

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

Утверждено на заседании

УМС ИАТЭ НИЯУ МИФИ

Протокол от 30.08.2022 № 4-8/2022

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Управление коммуникациями и профессиональная
этика государственного служащего»

для направления подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Образовательная программа

«Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»

Форма обучения: очная

г. Обнинск 2023 г.

Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса учебной дисциплины «Управление коммуникациями и профессиональная этика государственного служащего» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

Цели и задачи фонда оценочных средств

Целью Фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ОС высшего образования НИЯУ МИФИ.

Для достижения поставленной цели Фондом оценочных средств по дисциплине «Управление коммуникациями и профессиональная этика государственного служащего» решаются следующие задачи:

- оценка уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление коммуникациями и профессиональная этика государственного служащего» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс в рамках данного курса.

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

1.1. В результате освоения ОП магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

<i>Код компетенций</i>	<i>Наименование компетенции</i>	<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i>
УК-4	УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	<p>З-УК-4 Знать: правила и закономерности личной и деловой устной и письменной коммуникации; современные коммуникативные технологии на русском и иностранном языках; существующие профессиональные сообщества для профессионального взаимодействия</p> <p>У-УК-4 Уметь: применять на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия</p> <p>В-УК-4 Владеть: методикой межличностного делового общения на русском и иностранном языках, с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий</p>
ОПК-1	Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти	<p>З-ОПК-1 Знать: Антимонопольное законодательство Российской Федерации; Международные договоры Российской Федерации, связанные с защитой конкуренции; Этику делового общения и правила ведения переговоров;</p> <p>У-ОПК-1 Уметь: Пользоваться вычислительной, копировальной и иной вспомогательной техникой и различными видами телекоммуникационной связи; Выявлять причинно-следственную связь между оцениваемыми актами, соглашениями и действиями и фактическими либо возможными негативными последствиями для конкуренции на товарном рынке в виде недопущения, ограничения,</p>

		<p>устранения конкуренции или ущемления интересов организации либо неопределенного круга потребителей; Диагностировать и прогнозировать риски привлечения организации и ее должностных лиц к административно-правовой, гражданско-правовой и уголовно-правовой ответственности за нарушения законодательства Российской Федерации о защите конкуренции;</p> <p>В-ОПК-1 Владеть навыками: Планирование и постановка задач сотрудникам подразделения (организации); Предъявление требований о защите прав и интересов в судебные и административные органы; Оценка достоверности полученной информации и рисков нарушения законодательства Российской Федерации в деятельности организаций</p>
--	--	--

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП магистратуры

Компоненты компетенций, как правило, формируются при изучении нескольких дисциплин, а также в немалой степени в процессе прохождения практик, НИР и во время самостоятельной работы обучающегося. Выполнение и защита ВКР являются видом учебной деятельности, который завершает процесс формирования компетенций.

Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины:

- **начальный этап** – на этом этапе формируются знаниевые и инструментальные основы компетенции, осваиваются основные категории, формируются базовые умения. Студент воспроизводит термины, факты, методы, понятия, принципы и правила; решает учебные задачи по образцу;

- **основной этап** – знания, умения, навыки, обеспечивающие формирование компетенции, значительно возрастают, но еще не достигают итоговых значений. На этом этапе студент осваивает аналитические действия с предметными знаниями по дисциплине, способен самостоятельно решать учебные задачи, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя коррекцию в ходе работы, переносит знания и умения на новые условия;

- **завершающий этап** – на этом этапе студент достигает итоговых показателей по заявленной компетенции, то есть осваивает весь необходимый объем знаний, овладевает всеми умениями и навыками в сфере заявленной

компетенции. Он способен использовать эти знания, умения, навыки при решении задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.

Этапы формирования компетенций в ходе освоения дисциплины отражаются в тематическом плане (см. п. 4 рабочей программы дисциплины).

1.3. Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства текущей и промежуточной аттестации
Текущая аттестация, 4 семестр			
1	Профессиональная этика государственной гражданской службы	З-УК-4, У-УК-4, В-УК-4 З-ОПК-1, У-ОПК-1, В-ОПК-1	Устный опрос, доклад, тесты
2	Нормы и правила служебного поведения государственных гражданских служащих	З-УК-4, У-УК-4, В-УК-4 З-ОПК-1, У-ОПК-1, В-ОПК-1	Устный опрос, доклад, тесты
3	Противодействие коррупции на службе	З-УК-4, У-УК-4, В-УК-4 З-ОПК-1, У-ОПК-1, В-ОПК-1	Устный опрос, доклад, тесты
Промежуточная аттестация, 4 семестр			
	Зачет	З-УК-4, У-УК-4, В-УК-4 З-ОПК-1, У-ОПК-1, В-ОПК-1	Зачетный билет

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

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям, которые приведены в п.1.1. Формирование этих дескрипторов происходит в процессе изучения дисциплины по этапам в рамках различного вида учебных занятий и самостоятельной работы. Выделяются три уровня сформированности компетенций на каждом этапе: пороговый, продвинутый и высокий.

Уровни	Содержательное описание уровня	Основные признаки выделения уровня	БРС, % освоения	ECTS/Пяти-балльная шкала для оценки экзамена/зачета
Высокий <i>Все виды компетенций сформированы на высоком уровне в соответствии с целями и задачами дисциплины</i>	Творческая деятельность	<i>Включает нижестоящий уровень.</i> Студент демонстрирует свободное обладание компетенциями, способен применить их в нестандартных ситуациях: показывает умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий	90-100	A/ Отлично/ Зачтено
Продвинутый <i>Все виды компетенций сформированы на продвинутом уровне в соответствии с целями и задачами дисциплины</i>	Применение знаний и умений в более широких контекстах учебной и профессиональной деятельности, нежели по образцу, большей долей самостоятельности и инициативы	<i>Включает нижестоящий уровень.</i> Студент может доказать владение компетенциями: демонстрирует способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения.	85-89	B/ Очень хорошо/ Зачтено
			75-84	C/ Хорошо/ Зачтено
Пороговый <i>Все виды компетенций сформированы на пороговом уровне</i>	Репродуктивная деятельность	Студент демонстрирует владение компетенциями в стандартных ситуациях: излагает в пределах задач курса теоретически и практически контролируемый материал.	65-74	D/Удовлетворительно/ Зачтено
			60-64	E/Посредственно /Зачтено

Ниже порогового	Отсутствие признаков порогового уровня: компетенции не сформированы. Студент не в состоянии продемонстрировать обладание компетенциями в стандартных ситуациях.	0-59	Неудовлетворительно/ Зачтено
------------------------	--	------	---------------------------------

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Критерии оценивания компетенций на каждом этапе изучения дисциплины для каждого вида оценочного средства и приводятся в п. 4 ФОС. Итоговый уровень сформированности компетенции при изучении дисциплины определяется по таблице. При этом следует понимать, что граница между уровнями для конкретных результатов освоения образовательной программы может смещаться.

Уровень сформированности компетенции	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
высокий	высокий	высокий
	<i>продвинутый</i>	<i>высокий</i>
	<i>высокий</i>	<i>продвинутый</i>
продвинутый	<i>пороговый</i>	<i>высокий</i>
	<i>высокий</i>	<i>пороговый</i>
	продвинутый	продвинутый
	<i>продвинутый</i>	<i>пороговый</i>
	<i>пороговый</i>	<i>продвинутый</i>
пороговый	пороговый	пороговый
ниже порогового	пороговый	ниже порогового
	ниже порогового	-

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

Рейтинговая оценка знаний является интегральным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине и складывается из оценок, полученных в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины.

- Текущая аттестация осуществляется два раза в семестр:
 - контрольная точка № 1 (КТ № 1). Включает в себя оценку

мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по темам №№1-2 учебной дисциплины.

- контрольная точка № 2 (КТ № 2). Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по темам №3 учебной дисциплины.

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Этап рейтинговой системы / Оценочное средство	Балл	
	Минимум*	Максимум
Текущая аттестация	36	60
Контрольная точка № 1	18	30
Опрос	3	5
Тест	3	5
Доклад	9	15
Тест	3	5
Контрольная точка № 2	18	30
Опрос	18	30
Тест	3	5
Доклад	3	5
Тест	9	15
Промежуточная аттестация	24	40
Зачет		
<i>Вопрос 1</i>	12	20
<i>Вопрос 2</i>	12	20
ИТОГО по дисциплине	60	100

* Минимальное количество баллов за оценочное средство – это количество баллов, набранное обучающимся, при котором оценочное средство засчитывается, в противном случае обучающийся должен ликвидировать появившуюся академическую задолженность по текущей или промежуточной аттестации. Минимальное количество баллов за текущую аттестацию, в т.ч. отдельное оценочное средство в ее составе, и промежуточную аттестацию составляет 60% от соответствующих максимальных баллов.

Студент считается аттестованным по разделу, зачету или экзамену, если он набрал не менее 60% от максимального балла, предусмотренного рабочей программой.

Студент может быть аттестован по дисциплине, если он аттестован по каждому разделу, зачету/экзамену и его суммарный балл составляет не менее 60.

4. 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

4.1. Опрос

4.2. Тесты

4.3. Доклад-презентация

4.4. Зачет

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	<u>38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»</u>
Образовательная программа	<u>«Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»</u>
Дисциплина	<u>Управление коммуникациями и профессиональная этика государственного служащего</u>

Темы для опроса на семинарских занятиях

Семинар № 1. «Этика и культура служебных отношений как фактор эффективного функционирования аппарата управления»

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

Семинар № 2. Этика формальных и неформальных служебных отношений.

Культура поведения и деловой этикет в государственной службе. Принципы современного этикета деловых отношений и их воплощение в нормах и правилах поведения государственного служащего в различных служебных ситуациях. Шесть заповедей делового этикета Дж. Ягера. Руководитель и подчиненный: этикет взаимоотношений.

За качественное освещение каждой темы – 9 баллов.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	<u>38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»</u>
Образовательная программа	<u>«Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»</u>
Дисциплина	<u>Управление коммуникациями и профессиональная этика государственного служащего</u>

Примеры тестовых заданий

1. Какими законами регулируется деятельность госслужащих в социальных сетях?

- Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих российской федерации и муниципальных служащих и Указом Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;

- Федеральными законами "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и "О муниципальной службе в Российской Федерации»;

- Федеральным законом «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;

- Всеми вышеперечисленными нормативными актами.

2. Обязан ли соискатель, претендующий на замещение должности гражданской службы, предоставлять сведения о своей активности в сети по требованию работодателя?

- Да, это обязательное условие при трудоустройстве на государственную службу

- Нет, это нарушение права соискателя на неприкосновенность личной жизни. Нормы закона касаются только уже работающих на государственной службе

- Да, но если должность, на которую претендует соискатель, подразумевает доступ к секретной информации или информации только для служебного пользования

3. В рамках предоставления информации об активности в сети обязан ли госслужащий сообщать об аккаунтах, которые зарегистрированы под псевдонимом?

- Да, вся информация об активности в социальных сетях должна быть представлена работодателю

- Нет, работодатель имеет право требовать информацию только об аккаунтах, которые госслужащий ведет под собственным именем

- Да, но при условии, что аккаунты, зарегистрированные под псевдонимом, имеют отношение к профессиональным обязанностям госслужащего.

4. С какой периодичностью информация об активности в социальных сетях должна представляться госслужащими?

- Ежегодно

- Ежеквартально

- Один раз в три года

- По запросу кадровой службы

5. Влияет ли цифровая репутация напрямую на прибыль бизнеса?

- Да

- Нет

- Да, но при условии, что бизнес связан с онлайн-продажами

- Нет, прибыль зависит прежде всего от качества товаров\услуг

6. Как можно оценить цифровую репутацию бизнеса или персоны?

- Ввести название компании или персоны в поисковую строку и посмотреть, есть ли в результатах выдачи негатив

- Заказать у специалистов аналитику упоминаний компании или персоны в Сети

- Использовать автоматические системы мониторинга, такие как система «Медиалогия»

- Провести опрос в соцсетях

Правильный ответ на каждое тестовое задание оценивается в 1 балл.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	<u>38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»</u>
Образовательная программа	<u>«Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»</u>
Дисциплина	<u>Управление коммуникациями и профессиональная этика государственного служащего</u>

Задание для доклада-презентации

Дать характеристику категории этики (привести примеры.): добро, зло, справедливость, ответственность, совесть, достоинство, честь.

Дать характеристику моральных принципов (привести примеры): гуманизм, интернационализм, коллективизм, оптимизм, патриотизм, подвижничество, самоотверженность, требовательность, равенство.

Дать характеристику моральные качества (привести примеры):

- общественные положительные качества: сознательность, принципиальность, чувство нового;

- отрицательные общественные моральные качества: демагогия, косность, мещанство, пошлость, цинизм;

- характеристики честности человека: верность, вероломство, измена, искренность, клевета, лицемерие, правдивость, предательство, фарисейство, ханжество, честность;

- волевые качества: выдержка, малодушие, мужество, самообладание, смелость, трусость;

- отношение к себе и к другим людям: благородство, вежливость, великодушие, высокомерие, гордость, грубость, доверие, самолюбие, скромность, сочувствие, терпимость, тщеславие, уважение, человечность, чуткость, эгоизм;

- отношение к труду и собственности: бережливость, корыстолюбие, скупость, жадность, трудолюбие, щедрость, карьеризм;

Дать характеристику моральных чувств: гордость, зависть, любовь, ненависть, ревность, страх, стыд.

Дать характеристику этического понятия «дисциплина».

Практическое задание "Этика государственного служащего".

Цель: исследовать некоторые аспекты соблюдения этики при подаче документов для участия в конкурсе на государственную гражданскую службу.

1. Опишите, пожалуйста, какие существуют социокультурные

стереотипы по отношению к представителям разных социальных групп? По отношению к пожилым людям, женщинам-руководителям, представителям ислама, представителям негроидной расы, к людям, имеющим физические увечья.

2. Какие вопросы при собеседовании с кандидатами для прохождения конкурса на замещение государственной гражданской должности являются признаками интолерантного поведения?

Практическое задание «Этика поведения руководителя органа государственной гражданской власти»

Произошла реорганизация Министерства здравоохранения и социального развития. Направление по социальной работе с населением было отдано в компетенцию другого Министерства труда и занятости. Один из заместителей Министра ничего не имеет против женщин или других непривилегированных категорий - ему просто не приходит в голову продвигать их по службе, так как это абсолютно не соответствует его представлению о идеальном работнике – мужчина средних лет, имеющий профильное образование и опыт работы не менее 3 лет на госслужбе. Между тем в Министерстве есть три вакантных места руководителей среднего звена. Руководитель собирается действовать обычным для себя порядком и отдать предпочтение внутренним кандидатам, однако он имеет в виду только мужчин.

1. Как социокультурные стереотипы руководителя сказываются на развитие новых сотрудников?

2. Какие Вы можете предложить методы по минимизации этих стереотипов?

Кейс-задания «Основные моральные и этические теории и их реализация в моральном сознании и моральной практике». «За» и «против».

В чем суть возражений против административной этики?

Содержание задания:

- прочтение фрагмента текста, способность пересказать общую идею (1 часть);

- выявление наибольшего количества структурных элементов, характерных для научного текста, а также их прямое перечисление (2 часть);

- составление из выделенных структурных элементов новой системы (3 часть);

- теоретическая оценка полученного результата: на предмет целостности и непротиворечивости, актуальности, надежности эмпирических и теоретических оснований и т.д. (4 часть);

Фрагмент текста:

Вопрос об административной этике, как в теоретическом, так и особенно в практическом плане далеко не прост и вызывает немало дискуссий и споров. Дискуссии по вопросам административной этики связаны с давним спором о том, должен ли госслужащий иметь собственные моральные принципы или же субъектом этического поведения чиновников может выступать только государство, на службе у которого они находятся. Для того чтобы разобраться в этих непростых вопросах, обратимся к двум основным концепциям, известным в теории менеджмента как этика нейтралитета и этика структуры. Обе концепции строят свои аргументы на выяснении роли индивида в организации и

могут быть вполне применены к этике ГС как к особому виду профэтики. Исходным пунктом первой концепции является положение о том, что административная деятельность по своей природе исключает моральные оценки и суждения. Следовательно, по той же причине, по которой этика возможна в частной жизни, она невозможна в жизни организации. Иначе говоря, смысл «этики нейтралитета» в том, что все должностные лица должны действовать нейтрально, так как следуют не собственным принципам морали, а решениям и политике организации. Соответственно этому все разногласия должны иметь место только внутри организации и подчиняться ее правилам. С другой стороны, к обоснованию невозможности административной этики подходит «этика структуры». Согласно этому подходу не должностные лица, а организация (и ее руководство) является ответственной за свои решения и политику и только организация или руководство в целом могут быть объектом морального осуждения.

Основные аргументы обоих подходов и возражения против них, обобщенные в работах Д.Ф. Томпсона, приводятся в учебном пособии «Этика бизнеса». Остановимся на них подробнее. Итак, этика нейтралитета утверждает, что должностные лица, вступившие в должность добровольно и тем самым согласившиеся с политикой организации, не могут выносить независимых моральных суждений, поскольку обязаны выполнять политику учреждения или органа управления, в котором они служат. Это не исключает возможности использования управленцам личных моральных суждений при формировании линии поведения, демонстрации собственных взглядов и несогласия с начальством по тем или иным вопросам в процессе формирования политики, но только до тех пор, пока решение или политика не определены окончательно. После этого управленцы и должностные лица должны следовать тем нормам и моральным принципам, которые установлены организацией, и воплощать в жизнь поставленные задачи. Они должны либо подчиниться, либо, если не хотят согласиться с общей линией организации, уйти в отставку. С позиции этики нейтралитета только такое поведение управленца может обеспечить достижение целей организации и способствовать ее основному качеству - служить общественным интересам. В этих положениях и установках этики нейтралитета возражение вызывает в первую очередь то, что они оставляют служащему только один выбор: подчиниться или уйти в отставку. Уязвимость такого подхода очевидна, поскольку те, кто придерживается таких установок, недооценивают сферу деятельности должностных лиц и в этом смысле снижают их ответственность перед гражданами. В случае реализации этих положений можно оказаться в такой ситуации, когда в госучреждениях и организациях останутся только те, кто никогда ни в чем не сомневается. Люди более принципиальные, придерживающиеся твердых убеждений, будут отказываться от должности и в результате организация может лишиться тех людей, которые могут внести гораздо больший вклад в дело, чем те, которые остались. И еще, подход к поведению и обязанностям должностных лиц с позиции этики нейтралитета значительно упрощает проблему. Во-первых, далеко не всегда нежелание или неспособность должностного лица отказаться от должности означает одобрение им решений и политики организации, в которой он работает. Более

того, наиболее характерной является та ситуация, когда служащие, выражая свое принципиальное несогласие с политикой руководства, не уходят в то же время со своей должности. Это объясняется тем, что для большинства служащих, особенно служащих среднего и нижнего звена, пожертвовать ради принципов своей карьерой, в том числе своими безусловными правами (пенсия, трудовые стажы) и профессиональными навыками, которые могут оказаться востребованными в частном секторе, бывает не так просто. Одна из причин, по которой служащий может остаться на своей должности, имея при этом иные взгляды на политику руководства, заключается в сложной структуре коллективного решения, в выработке которого служащий хотя и принимает участие, но лишь на какой-то одной его стадии и поэтому часто не имеет возможности принципиально влиять на характер принятого решения.

Еще одним веским доводом в пользу того, чтобы служащий оставался на занимаемой должности, являются обязательства, которые имеет служащий перед коллективом, организацией и руководством. Управленец должен осознавать, что, вступив в должность, он тем самым не только несет моральную ответственность за решение коллективных задач организации, но и имеет определенные обязательства перед обществом, интересам которого служит его учреждение. В этом случае мораль требует от него помнить о своих обязательствах, даже если он не согласен с политикой руководства организации. Однако сказать о том, что служащий может выражать свое несогласие и при этом не уходить с должности, значит, ничего еще не сказать. Проблема состоит в том, как обеспечить возможность управленцам выражать свое несогласие, не подрывая при этом способности организации к достижению своих целей. Прежде всего, должностное лицо, выражая несогласие с политикой организации, должно объективно оценивать принципы, которым следует организация, и особенно те последствия, которые повлечет за собой его противостояние политике организации, будет ли оно поддержано демократической общественностью. Опыт показывает, что должностное лицо скорее будет поддержано за противостояние решению бомбить мирное население во время партизанской войны, чем решению снизить торговые барьеры и налоги на импорт. Во втором случае политического несогласия честный отказ от должности представляется наиболее правильным поступком. Как видно из анализа основных установок этики нейтралитета, сторонники этой точки зрения недооценивают значение нравственной стороны административной деятельности и поведения должностных лиц. На госслужбе такой подход может иметь негативные последствия, и часто просто неприемлем. Как никто другой, госслужащий должен видеть различие между законными и нравственными действиями. Если, например, гражданское неповиновение в рамках демократического процесса допустимо и может быть оправдано, то с должностным неповиновением согласиться нельзя, так как должностные лица не могут ссылаться на те же права и на то понимание свободы, к которым апеллируют гражданские лица. В книге «Этика бизнеса» приводится случай с главой городской администрации. Высокопоставленный чиновник воспользовался низкопроцентным займом для покупки собственного дома, расположенного на участке, жители которого имели право на заем под низкий процент. Как глава городской администрации, он

располагал сведениями, что жители района, имеющие невысокий доход, вряд ли смогут полностью использовать выделенные для кредитования значительные суммы денег. Адвокат заверил его, что вполне законно он сам может взять такой кредит. Однако тот же адвокат не мог ничего посоветовать, когда в газеты попала информация о том, как один из самых высокооплачиваемых городских служащих воспользовался социальной программой, предназначенной для жителей с низким уровнем дохода. Администратору пришлось сделать все, чтобы восстановить свою репутацию, быстро вернув кредит. Теперь остановимся на характеристике основных положений другого подхода к вопросу об административной этике, получившего название «этики структуры». Напомню, что сторонники этого подхода так же, как и сторонники этики нейтралитета оспаривают возможность и необходимость административной этики. Разница заключается в том, что в этике нейтралитета акцент делается на вопросе о праве должностных лиц на независимое моральное суждение, а в этике структуры — на вопросе о том, кто должен нести ответственность за решения и политику организации. Но в итоге и тот, и другой подходы делают административную этику ненужной.

Первый подход настаивает на том, что должностные лица, вступив в должность, должны следовать решениям и политике организации и поэтому не могут выносить собственных моральных суждений. Второй подход делает объектом моральных суждений организацию или руководство в целом, что в свою очередь сводит на нет моральное поведение должностного лица в организации, так как оно не может считаться морально ответственным за большую часть решений и политику руководства. С точки зрения этики структуры персональная ответственность должностных лиц в организации распространяется только на те их обязанности, которые непосредственно входят в их компетенцию и за которые они несут юридическую ответственность. Основу подобных рассуждений составляет так называемая «проблема многих рук», согласно которой в организации, где действует множество людей, невозможно определить, кто ответственен за то или иное решение или действие, точно также сложной оказывается проблема определения этичности данного решения. Кроме того, могут существовать серьезные расхождения в намерениях индивида и коллективных результатах. Нередко достойная похвалы политика проводится по сомнительным моральным причинам, а пагубные действия совершаются из лучших побуждений. С другой стороны, часто бывает так, что должностные лица выполняют добросовестно свои обязанности, а деятельность организации в целом оказывается сомнительной и даже аморальной. При всей убедительности доводов, приводимых сторонниками этики структуры, с ними вряд ли можно согласиться, так как в этом случае не только снимается моральная ответственность с должностных лиц, но и открывается возможность для их неэтичного поведения. С этой точки зрения правы те авторы, которые считают, что не следует оценивать моральную ответственность должностного лица только в соответствии с его вкладом в то или иное решение или действие. Не следует забывать о персональной ответственности, так как ответственность в любом случае несут люди, а не организация. Это относится и к тем ситуациям, когда служащие оказываются втянутыми в неблагоприятные дела не по своей вине,

а по независящим от них обстоятельствам или из-за чужих ошибок. Авторы книги «Этика бизнеса» приводят пример, связанный с разразившимся в середине 1970-х гг. финансовым кризисом в Нью-Йорк-Сити. Мэр Бим снял с себя ответственность за неверные расчеты на том основании, что они были следствием организационного распорядка, введенного много лет назад, и не могли быть изменены в разгар кризиса. Однако Бим служил инспектором и как раз в те годы, когда злосчастная учетная практика только начиналась, имел к этому, по крайней мере, косвенное отношение. Приведенный пример особенно важен для ГС. Часто государственные чиновники под предлогом несовершенства законов или ошибочности решений политического руководства страны снимают с себя ответственность за проводимую ими политику. Однако чиновник должен предвидеть последствия своей деятельности, особенно если учесть, что от его решений зависят судьбы многих людей. Во всяком случае, люди, облеченные властью, не должны забывать, что общественно-политический процесс, говоря философским языком, зависит не только от «объективных условий». Он складывается из замыслов, действий людей и результатов этих действий. Как заметил в этой связи один из русских политических мыслителей, за пределами сферы относительной необходимости в человеческой истории и политической жизни всегда есть и сфера относительной свободы, и так как в ней действуют человеческий разум и воля, вопрос о вине и ошибках отдельных политических деятелей или политических партий не может быть снят с повестки дня. Иначе говоря, при оценке общественно-политического явления следует говорить не только о причинах, но и, прежде всего, о личной ответственности и морально-политической оценке человеческого поведения, вызвавшего это явление. Это необходимо как в целях правильной исторической перспективы, так и особенно для того, чтобы учиться на ошибках и уроках прошлого, делая из них нужные выводы для повседневной практической работы.

Критерии оценивания доклада-презентации:

За содержание – 60% оценки, за качество презентации – 40% оценки.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	<u>38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»</u>
Образовательная программа	<u>«Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении»</u>
Дисциплина	<u>Управление коммуникациями и профессиональная этика государственного служащего</u>

Вопросы к зачету

1. Назовите основные функции морали. В чем они заключаются?
2. Мораль и нравы. Как соотносятся эти понятия?
3. Дайте характеристику основных положений утилитаристской и абсолютистской этических систем.
4. Охарактеризуйте этические концепции гедонизма и эвдемонизма.
5. В чем заключаются особенности взаимоотношения политики и морали?
6. Укажите трудности этического обоснования политики.
7. Сформулируйте определение политической этики. Почему политика не может обойтись без морали?
8. Изложите основные положения этики политического конфликта. Какова роль конфликтов в политической жизни?
9. В чем состоит этическое значение политического компромисса в современном демократическом обществе?
10. Дайте характеристику «этики ненасилия» как составляющей современной политической этики.
11. Дайте характеристику принципов солидарности и субсидиарности и их значение для политической стабилизации общества.
12. Сформулируйте определение справедливости как социальной и политической добродетели.
13. Назовите основные принципы и нормы современной парламентской этики.
14. Что такое конфликт интересов, и какое место эта проблема занимает в этике государственного служащего?
15. Назовите правила предупреждения конфликта интересов в публичной сфере, применяемые в современных государствах?

16. Что такое «экономическая этика»? В чем состоит проблема определения предмета и сферы действия экономической этики?
17. Раскройте значение понятия «социальная ответственность бизнеса», чем она отличается от юридической ответственности?
18. Назовите основные аргументы «за» и «против» социальной ответственности бизнеса.
19. Какие, на ваш взгляд, национальные традиции русской предпринимательской этики могут быть использованы в современной России?
20. Дайте характеристику «этики структуры» и «этики нейтралитета».
21. В чем состоит специфика административной этики, отличающей ее от других видов профессиональной этики?
22. Раскройте содержание понятия «этическая инфраструктура» применительно к системе государственной службы.
23. Какое значение имеет принцип нейтральности (беспристрастности) и принцип обеспечения государственного интереса на государственной службе?
24. Дайте характеристику и покажите значение принципов законности, социальной справедливости, неподкупности и гуманизма в сфере государственного управления.
25. Раскройте содержание и значение принципа открытости государственной службы. Как вы понимаете термин «публичность» в государственном управлении?
26. Каковы основные причины развития коррупции в системе государственной власти и государственной службы?
27. В чем выражается сущность лоббизма как одной из форм функционального представительства интересов в современном государстве?
28. Назовите пять принципов моральной силы организации. Раскройте их содержание.
29. Почему необходима разработка и внедрение Этического кодекса поведения государственного служащего. Каким должен быть механизм контроля за соблюдением Этического кодекса государственными служащими?
30. Что представляет из себя правило «трех плюсов» и какую роль оно играет в деловом общении, в достижении доверия и взаимопонимания между людьми?
31. Назовите основные функции этикета на государственной службе.
32. Что нужно знать о правилах критики, чтобы правильно к ней относиться?
33. Назовите шесть заповедей делового этикета, сформулированных Дж. Ягер. Раскройте их содержание.
34. Дайте характеристику стилей руководства, используя классификацию Блейка-Мутона. Какой стиль поведения руководителя в его взаимоотношениях с подчиненными представляется вам оптимальным?
35. Назовите «общие», «специфические» и «конкретные» нравственные качеств руководителя.

Зачёт проводится устно и включает в себя ответ на два теоретических вопроса из различных разделов курса.

Освоение дисциплины оценивается по 100-балльной системе, используемой в ИАТЭ НИЯУ МИФИ.

Максимальная суммарная оценка за зачёт составляет 40 баллов с учетом того, что максимальная оценка работы в семестре по контрольным точкам составляет 60 баллов.

Критерии оценивания

Баллы	Критерии оценки
36-40	Студент должен: <ul style="list-style-type: none">- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;- правильно формулировать определения;- продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой;- уметь сделать выводы по излагаемому материалу
25-35	Студент должен: <ul style="list-style-type: none">- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;- продемонстрировать умение ориентироваться в литературе;- уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу
21-24	Студент должен: <ul style="list-style-type: none">- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;- знать основную рекомендуемую программой учебную литературу
менее 20	Студент демонстрирует: <ul style="list-style-type: none">- незнание значительной части программного материала;- не владение понятийным аппаратом дисциплины;- существенные ошибки при изложении учебного материала;- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;- неумение делать выводы по излагаемому материалу

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

<p>ФОС рассмотрен на заседании отделения социально-экономических наук (протокол №1-08 от «29» августа 2022 г.)</p>	
--	--