. 5–30.
4. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – М., 2013. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70499600/>
5. Орешин В.П. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 320 с.
6. Соколов В. Власть и общество: в поисках нравственной константы // Государственная служба». – 2010. – № 2. – С. 88–92.
7. Post-Public Employment Good Practices for Preventing Conflict of Interest: Good Practices for Preventing Conflict of Interest. OECD Publishing, 2010. – 107 с.
8. The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide. Carol W. Lewis, Stuart C. Gilman. John Wiley & Sons, 2012. – 360 с.
9. Conflict of Interest in Global, Public and Corporate Governance. Anne Peters, Lukas Handschin. Cambridge University Press, 2012. – 470 с.
10. Andrew Bradstock, David Eng. Ethics and Public Policy: Contemporary Issues. Victoria University Press, 2011. – 534 с.
11. Noel Preston, Charles Sampford. Public Sector Ethics: Finding and Implementing Values. Routledge, 2012. – 272 с.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Агапов, В. С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов : монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М. : Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.
2. Афанасьев М.Ю. История [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html>.—ЭБС «IPRbooks»

3. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 22 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Культурология [Электронный ресурс]: методические рекомендации для подготовки к семинарским занятиям/ И.А. Акимова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2014.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/30884.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Новиков В.К. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Новиков В.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015.— 34 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46479.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. - М. : Дело, 2015. - 192 с.
8. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Соколова Н.Г. Магистерская диссертация. Подготовка, оформление и защита [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы магистра по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ/ Соколова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015.— 97 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/54503.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

#### **6.4. Нормативные правовые документы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // РГ. 25.12.1993. № 237.
2. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.
3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ

#### **6.5. Интернет-ресурсы**

1. <http://Prpro.i-cjnnet.com> (Pr образование)
2. [www.triz-ri.ru](http://www.triz-ri.ru) (методики Pr и рекламы);
3. «Корпоративная имиджделогия» Интернет версия журнала «Корпоративная имиджделогия» – [http:// www/ci-journal.ru](http://www/ci-journal.ru)
4. [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru) / – Российская национальная библиотека
5. [www.nns.ru](http://www.nns.ru) / -Национальная электронная библиотека
6. [www.rsi.ru](http://www.rsi.ru) / – Российская государственная библиотека
7. [www.businesslearning.ru](http://www.businesslearning.ru) / – Система дистанционного бизнес образования

8. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
9. <http://www.garant.ru/> – Гарант

#### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607; Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru); Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.