

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кудрявцев М.Г. ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Должность: Проректор по образовательной деятельности МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дата подписания: 2024.03.28 «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Уникальный программный ключ:

790a1a8df2525774421adc1fc96453f0e902bfb0

ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»

(Университет Вернадского)

Кафедра Управления

Принято Ученым советом
Университета Вернадского
«28» марта 2024 г. протокол № 9



Рабочая программа дисциплины

Морально-нравственные требования к современному руководителю

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное
управление

Направленность (профиль) программы Управление развитием региона

Квалификация Магистр

Форма обучения **очная**

Балашиха 2024 г.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Рабочая программа дисциплины разработана доцентом кафедры управления, к.э.н., Толпаровым Э.Б.

Рецензент: к.э.н., доцент кафедры Управления Сухачева И.П.

1 Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторами достижения компетенций
1.1 Перечень компетенций, формируемых учебной дисциплиной

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения
Общепрофессиональная компетенция	
ОПК-1 Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти;	Знать (З): Знает нормы служебной этики и тенденции антикоррупционной направленности, порядок их соблюдения и использования в деятельности органа власти.
	Уметь (У): Умеет обеспечить нормы служебной этики и определять тенденции антикоррупционной направленности в деятельности органа власти.
	Владеть (В): Применяет нормы служебной этики в своей деятельности, способен определять тенденции антикоррупционной направленности в деятельности органа власти.

2. Цели и место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Морально-нравственные требования к современному руководителю» относится к факультативной части дисциплин профессиональной образовательной программы высшего образования 38.04.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) Управление развитием региона.

Целями изучения дисциплины «Морально-нравственные требования к современному руководителю» - сформировать у слушателей целостное представление об этических аспектах управленческой деятельности, основных принципах и нормах административной этики как науки и профессиональной этической системе государственной и муниципальной службы; дать будущим специалистам в сфере государственного управления знания основных принципов и норм управленческой этики, современных требований политической этики, норм и требований этики служебных отношений, содержания и элементов культуры управления; развить у магистрантов творческое отношение к освоению отечественного и мирового опыта в решении этических проблем в сфере государственной и муниципальной службы и умение использовать его в конкретных условиях; сформировать у обучающихся знания и навыки культуры поведения и делового этикета.

3. Объем учебной дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий, текущий и промежуточный контроль по дисциплине) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	3 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	2
часов	72
Аудиторная (контактная) работа, часов	28,25
в т.ч. занятия лекционного типа	14
занятия семинарского типа	14
промежуточная аттестация	0,25
Самостоятельная работа обучающихся, часов	39,75
в т.ч. курсовая работа	-
Контроль	4
Вид промежуточной аттестации	зачет

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Код компетенции
	всего	в том числе		
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы	
Раздел 1. Теоретические основы этики как науки о морали. Этика государственного и муниципального управления как регулятор взаимоотношения власти и населения.	31	14	17	ОПК-1
Раздел 2. Моральные и этические проблемы современной государственной и муниципальной службы. Служебная этика руководителя.	36,75	14	22,75	
Итого за семестр	67,75	28	39,75	
Промежуточная аттестация	4,25	0,25	-	
ИТОГО по дисциплине	72	28,25	39,75	

4.2 Содержание дисциплины по разделам

Раздел 1. Теоретические основы этики как науки о морали. Этика государственного и муниципального управления как регулятор взаимоотношения власти и населения.

Перечень учебных элементов раздела:

Мораль и право. Функции морали. Понятие моральной ценности. Мораль и нравы. Особенности национальных нравов и их роль в сфере управления. Сущность и особенности этики государственной и муниципальной службы. Предмет, задачи и структура административной этики. Особенности современного этапа в развитии этики в системе государственной и муниципальной власти.

Раздел 2. Моральные и этические проблемы современной государственной и муниципальной службы. Служебная этика руководителя.

Перечень учебных элементов раздела:

Морально- нравственные проблемы бюрократизма. Коррупция как социальная и этическая проблема. Конфликты интересов. Этика оказания влияния и проблема регулирования лоббистской деятельности. Место и роль руководителя в системе государственного и муниципального управления. Культурный облик руководителя. Руководитель и подчинённый.

5. Оценочные материалы по дисциплине

Оценочные материалы по дисциплине представлены в виде фонда оценочных средств.

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1 Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц, режим доступа

6.2 Перечень учебных изданий, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / Е. Д. Богатырев, А. М. Беляев, С. Г. Еремин ; под редакцией С. Е. Прокофьева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 326 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13344-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/512370>
2. Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / А. М. Кузнецов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16948-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/532069>
3. Этика и этикет государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шувалова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 368 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15803-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/509778>

Дополнительная литература:

1. Этика государственной службы в схемах : учебное пособие для вузов / В. И. Савинков, П. А. Бакланов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 148 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08997-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/516145>

6.3 Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы и лицензионное программное обеспечение

Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы, цифровые электронные библиотеки и другие электронные образовательные ресурсы

1. Договор о подключении к Национальной электронной библиотеке и предоставлении доступа к объектам Национальной электронной библиотеки №101/НЭБ/0502-п от 26.02.2020 5 лет с пролонгацией
2. Соглашение о бесплатном тестовом доступе к Polpred.com. Обзор СМИ 27.04.2016 бессрочно
3. Соглашение о бесплатном тестовом доступе к Polpred.com. Обзор СМИ 02.03.2020 бессрочно
4. Информационно-справочная система «Гарант» – URL: <https://www.garant.ru/>
Информационно-справочная система Лицензионный договор № 261709/ОП-2 от 25.06.2021
5. «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/> свободный доступ
6. Электронно-библиотечная система AgriLib <http://ebs.rgunh.ru/> (свидетельство о государственной регистрации базы данных №2014620472 от 21.03.2014).

Доступ к электронной информационно-образовательной среде, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Система дистанционного обучения Moodle www.portfolio.rgunh.ru (свободно распространяемое)

2. Право использования программ для ЭВМ Mirapolis HCM в составе функциональных блоков и модулей: Виртуальная комната.

3. Инновационная система тестирования – программное обеспечение на платформе 1С (Договор № К/06/03 от 13.06.2017). Бессрочный.

4. Образовательный интернет – портал Российского государственного аграрного заочного университета (свидетельство о регистрации средства массовой информации Эл № ФС77-51402 от 19.10.2012).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. OpenOffice – свободный пакет офисных приложений (свободно распространяемое)

2. linuxmint.com <https://linuxmint.com/> (свободно распространяемое)

3. Электронно-библиотечная система AgriLib <http://ebs.rgunh.ru/> (свидетельство о государственной регистрации базы данных №2014620472 от 21.03.2014) собственность университета.

4. Официальная страница ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный заочный университет» <https://vk.com/rgunh.ru> (свободно распространяемое)

5. Портал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный аграрный заочный университет» (свободно распространяемое)
<https://zen.yandex.ru/id/5fd0b44cc8ed19418871dc31>

6. Антивирусное программное обеспечение Dr. WEB Desktop Security Suite (Сублицензионный договор №13740 на передачу неисключительных прав на программы для ЭВМ от 01.07.2021).

6.4 Перечень учебных аудиторий, оборудования и технических средств обучения

Учебная аудитория для занятий лекционного типа, семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы), для проведения групповых консультаций и индивидуальной работы обучающихся с педагогическими работниками, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, доска меловая. Персональный компьютер в сборке с выходом в интернет, интерактивная доска, проектор	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, каб. 246 Площадь помещения 34,6 кв.м № по технической инвентаризации 244, этаж 2
Помещение для самостоятельной работы. Персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет.	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, читальный зал Площадь помещения 497,4 кв. м. № по технической инвентаризации 177, этаж 1
Помещение для самостоятельной работы. Специализированная мебель, персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет.	143900, Московская область, г. Балашиха, ул. Юлиуса Фучика д.1, каб. 320 Площадь помещения 49,7 кв. м. № по технической инвентаризации 313, этаж 3
Учебная аудитория для учебных занятий обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Специализированная мебель. Автоматизированное рабочее место для инвалидов-колясочников с коррекционной техникой и индукционной системой ЭлСис 290; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей со стационарным видеоувеличителем ЭлСис 29 ON; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с портативным видеоувеличителем ЭлСис 207 CF; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с читающей машиной ЭлСис 207 CN; Аппаратный комплекс с функцией видеоувеличения и	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, каб. 105 Площадь помещения 52,8 кв. м. № по технической инвентаризации 116, этаж 1

чтения для слабовидящих и незрячих пользователей ЭлСис 207 OS.	
---	--

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»**
(Университет Вернадского)

**Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной
аттестации обучающихся по дисциплине**
Морально-нравственные требования к современному руководителю

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное
управление

Направленность (профиль) программы Управление развитием региона

Квалификация Магистр

Форма обучения очная

Балашиха 2023 г.

1. Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Код и наименование компетенции	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения
<p>ОПК-1 Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти;</p>	<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>знать: Знает нормы служебной этики и тенденции антикоррупционной направленности, порядок их соблюдения и использования в деятельности органа власти. уметь: Умеет обеспечить нормы служебной этики и определять тенденции антикоррупционной направленности в деятельности органа власти. владеть: Применяет нормы служебной этики в своей деятельности, способен определять тенденции антикоррупционной направленности в деятельности органа власти</p>
	<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Знает твердо: Знает нормы служебной этики и тенденции антикоррупционной направленности, порядок их соблюдения и использования в деятельности органа власти. Умеет уверенно: Умеет обеспечить нормы служебной этики и определять тенденции антикоррупционной направленности в деятельности органа власти. Владеет уверенно: Применяет нормы служебной этики в своей деятельности, способен определять тенденции антикоррупционной направленности в деятельности органа власти</p>
	<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Имеет сформировавшееся систематические знания: Знает нормы служебной этики и тенденции антикоррупционной направленности, порядок их соблюдения и использования в деятельности органа власти. Имеет сформировавшееся систематическое умение: Умеет обеспечить нормы служебной этики и определять тенденции антикоррупционной направленности в деятельности органа власти. Показал сформировавшееся систематическое владение: Применяет нормы служебной этики в своей деятельности, способен определять тенденции антикоррупционной направленности в деятельности органа власти</p>

Для дисциплины, формой итогового контроля которой является зачет:

«зачтено» выставляется, если студент усвоил материал по программе дисциплины, способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки

«не зачтено» выставляется, если студент не усвоил материал по программе дисциплины, не способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки

При очной форме обучения в результате оценивания выставляются баллы за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины. Итоговый рейтинг успеваемости студентов складывается из суммы баллов, набранных студентом за всю работу в течение семестра (включая итоговый контроль)

Шкалы оценивания для очной формы обучения:

для зачета: «зачтено» - от 60 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов), «не зачтено» - менее 60 баллов. При заочной и очно-заочной формах обучения в результате оценивания выставляется оценка за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в содержании рабочей программы.

2. 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

СПИСОК ПРИМЕРНЫХ ТЕМ РЕФЕРАТОВ

1. Кодексы этики и служебного поведения государственных и муниципальных органов и учреждений
2. Моральный кодекс Американского общества государственного управления;
3. Наставление по этике для служащих органов исполнительной власти
4. Кодекс профессиональной этики британского Института Паблик-рилейшнз;
5. Руководство для государственных служащих: контакты с лоббистами 1998 г. (Великобритания)
6. Аппарат Совета Федерации и аппарат Государственной Думы. Типы управления парламентским аппаратом. Принцип двойного подчинения.
7. Проблемы бюрократизма.
8. Коррупция. Конфликт интересов.
9. Особенности управленческой культуры.
10. Этика служебных отношений: начальник-подчинённый, подчинённый-начальник.
11. Этика и культура служебных отношений. Типы служебных отношений.
12. Этика формальных и неформальных служебных отношений.

ПРИМЕРНЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

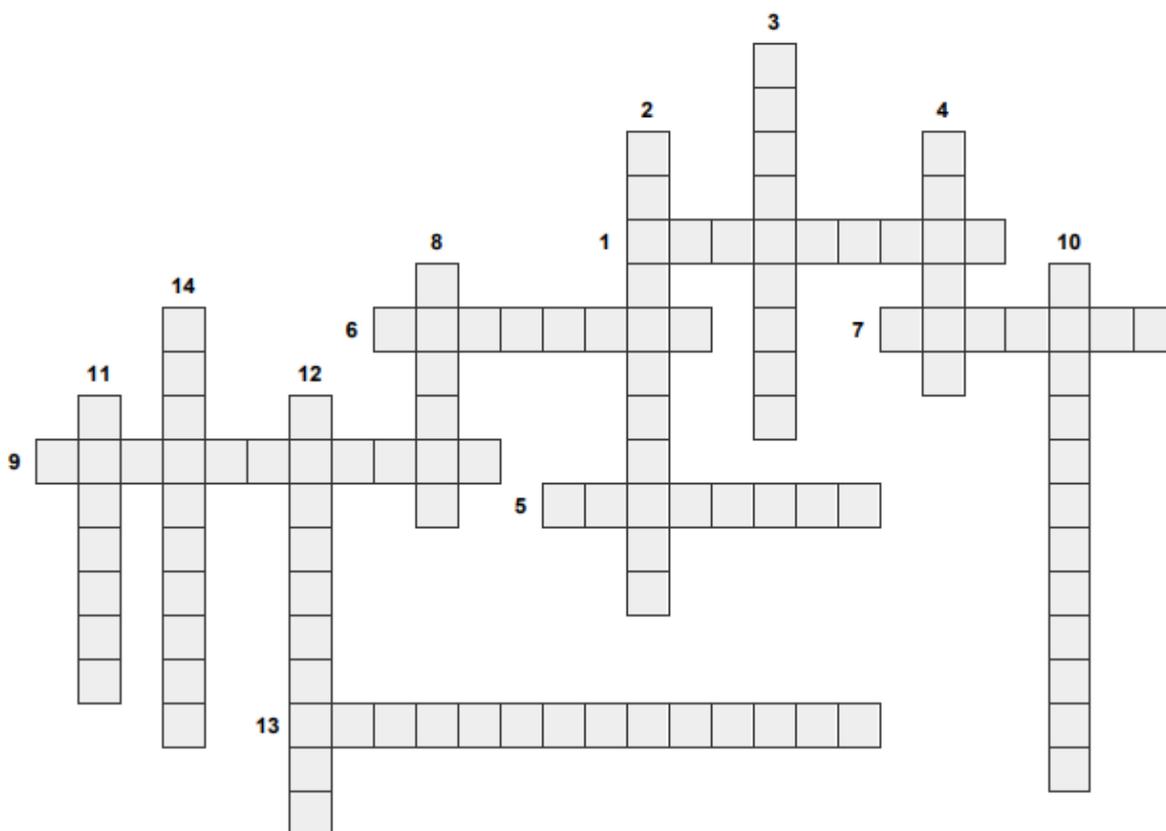
Задание 1. Путем дополните представленный перечень ценностных установок.

Проанализируйте возможные противоречия во взглядах на конкретные ценностные установки. Дайте оценку каждому из этих противоречий и сформулируйте предложения по их минимизации.

Перечень ценностных установок, которыми обычно руководствуются управленцы:

- поощрения и наказания;
- участие в управлении;
- демократичность;
- открытость;
- помощь другим;
- лояльность;
- отношение к равенству полов;
- возраст;
- другое (указать).

Задание 2. Решите кроссворд



По горизонтали:

1. - это обдумывание, размышление сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике того или иного человека (коллектива), основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, авторитета в том, чего от него ожидают в дальнейшем, какая мера ответственности на него возлагается и как оцениваются его поступки.

5. это одна из форм нравственного сознания, в которой моральные требования выражаются наиболее обобщенно. Если норма предписывает, какие конкретно поступки человек должен совершать, а понятие "моральные качества" характеризует отдельные стороны поведения и черты характера личности, то П. в общей форме раскрывают содержание нравственности, выражают выработанные в моральном сознании общества требования, касающиеся нравственной сущности человека, его назначения, смысла его жизни и характера взаимоотношений между людьми.

6.- специфическая ситуация морального выбора, в которой принимающий решение человек констатирует противоречие в своем сознании; осуществление каждой из выбранных возможностей поступка во имя какой-либо нравственной нормы одновременно ведет к нарушению другой нормы, представляющей для данного человека определенную нравственную ценность.

7.этикет - нормы поведения человека, используемые заранее в конкретных, оговоренных ситуациях.

9. это понятие нравственного сознания, служащее обобщенной характеристикой положительных устойчивых моральных качеств личности и указывающее на их моральную ценность.

13. это понятие морального сознания, характеризующее такое положение вещей, которое рассматривается как должное, соответствующее определенному пониманию сущности человека и его прав.

По вертикали:

2.....- система отношений и нравов, обусловленных бесконтрольностью власти.

3..... это термин, обычно обозначающий использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам.

4..... - это совокупность правил, касающихся внешнего проявления отношения к людям (обхождение с окружающими, формы обращения и приветствий, поведение в общественных местах, манеры, одежда и др.).

8. - это предмет изучения этики, форма общественного сознания, общественный институт, выполняющий функцию регулирования поведения человека.

10.этика - это понятие, введенное в научную литературу Э. Фроммом для противопоставления этических теорий, отстаивающих в делах морали приоритет внешнего авторитета, гуманистической этики, одним из теоретиков которой он являлся.

11. - это институт политической системы, представляющий собой процесс по продвижению интересов частных лиц, корпоративных структур.

12. - это моральное качество, характеризующее поведение человека, для которого уважение к людям стало повседневной нормой и привычным способом обращения к окружающим.

14..... - это социально-политический и нравственный принцип, в обобщенной форме выражающий чувство любви к Родине, заботу о ее интересах, чувство гордости за достижения своей страны.

Задание 4. Рассмотрите конкретные ситуации, письменно дайте обоснованный ответ.

Ситуация 1. Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Как вы будете поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

а) Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применю обычные административные меры наказания.

б) В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

в) Обращусь к активу коллектива - пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.

г) Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу, как поступить.

Ситуация 2. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а) Прежде всего, установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

б) Прежде всего, попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

в) Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

г) Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация 3. У вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.

Что бы вы предприняли в первую очередь?

- а) Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.
- б) Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.
- в) Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».
- г) Обращусь к другим коллегам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

Ситуация 4. Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас. Как вы начнете беседу при встрече?

- а) Независимо от своего опоздания сразу же потребую объяснений об опозданиях на работу.
- б) Извинюсь перед подчиненным и начну беседу.
- в) Поздороваясь, объясню причину своего опоздания и спрошу его: «Как вы думаете, чего можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?».
- г) Забота об интересах дела, отменю беседу и перенесу ее на другое время.

ПРИМЕРНЫЕ ВАРИАНТЫ ТЕСТИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Выберите верный вариант ответа

1. Долг - это:

- а) моральная категория, выражающаяся в нравственной обязанности по отношению к другим людям в конкретных условиях;
- б) то, что надо возратить;
- в) моральная категория, выражающая необходимость всегда поступать согласно нормам морали.

2. Совесть - это:

- а) внутренний голос человека;
- б) способность человека осуществлять внутренний нравственный самоконтроль;
- в) эмоции, заставляющие человека страдать по поводу расхождений между тем, что он сделал, и что хотел сделать.

3. Выберите верный вариант ответа, определяющий обязанности руководителя во время приема подчиненных.

- а) Критика собеседника недопустима.
- б) Использование литературного стиля, грамотная речь.
- в) Использование домыслов и конфиденциальных данных, если это необходимо для получения нужного результата.
- г) Руководитель свободен в использовании средств для получения максимального результата во время приема подчиненных.

4. Качества руководителя, которые способствуют этичности его поведения:

- а) Грамотная речь, понятная собеседнику.
- б) Порядочность в решении вопросов личной жизни.
- в) Умение культурно вести себя в обществе.
- г) Следование требованиям моды.

5. Функции конфликта бывают:

- а) только негативными

- б) только позитивными
- в) негативными и позитивными
- г) негативными, в редких случаях позитивными.

6. Способ поведения в конфликте, который позволяет достичь максимального результата, сохранив при этом отношения с оппонентом:

- а) компромисс
- б) конкуренция
- в) сотрудничество
- г) приспособление
- д) избегание

7. К правилам конструктивной критики не относится:

- а) «разговор ведите при свидетелях»
- б) «сохраняйте ровный тон»
- в) «найдите повод для похвалы»
- г) «критикуете поступки, а не личные качества человека».

8. Личное влияние человека на коллектив, приобретенное им благодаря способностям, знаниям, умениям - это:

- а) авторитет
- б) самоуничижение
- в) авторитаризм
- г) конформизм.

9. Выделите основополагающие принципы управленческой этики:

- а) Социальная справедливость.
- б) Рассмотрение природы в качестве средства решения насущных задач.
- в) Служебная ответственность.
- г) Жесткая дисциплина.

10. Выделите основополагающие принципы управленческой этики:

- а) Суверенность личности
- б) Умение приспосабливаться, если того требует ситуация
- в) Бескомпромиссность
- г) Бережное отношение к природе

11. Выделите нравственные качества, определяющие нравственный облик руководителя:

- а) Самоотдача в работе
- б) Готовность пожертвовать интересами коллектива ради личной выгоды
- в) Умение воспользоваться неудачами других ради своих целей
- г) Умение говорить правду «в глаза»

12. Что из перечисленного не входит в структуру морали?

- а) деятельность;
- б) сознание;
- в) отношения;
- г) поступки;
- д) организации.

13. Что не является христианской добродетелью?

- а) щедрость;
- б) пристойность;
- в) доброжелательность;
- г) гнев;
- д) кротость.

14. Какое из понятий греха наиболее близко к пониманию «нарушение закона или традиции»?

- а) беззаконие;

- б) преступление;
- в) согрешение;
- г) ложь;
- д) непослушание.

15. Какая из характеристик не включается в понятие справедливости?

- а) признание равной нравственной ценности всех людей, независимо от конкретных характеристик;
- б) абсолютное социальное равенство;
- в) учет реального неравенства людей, различий в их способностях, имущественном социальном положении;
- г) приложение одинаковой меры ко всем людям, несмотря на различия;
- д) принцип справедливости должен быть дополнен принципом милосердия.

16. Какой из аргументов не вписывается в аргументацию противников эвтаназии?

- а) эвтаназия отрицает высшую ценность - святость человеческой жизни;
- б) эвтаназия недопустима ввиду возможности диагностических и прогностических ошибок;
- в) «экономический аргумент»- общественные ресурсы, затрачиваемые на помощь безнадежным больным, рациональнее направить в другие сферы здравоохранения;
- г) эвтаназия недопустима ввиду опасности злоупотреблений;
- д) легализация эвтаназии приведет к окончательной утрате критерия допустимого и недопустимого в медицине.

17. Достоинство обязывает человека:

- а) поступать так, чтобы тебя уважали;
- б) соотносить свое поведение с требованиями нравственности;
- в) добиваться высокой оценки со стороны общества.

18. Конфликт — это:

- а) борьба мнений;
- б) спор, дискуссия по острой проблеме;
- в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
- г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;
- д) столкновение противоположных позиций.

19. Конфликтная ситуация — это:

- а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- г) причина конфликта;
- д) этап развития конфликта.

20. Инцидент — это:

- а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- б) истинная причина конфликта;
- в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- г) то, из-за чего возникает конфликт;
- д) необходимое условие конфликта.

21. Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

- а) компромисс, критика, борьба;
- б) уступка, уход, сотрудничество;
- в) борьба, уход, убеждение;

- г) сотрудничество, консенсус, уступка;
- д) соглашение, сотрудничество, убеждение.

22. Каким образом можно определить предмет этики как части философского знания?

- а) это учение о нравственности, существующей в обществе;
- б) это учение о нормах поведения человека;
- в) это раздел философии, изучающий феномен морали.

23. Какой из методов не может способствовать разрешению социального конфликта?

- а) метод избегания конфликта: избегание встреч с противником;
- б) метод переговоров;
- в) метод использования посредничества;
- г) метод откладывания - как бы временная «сдача своих позиций»;
- д) игнорирование третейского разбирательства (арбитража), когда строго руководствуются нормами законов, в том числе международного права.

24. Что Шопенгауэр считал наиболее опасной крайностью в проявлении к зависти?

- а) злорадство;
- б) соревновательность;
- в) гнев;
- г) недовольство благополучием другого;
- д) стремление разрушить счастье другого.

25. Какой из принципов не способствует успешности ведения спора?

- а) предварительная подготовка к ведению спора;
- б) нетолерантное отношение к инакомыслящим;
- в) корректное ведение спора;
- г) преодоление существующих психологических барьеров;
- д) аргументированная конструктивная критика.

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Мораль как форма нормативно-регулятивного и ценностно-оценочного отношения к действительности
2. Функции морали
3. Основные категории этики
4. Требования, предъявляемые к руководителю.
5. Психологические типы личностей
6. Морально - психологический климат в коллективе.
7. Стили управления руководителей.
8. Понятие этики, морали и нравственности, их отличия и характерные черты.
9. Управленческая культура в государственной и муниципальной службе
10. Понятие и проблемы современной культуры управления на государственной и муниципальной службе
11. Этика служебных отношений
12. Этикет как элемент духовной культуры служащего: нравственная основа, функции и принципы служебного этикета
13. Влияние этики и морали и нравственности на формирование и оценку поведения и этических норм поведения государственных служащих
14. Сходство и различие этики государственных и гражданских служащих
15. Место и роль руководителя в системе государственного и муниципального управления
16. Функции руководителя государственного и муниципального управления

17. Культурный облик руководителя: общие, конкретные и специфические нравственные качества руководителя
18. Руководитель и подчиненный: этика приказов и поручений
19. Понятие ответственности в системе управления, его характеристики и основные черты
20. Основные законодательные и нормативно-правовые акты, отражающие этические и моральные аспекты государственного и муниципального управления
21. Понятия «нравственность», «нравы», их отличие от морали
22. Административная этика как профессиональная этическая система государственной службы: предмет и специфика.
23. Проблемы этики в государственном управлении на современном этапе: основные подходы и решения.
24. Этические требования к государственному служащему: основные принципы, нормы, качества
25. Принцип нейтральности и принцип обеспечения государственного интереса как специфические требования к государственному аппарату и его работникам
26. Коррупция и бюрократизм как этические проблемы в государственной службе: общие черты и национальные особенности.
27. Мотивация этического поведения и способы повышения этического уровня служащих государственного аппарата.
28. Понятие конфликта интересов на государственной службе и механизмы его регулирования
29. Разработка и роль этических кодексов государственной службы
30. Служебная этика и служебный этикет на государственной службе.
31. Служебная этика руководителя: пути формирования личностных качеств руководителя современного типа.
32. Современные требования к культуре управления.
33. Мораль и этика в управлении и государственной службе
34. Этикет деловых встреч и переговоров
35. Общее содержание и элементы культуры управления.
36. Специфика национальных нравов и их роль в сфере управления.
37. Основные этические теории и их значение в жизни человека и общества
38. Сущность и особенности этики государственной и муниципальной службы
39. Этика принятия управленческих решений
40. Этический кодекс на предприятиях и в организациях различного уровня и направления
41. Специфика этических принципов законности, справедливости и гуманизма в сфере государственного и муниципального управления
42. Принципы лояльности и открытости государственной и муниципальной службы
43. Морально-нравственные аспекты бюрократизма на государственной и муниципальной службе
44. Принципы нейтральности и обеспечения государственного интереса как специфические требования к государственному аппарату и его работникам
45. Социальная ответственность государственной и муниципальной службы: современные подходы и требования
46. Коррупция как социальная и этическая проблема
47. Коррупционное поведение государственных служащих и управленцев
48. Проблема коррупции в современной России, особенности коррупционного поведения
49. Конфликты интересов на государственной и муниципальной службе и механизм их урегулирования
50. Этические требования к государственному и муниципальному служащему
51. Место и роль нравственных характеристик в профессиограмме государственного и

муниципального служащего

52. Современные требования к моральному облику служащих государственных и муниципальных органов власти
53. Мотивация этического поведения и способы повышения нравственного уровня государственных и муниципальных служащих
54. Разработка этических кодексов государственной и муниципальной службы
55. Общие закономерности межличностных отношений и их влияние на поведение в коллективе
56. Этикет как элемент духовной культуры служащего: нравственная основа, функции и принципы служебного этикета
57. Влияние этики, морали и нравственности на формирование и оценку поведения и этических норм поведения государственных служащих
58. Какова сфера значимости этических требований в профессии? Какова разница между знанием этики и этическим поведением?
59. Цели и задачи профессиональной этики. Что является определяющим в объекте изучения профессиональной этики?
60. Понятия «нравственность», «нравы», «честь», «долг» их отличия от морали.
61. Выскажите свое мнение о возможности научить человека морали. Реально ли это, если нет, почему?
62. В чем заключается смысл и предназначение сознательно поддерживаемой организационной культуры?
63. Какую цель преследуют руководители организации, формируя определенный тип организационных ценностей?
64. Какие проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции помогает решить эффективная организационная культура?
65. Специфика проявления административно-управленческого (организационно-управленческого) конфликта.
66. Методы предупреждения и управления конфликтами в организации.
67. Функции и последствия управленческих конфликтов в организации.
68. Значимость личного примера руководителя при урегулировании организационных конфликтов.
69. Стили руководства и управления организацией: общая характеристика.
70. Особенности демократического стиля руководства: слабые и сильные стороны.
71. Правовое регулирование административно-управленческих конфликтов.
72. Анализ личностных и деловых качеств «идеального» руководителя глазами трудового коллектива.
73. Как соотносятся ценности и интересы госслужбы с интересами общества?
74. Каковы цели и специфика этики государственных и муниципальных служащих
75. Какие проблемы эволюции ценностных ориентаций в системе госслужбы знаете?
76. Каковы основные нравственные принципы деятельности государственных и муниципальных служащих?
77. Какие требования предъявляет к личности служащего государственная и муниципальная служба?
78. Как зависят личностные качества служащего от занимаемой должности, характера и содержания выполняемой им работы?
79. Охарактеризуйте моральные требования, предъявляемые к личности работников государственных и муниципальных учреждений. В чём их специфика?
80. Каково назначение и содержание этического кодекса государственного (муниципального) служащего?
81. Какова роль морального фактора в процессе управления?
82. Какие этапы нравственного развития коллектива вы знаете?
83. По каким критериям оценивается уровень нравственного развития личности?

84. Какие вы знаете методы определения уровня нравственного развития коллектива и личности?
85. В чем специфика технологий нравственного воздействия?