

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Читинский институт (филиал)

ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра финансы и управление

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры финансов и управления
22 мая 2024 г. протокол № 9

Заведующий кафедрой
С.Л. Курьянова



**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.У.18 Этика государственной службы**

Направление подготовки: 38.05.02 Таможенное дело

Направленность (профиль): Таможенное дело

Квалификация выпускника: специалист таможенного дела

Чита, 2024 г.

**Структура
фонда оценочных средств
по дисциплине «Этика государственной службы»**

№ п/п	Этапы формирования компетенций	Перечень формируемых компетенций	ЗУНы (З.1, У1, Н1...)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описания шкал оценивания
1	Государственная служба в демократическом государстве	ПК-5	З - основы этики государственной службы, а также сущность, основные принципы и проблемы деловых отношений У-- обосновывать связь между этикой и развитием государственной службы; - оценивать наличие этических норм в деятельности государственной службы и проводить анализ этического уровня государственной организации;	Уо, Р	ПОРОГОВЫЙ Имеет целостное представление об особенностях делового общения, правилах успешных публичных выступлений, таких видах деловой коммуникации, как переговоры, совещания, деловая, в том числе и электронная ПОВЫШЕННЫЙ Демонстрирует готовность осуществлять деловое общение, публично выступать на профессиональные темы, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и под-

					держивать электронные коммуникации.
2	Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы	ПК-5	3- правила этики в сфере государственной службы, а также нормы и правила делового этикета; 3-техники управления этическими нормами межличностных отношений в деятельности государственной службы; 3-корректные способы решения спорных вопросов и конфликтных ситуаций в ходе делового взаимодействия и межличностных отношений У-использовать приемы эффективных коммуникаций в ходе деятельности и общения; - применять конструктивные способы при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций	Уо	Пороговый Имеет целостное представление об особенностях делового общения, правилах успешных публичных выступлений, таких видах деловой коммуникации, как переговоры, совещания, деловая, в том числе и электронная ПОВЫШЕННЫЙ Демонстрирует готовность осуществлять деловое общение, публично выступать на профессиональные темы, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.
3	Реформирование института государственной службы в современной России.	ПК-5	Н-- техникой управления этическими нормами межличностных отношений; - навыками конструктивного делового общения; - навыками управленческой	Уо	Пороговый Имеет целостное представление об особенностях делового общения, правилах успешных публичных выступлений, таких видах деловой коммуникации,

			этики; - навыками организации деловых приемов и презентаций; - навыками ведения деловой		как переговоры, совещания, деловая, в том числе и электронная ПОВЫШЕННЫЙ Демонстрирует готовность осуществлять деловое общение, публично выступать на профессиональные темы, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.
4	Итого по текущей аттестации	ПК-5			100
5	Промежуточная аттестация	ПК-5	3 - основы этики государственной службы, а также сущность, основные принципы и проблемы деловых отношений У-- обосновывать связь между этикой и развитием государственной службы; - оценивать наличие этических норм в деятельности государственной службы и проводить анализ этического уровня государственной организации; 3- правила	Т, Уо	ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания) Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено». В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей,

			<p>этики в сфере государственной службы, а также нормы и правила делового этикета; 3-техники управления этическими нормами межличностных отношений в деятельности государственной службы; 3-корректные способы решения спорных вопросов и конфликтных ситуаций в ходе делового взаимодействия и межличностных отношений У-использовать приемы эффективных коммуникаций в ходе деятельности и общения; - применять конструктивные способы при решении спорных вопросов и конфликтных ситуаций Н-- техникой управления этическими нормами межличностных отношений; - навыками конструктивного делового общения; - навыками управленческой этики; - навыками организации деловых приемов и презентаций; - навыками ведения деловой</p>		<p>формируемых на учебных занятиях по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы» (Таблица 2.5 рабочей программы дисциплины). «зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое реше-</p>
--	--	--	---	--	---

					<p>ние, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач; «зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения; «зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует</p>
--	--	--	--	--	---

					недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ; «не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.
--	--	--	--	--	---

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра финансы и управление

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ в рамках текущего контроля:

Критерий: Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл..

Компетенция: ПК-5 Способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ, использовать теоретические знания и методологию управления персоналом в таможенных органах

Знание: Знать особенности взаимодействий в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

1. «Золотое правило» нравственности как единство внутреннего и внешнего в поведении человека.
2. Административная этика как профессиональная этическая система государственной и муниципальной службы. Этика структуры и этика нейтралитета.
3. Бюрократия и бюрократизм как феномен управленческого процесса. Преодоление бюрократизма в системе государственной и муниципальной службы. Нравственнонегативная роль бюрократизма.
4. Декларирование интересов и мониторинг имущественного положения государственных служащих: общее и особенное.
5. Использование «административного ресурса» в предвыборных компаниях и способы его предотвращения.
6. Моральная ответственность государственных и муниципальных служащих.
7. Моральная ответственность: сущность, содержание, особенности.
8. Мотивация этического поведения и способы повышения этического уровня государственных и муниципальных служащих.
9. Общая характеристика моральных принципов.
10. Основные категории этики и их значение для жизнедеятельности общества и личности.
11. Отражение современных проблем развития российского общества в предмете этики.
12. Понятие «нравственность», «нравы», их отличие от морали.
13. Понятие и виды профессиональной этики.
14. Понятие и природа коррупции. Коррупция как этическая проблема в государственной и муниципальной службе.
15. Понятия реального, потенциального и мнимого конфликта интересов и механизмы его урегулирования.
16. Правила публичного комментирования чиновником государственной политики.
17. Природа и предназначение прикладной этики.
18. Совесть, достоинство и честь как этические категории.
19. Содержание и классификация моральных норм.
20. Соотношение прикладной и профессиональной этик.
21. Справедливость как категория этики, ее реализация в политической и управленческой деятельности.
22. Структура и функции морали. Особенности морального и правового регулирования в обществе.
23. Этика как наука о морали. Предмет, структура, функции этики.
24. Этические проблемы в публичном управлении на современном этапе.

25. Этические комиссии (комитеты) государственных органов власти: цели, задачи, функции, полномочия.

26. Этические требования к государственным и муниципальным служащим: основные принципы и нормы.

27. Этический кодекс как один из механизмов этического регулирования публичного управления. Разработка этических кодексов.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

Задание на умение.

Критерий: 30-26 баллов ставится за исчерпывающий ответ, в котором продемонстрирована полнота и глубина понимания теоретического материала курса, сознательность и логика изложения материала, продемонстрирована способность пользоваться специальной терминологией; 25-20 баллов ставится за ответ, в котором продемонстрировано понимание излагаемого материала, но присутствуют несущественные логические ошибки, тема вопроса раскрыта не полностью; 19-10 баллов ставится за ответ, в котором продемонстрирована недостаточная глубина и сознательность в изложении материала, специальная терминология курса в ответе используется с логическим и смысловым нарушением; 9-1 баллов ставится за письменный ответ, в котором присутствуют существенные ошибки, нарушена логика изложения материала, в изложении материала не используется специальная терминология; 0 баллов – отсутствие ответа.

Компетенция: ПК-5 Способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ, использовать теоретические знания и методологию управления персоналом в таможенных органах Умение: Уметь принимать социально и этически ответственные решения

Задача № 1. Проанализировать тему, выявляя этические проблемы государственного служащего.

Для анализа темы этических проблем, с которыми сталкиваются государственные служащие, можно использовать следующую методику, основанную на нескольких этапах. Каждый этап включает в себя определенные действия и инструменты, чтобы обеспечить глубокий анализ и выработку рекомендаций.

Методика анализа этических проблем государственного служащего

Этап 1: Определение ключевых понятий и контекста

Действия:

Исследовать определение этики и ее значимость в контексте государственной службы.

Проанализировать основные принципы этики государственного служащего, такие как честность, ответственность, прозрачность, служение общественным интересам.

Инструменты: Анализ литературы, изучение нормативных актов и кодексов этики.

Этап 2: Выявление этических проблем

Действия:

Идентифицировать потенциальные ситуации, когда могут возникать этические конфликты (например, коррупция, лоббизм, конфликт интересов, использование служебного положения в личных целях).

Опросить государственных служащих, чтобы выявить реальные случаи и примеры этических дилемм, с которыми они сталкивались.

Инструменты: Интервью, опросы, фокус-группы.

Этап 3: Анализ примеров этических проблем

Действия:

Рассмотреть и проанализировать конкретные примеры этических проблем, выявленных на предыдущем этапе.

Оценить последствия этих проблем для государственных служащих, для граждан и для организаций.

Инструменты: SWOT-анализ, кейс-стадии.

Этап 4: Формулирование рекомендаций по решению этических проблем

Действия:

Разработать рекомендации для государственных служащих по преодолению этических проблем, включая создание более прозрачных и этических рабочих процессов.

Рассмотреть возможность внедрения этического кодекса, обучения и тренингов по этике, создания анонимных каналов для подачи жалоб и предложений.

Инструменты: Мозговой штурм, работа в группах, инструменты планирования (например, диаграммы Ишикавы для выявления причин и последствий).

Этап 5: Оценка внедрения рекомендаций

Действия:

Определить KPI (ключевые показатели эффективности), которые будут использоваться для оценки успеха внедрения рекомендаций.

Разработать план мониторинга и анализа результатов.

Инструменты: KPI, отчеты о прогрессе, регулярные встречи и обсуждения.

Заключение

Эта методика позволяет систематически проанализировать этические проблемы, с которыми сталкиваются государственные служащие, и разработать эффективные решения для их преодоления. Подход, основанный на взаимодействии с реальными участниками, помогает выявить не только теоретические аспекты, но и практические реалии, что в свою очередь может привести к более эффективному и этичному государственному управлению.

Задача № 2. Проанализировать тему, согласно общепринятым нормам морали.

Для анализа темы в соответствии с общепринятыми нормами морали можно использовать методику, которая включает несколько последовательных этапов. Этот подход позволит структурированно рассмотреть вопрос с точки зрения этических норм и принципов. Ниже представлена методика анализа.

Методика анализа темы согласно общепринятым нормам морали

Этап 1: Определение ключевых понятий и рамок анализа

Действия:

Определить ключевые понятия (например, мораль, этика, нормы морали).

Установить рамки анализа, обозначив, какой аспект темы будет рассматриваться (например, профессиональная этика, личные этические дилеммы и др.).

Инструменты: Литературный обзор, изучение философских работ и нормативных актов, связанных с моралью и этикой.

Этап 2: Изучение общепринятых норм морали

Действия:

Исследовать основные категории общепринятых норм морали (например, честность, справедливость, уважение, ответственность).

Рассмотреть, как эти нормы применимы в контексте выбранной темы.

Инструменты: Анализ моральных кодексов, учебников по этике, публикаций и исследований в области морали.

Этап 3: Выявление этических дилемм

Действия:

Определить ситуации или примеры, в которых возникает конфликт между общепринятыми нормами морали и реальной практикой.

Рассмотреть случаи, когда личные, профессиональные или социальные интересы противостоят моральным нормам.

Инструменты: Кейс-стадии, опросы, фокус-группы для сбора мнений о моральных дилеммах.

Этап 4: Анализ идентифицированных дилемм

Действия:

Проанализировать каждую этическую дилемму на соответствие общепринятым нормам морали.

Оценить последствия выбора тех или иных действий для различных участников (индивидов, организаций, общества).

Инструменты: SWOT-анализ, метод "что если" для разработки сценариев.

Этап 5: Разработка рекомендаций по улучшению моральных норм

Действия:

На основе анализа предложить рекомендации для повышения моральных стандартов в организации или обществе.

Рассмотреть возможность внедрения программ обучения по этике, создания этических комитетов, разработки внутренних норм и правил.

Инструменты: Брейнсторминг, разработка планов действий, методика обратной связи для оценки внедрения.

Этап 6: Оценка эффективности внедрения рекомендаций

Действия:

Определить критерии и индикаторы для оценки внедрения рекомендаций по повышению моральных норм.

Разработать механизм мониторинга и отчетности для анализа изменений.

Инструменты: KPI, регулярные опросы, анализ обратной связи и результатов внедренных инициатив.

Заключение

Эта методика позволяет глубоко и системно проанализировать тему в контексте общепринятых норм морали, выявить возможные этические дилеммы и предложить пути решения для повышения моральных стандартов. Такой подход обеспечивает понимание не только теоретических основ, но и реальных практик, что способствует более ответственной и этичной деятельности в обществе.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

Задание на навыки.

Критерий: 40-30 баллов ставится за аргументированную, мировоззренчески от-refлексированную позицию в отношении проблемы, если студент может предложить выход сообразно нормам делового общения и закономерностям корпоративной морали.

Студент должен продемонстрировать умение рассуждать, уверенность в аргументации и системное знание материала предмета, рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи; использование дополнительного материала (обязательное условие); рациональность использования времени, отведенного на задание. 29-20 баллов ставится за устный ответ, в котором продемонстрирована в целом корректная, но недостаточно глубоко аргументированная и проанализированная позиция. 19-9 баллов ставится за ответ, в котором студент демонстрирует недостаточную глубину, обоснованность и логическую связность, в ответе присутствуют содержательные ошибки и недостатки устного изложения. 8-1 баллов ставится за устный ответ, в котором присутствуют существенные ошибки, нарушение логической последовательности и правил построения устного выступления. 0 баллов – отсутствие ответа.

Компетенция: ПК-5 Способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ, использовать теоретические знания и методологию управления персоналом в таможенных органах

Навык: Владеть основными технологиями взаимодействия, формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения.

Задание № 1. Проблематизировать профессиональную задачу по теме и предложить варианты ее решения в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.

Проблема: Конфликт интересов в государственной службе

Описание проблемы:

В государственной службе часто возникают ситуации, когда личные интересы сотрудников могут конфликтовать с их служебными обязанностями. Например, государственный служащий может оказаться перед выбором: выделить финансирование для проекта, который принесет пользу общественности, или поддержать проект своего знакомого или члена семьи, что приведет к личной выгоде. Такие ситуации могут подорвать доверие к государственным органам и вызвать обвинения в коррупции.

Задание № 2. Теоретически смоделировать нестандартную ситуацию по теме и разрешить ее согласно этическим нормам.

Вопросы к обсуждению на семинарах для устных опросов:

1. Каковы базовые ценности на государственной гражданской службе?

Ответ

Базовые ценности на государственной гражданской службе включают в себя ряд принципов и норм поведения, которыми руководствуются государственные служащие. Эти ценности закреплены в законодательстве Российской Федерации и являются основой профессиональной этики государственных служащих. Вот некоторые ключевые ценности:

Основные принципы государственной службы

1. **Законность:** Государственные служащие обязаны соблюдать законы и правовые нормы, действовать исключительно в рамках полномочий, установленных законом.

2. **Профессионализм:** Высокий уровень квалификации, компетентность и ответственность за выполнение служебных обязанностей.

3. **Объективность и независимость:** Принятие решений должно основываться на объективных фактах и интересах государства, исключая влияние личных симпатий или антипатий.

4. **Открытость и прозрачность:** Предоставление полной и точной информации гражданам и организациям, соблюдение принципа открытости и доступности информации.

5. **Справедливость и честность:** Равенство перед законом всех граждан, отсутствие дискриминации и предвзятости.

6. **Подотчетность и контроль:** Ответственность за принимаемые решения и проводимую политику, обеспечение контроля над деятельностью госслужащих.

7. **Этическое поведение:** Честность, добросовестность, уважение прав и свобод граждан, предотвращение конфликта интересов.

8. **Служба обществу:** Ориентация на удовлетворение потребностей граждан, повышение качества предоставляемых услуг.

Эти ценности формируют основу профессионального поведения государственных гражданских служащих и способствуют эффективному выполнению ими своих функций.

2. Соответствуют ли требования к служебному поведению государственных гражданских служащих этим базовым ценностям?

Ответ:

Требования к служебному поведению государственных гражданских служащих соответствуют базовым ценностям, поскольку они ориентированы на выполнение ряда ключевых принципов, отражающих высокий уровень профессионализма, этичности и приверженность

правам и интересам граждан. Рассмотрим основные положения, закрепленные в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации":

Основные требования к служебному поведению

1. Добросовестное исполнение должностных обязанностей Гражданский служащий обязан добросовестно исполнять свои должностные обязанности, обеспечивая высокое качество своей профессиональной деятельности. Это соответствует базовой ценности эффективности и качества предоставляемых услуг населению.

2. Соблюдение и защита прав и свобод граждан Основной целью профессионального служебного поведения является признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина. Это отражает фундаментальные ценности демократии и уважения личности.

3. Беспристрастность и равенство перед законом Служащий должен обеспечить равное и беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам, исключая предпочтения различным объединениям и группам. Такое требование поддерживает справедливость и объективность в отношениях с обществом.

4. Профессиональная независимость и отсутствие конфликта интересов Запрещается влияние личных, финансовых и иных интересов на осуществление служебных функций. Это способствует сохранению доверия населения к государственным органам и укрепляет доверие к институтам власти.

5. Корректность и уважительное обращение с гражданами Обязанность проявить корректность и уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации подчеркивает важность учета культурных особенностей разных слоев общества.

6. Этическое поведение и сохранение чести и достоинства Госслужащему предписано избегать поступков, порочащих его честь и достоинство, а также сохранять репутацию государственного органа. Этический аспект поведения служит основой честности и прозрачности власти.

3 Каким образом обеспечивается соответствие служебного поведения государственных гражданских служащих указанным требованиям?

Ответ

Соответствие служебному поведению государственных гражданских служащих регулируется рядом законодательных актов и нормативных документов, основными среди которых являются Федеральный закон №79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Указ Президента РФ №885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих".

Для соблюдения требований, предъявляемых к госслужащим, используются следующие механизмы контроля и регламентации:

1. Квалификационные требования и аттестационная процедура

При поступлении на государственную службу установлены квалификационные требования, включающие уровень образования, стаж работы, профессиональные знания и навыки. Аттестация проводится регулярно для оценки соответствия сотрудника занимаемой должности и установленным этическим нормам.

2. Этический кодекс и должностные инструкции

Этический кодекс определяет нормы морали и нравственности, которым обязаны соответствовать государственные служащие. Нарушение норм кодекса влечет дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения. Должностные инструкции детально регламентируют обязанности и права сотрудников, обеспечивая четкое понимание границ полномочий и ответственности.

3. Система антикоррупционных мер

Государственные органы проводят мероприятия по профилактике коррупции, включая контроль над доходами и расходами сотрудников, проверку деклараций имущества и доходов, ограничение конфликтных ситуаций интересов и взаимодействие с контрольно-надзорными органами.

4. Внутренняя дисциплина и система поощрений и наказаний

За добросовестное исполнение обязанностей государственные служащие получают премии, награды и продвижение по карьерной лестнице. За нарушения служебных обязанностей предусмотрены меры дисциплинарного воздействия, начиная от устных предупреждений и заканчивая увольнением.

Таким образом, соблюдение требований к служебному поведению достигается комплексом мероприятий, направленных на формирование профессиональной компетентности, развитие корпоративной культуры и профилактику коррупционных проявлений.

4 Что из себя представляет конфликт интересов на государственной гражданской службе и каковы методы его урегулирования?

Ответ

Конфликт интересов на государственной гражданской службе возникает тогда, когда личные интересы служащего вступают в противоречие с обязанностью действовать исключительно в интересах государства и добросовестно исполнять должностные обязанности. Это ситуация, при которой государственные служащие принимают решения или совершают действия, основываясь на личной выгоде, родственниках, друзьях или иных близких связях, а не исходя из объективных критериев.

Основные признаки конфликта интересов:

- **Личная заинтересованность:** Когда решение госслужащего может принести пользу ему лично, членам семьи или близким людям.
- **Несоответствие публичному долгу:** Действия чиновника противоречат законодательству, служебным инструкциям или интересам службы.
- **Злоупотребление полномочиями:** Использование своего положения в корыстных целях.

Методы предотвращения и урегулирования конфликтов интересов:

Законодательные меры:

- **Законодательное регулирование:** Наличие четких законов и нормативных актов, регулирующих деятельность государственных служащих и определяющих процедуры разрешения конфликтов интересов.
- **Регистрация деклараций доходов и имущества:** Обязанность чиновников ежегодно подавать декларации о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.
- **Запрет на совместительство:** Ограничение возможности совмещения государственной должности с предпринимательской деятельностью или работой в коммерческих структурах.

Организационные меры:

- **Создание специальных комиссий:** Комиссии по урегулированию конфликтов интересов, состоящие из представителей разных ведомств и общественных организаций.
- **Обучение и информирование:** Проведение тренингов и семинаров для повышения осведомленности сотрудников о правилах поведения и рисках возникновения конфликтов интересов.

○ **Контроль и надзор:** Регулярный мониторинг деятельности госслужащих, проверка соответствия действий нормам закона и этическим стандартам.

Этические нормы и культура поведения:

○ **Кодексы профессиональной этики:** Разработка и внедрение кодексов, содержащих правила поведения, ориентированные на честность, открытость и прозрачность.

○ **Самостоятельное выявление и уведомление:** Поощрение добровольного выявления возможных конфликтов интересов и своевременного уведомления руководства.

Таким образом, комплексный подход, включающий законодательные, организационные и этические меры, позволяет эффективно предотвращать и разрешать конфликты интересов на государственной службе, способствуя повышению доверия населения к власти и эффективности управления государством.

Доработать текст

Какие примеры личных интересов могут привести к конфликту?

Как часто необходимо подавать декларации о доходах государственным служащим?

Какие последствия могут возникнуть у государственного служащего при возникновении конфликта интересов?

Ставьте лайк

Ответ

Конфликт интересов на государственной гражданской службе возникает тогда, когда личные интересы служащего вступают в противоречие с обязанностью действовать исключительно в интересах государства и добросовестно исполнять должностные обязанности. Это ситуация, при которой государственные служащие принимают решения или совершают действия, основываясь на личной выгоде, родственниках, друзьях или иных близких связях, а не исходя из объективных критериев.

Основные признаки конфликта интересов:

○ **Личная заинтересованность:** Когда решение госслужащего может принести пользу ему лично, членам семьи или близким людям.

○ **Несоответствие публичному долгу:** Действия чиновника противоречат законодательству, служебным инструкциям или интересам службы.

○ **Злоупотребление полномочиями:** Использование своего положения в корыстных целях.

Методы предотвращения и урегулирования конфликтов интересов:

Законодательные меры:

○ **Законодательное регулирование:** Наличие четких законов и нормативных актов, регулирующих деятельность государственных служащих и определяющих процедуры разрешения конфликтов интересов.

○ **Регистрация деклараций доходов и имущества:** Обязанность чиновников ежегодно подавать декларации о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.

○ **Запрет на совместительство:** Ограничение возможности совмещения государственной должности с предпринимательской деятельностью или работой в коммерческих структурах.

Организационные меры:

○ **Создание специальных комиссий:** Комиссии по урегулированию конфликтов интересов, состоящие из представителей разных ведомств и общественных организаций.

- **Обучение и информирование:** Проведение тренингов и семинаров для повышения осведомленности сотрудников о правилах поведения и рисках возникновения конфликтов интересов.

- **Контроль и надзор:** Регулярный мониторинг деятельности госслужащих, проверка соответствия действий нормам закона и этическим стандартам.

Этические нормы и культура поведения:

- **Кодексы профессиональной этики:** Разработка и внедрение кодексов, содержащих правила поведения, ориентированные на честность, открытость и прозрачность.

- **Самостоятельное выявление и уведомление:** Поощрение добровольного выявления возможных конфликтов интересов и своевременного уведомления руководства.

Таким образом, комплексный подход, включающий законодательные, организационные и этические меры, позволяет эффективно предотвращать и разрешать конфликты интересов на государственной службе, способствуя повышению доверия населения к власти и эффективности управления государством.

5 Каким образом происходит назначение на государственные должности государственной службы?

Ответ

Назначение на государственные должности государственной службы в России осуществляется следующим образом:

Этапы назначения

1. **Формирование вакансий:** Государственные органы периодически объявляют конкурс на замещение должностей государственной гражданской службы. Информация публикуется на официальных сайтах государственных органов и специализированных ресурсах.

2. **Подбор кандидатов:** Кандидаты направляют заявление и необходимые документы в соответствующий государственный орган. Документы включают резюме, копии дипломов, трудовой книжки и другие бумаги, подтверждающие квалификацию кандидата.

3. **Оценка квалификации:** Специальная комиссия проводит оценку профессиональных качеств и опыта кандидатов. Оцениваются образование, стаж работы, знания и умения, соответствующие требованиям занимаемой должности.

4. **Проведение конкурса:** Конкурс проводится путем тестирования, собеседования или иных форм оценки. Цель конкурса — определить наиболее подходящего кандидата на должность.

5. **Решение комиссии:** По результатам конкурса принимается решение о назначении на должность. Решение оформляется приказом руководителя соответствующего органа власти.

6. **Оформление документов:** После принятия решения кандидат подписывает контракт о прохождении государственной службы, получает служебное удостоверение и приступает к исполнению обязанностей.

Особенности назначения

- Назначение на высшие государственные должности (например, министра или заместителя министра) производится Президентом Российской Федерации или Правительством РФ.

- Для некоторых категорий должностей предусмотрено прохождение аттестации каждые три-пять лет.

- Существуют ограничения и требования к гражданам, претендующим на государственную службу, включая отсутствие судимости, состояние здоровья и соблюдение антикоррупционных норм.

Таким образом, процесс назначения на государственные должности включает ряд этапов, направленных на обеспечение объективности и прозрачности процедуры подбора кадров.

6 Каковы требования к лицам, претендующим на замещение данных должностей?

Ответ

Для понимания вопроса необходима дополнительная информация о конкретных должностях, на которые претендуют лица. Различные должности имеют разные квалификационные требования и условия назначения.

Однако, общие требования к кандидатам на государственные должности включают:

Образование и квалификация:

- Высшее образование соответствующего профиля (например, юридическое, экономическое, техническое).

- Наличие опыта работы в соответствующей сфере.

- Соответствие профессиональным стандартам и требованиям квалификации.

Возрастные ограничения:

- Для некоторых должностей установлены возрастные рамки (например, минимальный возраст для занятия определенных государственных должностей).

Гражданство и проживание:

- Обычно требуется гражданство Российской Федерации.

- Постоянное проживание на территории России.

Здоровье и физическая подготовка:

- Отсутствие медицинских противопоказаний для исполнения должностных обязанностей.

- Прохождение медицинского осмотра и психологического тестирования (для отдельных категорий должностей).

Репутация и моральный облик:

- Отсутствие судимости или уголовного преследования.

- Положительная характеристика с предыдущих мест работы.

- Высокая морально-нравственная устойчивость.

Эти требования могут варьироваться в зависимости от конкретной должности и уровня ответственности. Например, для судей и прокуроров действуют особые нормы, установленные федеральным законом.

Если вас интересует конкретная должность, пожалуйста, уточните её название, и я смогу предоставить более детальную информацию.

7 В чем смысл проведения аттестации и квалификационного экзамена?

Ответ

Аттестация и квалификационный экзамен проводятся с целью оценки уровня профессиональной подготовки, квалификации и компетентности специалиста в определенной области. Основные цели и задачи таких мероприятий включают:

Цели проведения аттестации и квалификационных экзаменов

1. **Оценка профессиональных компетенций:** Проверка наличия необходимых знаний, навыков и опыта у работников, позволяющих эффективно исполнять должностные обязанности.

2. **Подтверждение соответствия занимаемой должности:** Аттестация позволяет убедиться, что сотрудник соответствует требованиям своей должности и способен справляться с возложенными обязанностями.

3. **Повышение качества услуг и продукции:** Регулярная оценка сотрудников способствует повышению профессионального уровня и улучшению качества предоставляемых услуг или производимой продукции.

4. **Развитие карьеры:** Успешная сдача аттестационных испытаний открывает возможности для карьерного роста и повышения заработной платы.

5. Обеспечение конкурентоспособности организации: Высокий уровень профессионализма сотрудников повышает конкурентоспособность предприятия и укрепляет его репутацию среди клиентов и партнеров.

6. Соответствие законодательным нормам: Во многих отраслях проведение регулярных аттестаций предусмотрено законодательством и является обязательным условием для продолжения трудовой деятельности.

Таким образом, аттестация и квалификационные экзамены играют важную роль в обеспечении эффективности и надежности трудовых процессов, способствуя профессиональному развитию сотрудников и повышению общего уровня компетенции в организациях.

8 Каковы основания для прекращения служебного контракта

Ответ

Основания для прекращения служебного контракта предусмотрены Федеральным законом №79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Основные причины расторжения контракта включают:

По инициативе гражданского служащего:

1. **По собственному желанию** — сотрудник вправе подать заявление о расторжении контракта с указанием конкретной даты увольнения.

 *Статья 36 Федерального закона №79-ФЗ*

2. **Переход на выборную должность**, государственную службу другого вида либо работу в коммерческих структурах.

По инициативе представителя нанимателя:

1. **Несоответствие занимаемой должности.** Это возможно при неудовлетворительных результатах аттестации, установленной комиссией, или несоответствии квалификационным требованиям.

 *Статья 37 Федерального закона №79-ФЗ*

2. **Достижение предельного возраста пребывания на госслужбе** (обычно 65 лет).

3. **Утрата доверия вследствие коррупционных действий** или нарушение ограничений и запретов, установленных законом.

4. **Совершение проступков, порочащих честь госслужащего**, грубое нарушение трудовой дисциплины, использование служебного положения в корыстных целях.

5. **Представление заведомо ложных сведений о доходах, имуществе и обязательствах перед кредиторами.**

6. **Невозможность продолжения службы по состоянию здоровья** (например, инвалидность, препятствующая выполнению обязанностей).

7. **Отказ от прохождения проверки или переаттестации**, предусмотренной нормами закона.

Общие основания:

1. **Окончание срока срочного контракта** (если контракт заключен на определенный срок).

2. **Изменение условий труда или организационно-штатных мероприятий**, приводящих к невозможности исполнения должностных обязанностей сотрудником.

При прекращении контракта гражданскому служащему выдается справка установленного образца и выплачиваются положенные компенсации согласно законодательству.

Эти правила позволяют обеспечивать четкость и прозрачность процедур прекращения трудовых отношений в сфере государственной службы.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра финансы и управление

Кейсы:

Кейс 1

Вводная часть.

Государственная гражданская служба России - вид государственной службы, которая является профессиональной служебной деятельностью граждан России на должностях гос. гражданской службы по осуществлению полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов России, лиц, занимающих гос. должности России, и лиц, занимающих гос. должности субъектов России.

Одним из базовых механизмов построения и функционирования системы государственной службы является принцип открытости государственной службы и ее доступности общественному контролю. Принцип открытости государственной службы базируется, в первую очередь, на ч. 2 ст. 24 Конституции России: «органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностные лица обязаны гарантировать каждому возможность познакомиться с документами и материалами, затрагивающими его права и свободы, если другое не оговаривается законом».

Федеральным законом «О гос. гражданской службе в России» гарантирован перечень мер, направленных на реализацию принципа открытости гос. гражданской службы, например реализация конкурсных процедур при поступлении на государственную гражданскую службу, подача государственным служащим данных о доходах, обязательствах имущественного характера, имуществе, подача информации о расходах и т.д.

С целью организации взаимосвязи органов государственной власти России с общественными объединениями, движениями и экспертными организациями в России осуществляется комплекс мероприятий по развитию системы «Открытое правительство».

«Открытое правительство» - это система инструментальных методов, гарантирующих оптимальное взаимодействие власти и гражданского общества. Итогом такой взаимосвязи является не только совершенствование качества разрабатываемых решений и качества работы гос. аппарата в целом, но и развитие новой для России культуры взаимосвязи, поиска удачных решений и компромиссов.

С 2012 года на федеральном, региональном уровне сформированы и начали работу общественные советы при органах государственной власти. В состав советов вошли эксперты и представители заинтересованных общественных организаций. Роль общественных советов означает участие в обсуждении проектов нормативных правовых, правовых актов органов власти, заседаниях конкурсных и аттестационных комиссиях органов.

Задание.

Предложить и обосновать комплекс мер по повышению открытости гос. гражданской службы в регионах РФ

Ответ на кейсовую ситуацию 1

Повышение открытости государственных гражданских служб является важным аспектом укрепления доверия населения к власти и улучшения качества управления регионами. Для достижения этой цели предлагается следующий комплекс мер:

I. Информационная прозрачность

1. Регулярное опубликование отчетов и документов

Госслужбы обязаны регулярно размещать отчеты о своей деятельности, включая финансовые документы, решения и проекты нормативных актов. Это позволит гражданам отслеживать работу чиновников и понимать процессы принятия решений.

2. Создание единого портала госуслуг

Развитие электронных сервисов и единой информационной системы позволит упростить доступ граждан к услугам, повысить качество обслуживания и обеспечить прозрачность взаимодействия с государственными органами.

II. Участие общественности

3. Проведение общественных обсуждений

Организация регулярных встреч представителей госслужб с населением, проведение слушаний и консультаций позволит учитывать мнение граждан при принятии важных решений.

4. Поддержка институтов гражданского контроля

Создание советов общественного контроля, привлечение НКО и инициативных групп граждан к мониторингу деятельности госорганов повысит доверие к власти и снизит коррупционные риски.

III. Обучение и развитие кадров

5. Повышение квалификации сотрудников

Регулярные курсы повышения квалификации, обучение методикам работы с гражданами и технологиями электронного правительства позволят государственным служащим эффективно взаимодействовать с обществом.

6. Привлечение молодых специалистов

Программа стажировок и привлечения талантливых выпускников вузов обеспечит приток свежих идей и инновационных подходов в деятельность госструктур.

IV. Ответственность и контроль

7. Ужесточение ответственности за нарушение принципов открытости

Необходимо разработать механизмы наказаний для должностных лиц, нарушающих принципы прозрачности и открытости. Например, введение штрафов и дисциплинарных взысканий за сокрытие информации.

8. Независимый аудит эффективности мер по открытости

Периодическое проведение аудитов независимыми организациями позволит объективно оценить эффективность принятых мер и выявить недостатки в работе госслужащих.

Обоснования предложенных мер:

- **Информационная прозрачность:** обеспечивает доступность информации о деятельности госслужб, повышает уровень информированности граждан и способствует снижению коррупции.
- **Участие общественности:** вовлекает население в процесс принятия решений, улучшает взаимодействие органов власти и общества, снижает недоверие и недовольство.
- **Обучение и развитие кадров:** повышение уровня профессиональной подготовки госслужащих позволяет эффективнее реализовывать реформы и повышать качество услуг.
- **Ответственность и контроль:** наличие четких механизмов наказания и мониторинга помогает дисциплинировать работников и предотвращать злоупотребления властью.

Эти меры способствуют формированию прозрачной и эффективной системы государственного управления, укреплению демократических основ и улучшению социально-экономической ситуации в регионах РФ.

Кейс

Вводная часть.

В 2008 году в России был принят Федеральный закон «О противодействии коррупции», согласно которому коррупция означает злоупотребление служебным положением, дача и получение взятки, злоупотребление своим должностным положением не смотря на законные интересы государства и общества с целью получения дохода в виде различных ценностей, денег, услуг имущественного характера, других имущественных прав для себя или для 3-х лиц или незаконное подача такой выгоды указанному лицу иными лицами.

Противодействие коррупции — деятельность федеральных органов гос. власти, органов гос. власти субъектов России и местного самоуправления, предприятий и физических лиц в пределах их полномочий:

- а) по сведению к минимуму коррупции, в т.ч. по определению и устранению предпосылок коррупции;
- б) по сведению к минимуму коррупционных правонарушений;
- в) по сведению к минимуму последствий коррупционных правонарушений.

В настоящем в России действует определенное число подзаконных нормативных правовых актов в сфере сведения к минимуму коррупции, ратифицирована (утверждена на федеральном уровне) Конвенция Организации Объединённых Наций против коррупции, что говорит о том, что государство намерено серьезно заняться искоренением данной национальной проблемы.

Самым лучшим средством, в соответствии со словами Президента России, должны стать изменения в психологии самих людей.

Задание

1. Какие меры, способы и средства в сфере сведения к минимуму коррупции, направленные на изменение психологии людей, воспитание чувства неприятия коррупции, Вы можете предложить?
2. Обоснуйте свой выбор.

Ответ на кейсовую ситуацию 2

Способы и меры снижения уровня коррупции

Коррупция является одной из ключевых проблем современного общества, негативно влияющей на экономику, социальную справедливость и доверие населения к власти. Для борьбы с коррупцией необходимы комплексные меры, включающие правовые, экономические и психологические инструменты.

Основные направления мер:

1. Формирование антикоррупционной культуры:

- Повышение уровня правовой грамотности среди населения путем образовательных кампаний и информирования о последствиях коррупции.
- Развитие гражданской активности и участие общественности в контроле над деятельностью государственных органов.
- Создание условий для поощрения честности и добросовестности сотрудников госслужбы.

2. Создание прозрачной системы управления:

- Регулярная публикация отчетов о расходовании бюджетных средств и реализации проектов.
- Установление четких процедур принятия решений и контроля за их исполнением.
- Реализация электронных платформ для подачи жалоб и обращений граждан.

3. Стимулирование добровольного отказа от участия в коррупционных схемах:

- Предоставление сотрудникам льгот и бонусов за проявление честности и отказ от взяток.
- Организация тренингов и семинаров по этическим аспектам профессиональной деятельности.

4. Применение экономических стимулов и санкций:

- Увеличение штрафов и уголовной ответственности за совершение коррупционных преступлений.
- Введение компенсаций потерпевшим от действий коррупционеров.

5. Использование технологий для предотвращения коррупции:

- Автоматизация процессов закупок и распределения ресурсов.
- Применение цифровых инструментов для мониторинга финансовых потоков и выявления нарушений.

6. Психологические методы воспитания нетерпимости к коррупции:

- Пропаганда ценностей честности и справедливости в СМИ и социальных сетях.
- Проведение общественных дискуссий и обсуждений вопросов морали и нравственности.

Выбор методов и обоснование

Выбор предложенных мер основан на комплексе факторов, включая культурные особенности российского общества, опыт зарубежных стран и современные тенденции в борьбе с коррупцией. Важно учитывать, что борьба с коррупцией должна носить систематический характер и включать широкий спектр мероприятий, направленных на формирование устойчивого иммунитета против коррупционного поведения.

1. Правовая основа: Четкое законодательство, предусматривающее строгие наказания за коррупционные преступления, создает условия для соблюдения законов и формирует понимание недопустимости нарушения правовых норм.

2. Экономическое стимулирование: Использование экономических механизмов позволяет заинтересовать государственных служащих в соблюдении закона и стимулирует добровольный отказ от коррупционных практик.

3. Информационная открытость: Прозрачность и доступность информации способствуют повышению доверия граждан к государственным институтам и снижают вероятность злоупотреблений властью.

4. Образование и воспитание: Формирование антикоррупционной культуры начинается с детства и продолжается на протяжении всей жизни. Это включает обучение основам права, развитие критического мышления и пропаганду честности и порядочности.

Таким образом, реализация комплекса указанных мер позволит существенно снизить уровень коррупции и создать условия для формирования эффективного государства, способствующего развитию экономики и социальной стабильности.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ЧИТИНСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
 ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 Кафедра финансы и управление
Образцы тестов, заданий для промежуточной аттестации

Министерство науки и высшего образования
 Российской Федерации Читинский
 институт (филиал) Федерального
 государственного бюджетного
 образовательного учреждения
 высшего образования «БАЙ-
 КАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИ-
 ВЕРСИТЕТ»

(ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

Специальность - 38.05.02
 Таможенное дело
 Специализация - Таможенное дело
 Кафедра финансы и управление
 Дисциплина - Этика государствен-
 ной службы

БИЛЕТ № 1

1. Тест (30 баллов).
2. Проанализировать тему, выявляя этические проблемы государственного служащего. (30 баллов).
3. Проблематизировать профессиональную задачу по теме и предложить варианты ее решения в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (40 баллов).

Составитель _____ Л.Ю. Криклевская
 Заведующий кафедрой _____ С.Л. Курьянова

1-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний.

Критерий: Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл..

Компетенция: ПК-5 Способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ, использовать теоретические знания и методологию управления персоналом в таможенных органах

Знание: Знать особенности взаимодействий в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

п/н за- да- ния	Компе- тенция	З У Н	Характеристика задания	Варианты ответов	Кл юч
1.	ПК 5		<i>Прочитайте текст и запишите развер- нутый обоснованный ответ</i> учение о морали и нравственности это:	Ваш ответ: ____	Эти ка
2.	ПК 5		<i>Прочитайте текст, выберите правиль-</i>	1. 1. условия, когда внешнее	2

		<p><i>ный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Социальная ответственность менеджмента трактуется неоднозначно. С точки зрения утилитарных концепций рыночной капитализации и богатства акционеров (shareholder value), организация должна обеспечивать</p>	<p>окружение оказывает значительное влияние на функционирование организации</p> <p>2. 2. обеспечивать эффективное использование ресурсов, создавая необходимые обществу товары и услуги</p> <p>3. 3. условия, когда социальная активность бизнеса, улучшающая жизнь местных сообществ, может приносить ему дополнительный выигрыш, в том числе за счет формирования позитивного имиджа в глазах общественности: потребителей, органов государственного управления, инвесторов, кредиторов, представителей средств массовой информации и т.п.</p>	
3.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i></p> <p>нравственным регулятором деловых отношений и определяет те принципы и нормы поведения бизнесмена и руководителя, которые соответствуют нравственным идеалам</p>	Ваш ответ _____	Деловая этика
4.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i></p> <p>обеспечение достижения поставленных целей в возможно короткий срок при наименьших затратах ресурсов: экономических, финансовых, трудовых, социальных, духовных и т. п. – это:</p>	Ваш ответ _____	Эффективность управления
5.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i></p> <p>искусственный образ, формируемый в общественном или индивидуальном сознании средствами массовой коммуникации и психологического воздействия. Он создается пиаром, пропагандой, рекламой с целью формирования в массовом сознании определённого отношения к объекту. О чем идет речь, определение чего представлено в описании?</p>	Ваш ответ _____	Имидж
6.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</i></p> <p>Какое понятие раскрывают следующие трактовки: форма отражения</p>	Ваш ответ _____	Государств

		<p>общих связей, она является показателем степени гуманности и человечности существующих в обществе порядков;</p> <p>исторически сложившаяся устойчивая форма организации совместной деятельности лиц, находящихся на службе государства;</p> <p>утверждает в сознании граждан принципы согласия, добра, справедливости, любви к обществу и т.д.</p>		ен-ная служба
7.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Ограничения, связанные с гражданской службой:</p>	<p>1. наличие гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;</p> <p>2. утрата представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей;</p> <p>3. заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц;</p> <p>4. отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы связано с использованием таких сведений;</p> <p>5. выход из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства</p> <p>6. приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;</p> <p>7. близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с гражданским служащим, если</p>	1, 2, 4, 5, 7, 9

			<p>замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;</p> <p>8. получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).</p> <p>9. представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу;</p> <p>10. быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено Федеральным законом ;</p>	
8.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Какое из определений соответствует понятию возможный конфликт интересов</p>	<p>1. ситуация, при которой законные действия служащего могут привести к подозрению в наличии у него конфликта интересов, даже несмотря на отсутствие такового</p> <p>2. возникшее противоречие между служебными обязанностями и частными интересами служащего, при котором частные интересы лица негативно влияют на исполнение им своих служебных обязанностей</p> <p>3. должностное лицо имеет личный интерес, который в будущем, в случае изменения определенных обстоятельств, может воспрепятствовать объективному исполнению служащим своих должностных обязанностей</p>	3
9.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Какое из определений соответствует понятию реальный конфликт интересов</p>	<p>1. ситуация, при которой законные действия служащего могут привести к подозрению в наличии у него конфликта интересов, даже несмотря на отсутствие такового</p> <p>2. возникшее противоречие между служебными обязанностями и частными интересами служащего, при котором частные интересы лица негативно влияют на исполнение им своих служебных обязанностей</p>	2

			3. должностное лицо имеет личный интерес, который в будущем, в случае изменения определенных обстоятельств, может воспрепятствовать объективному исполнению служащим своих должностных обязанностей	
10.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Этические нормы государственных служащих можно разделить на три группы: из них нормы общечеловеческого характера</p>	<p>1. дисциплинированность, коммуникабельность, умение хранить государственную тайну и иные виды тайны</p> <p>2. честность, доброжелательность, уважение к личности, скромность</p> <p>3. умение находить компромисс</p> <p>4. нормы внутриаппаратного поведения</p>	1
11.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Системно-корпоративный имидж – это:</p>	<p>1. имидж, которому соответствует коллективный субъект</p> <p>2. имидж территориального образования: поселка, города, региона, страны</p> <p>3. имидж человека, в противоположность имиджу группы, организации, предмета</p> <p>4. символический образ организации, в основе которого лежат элементы, обеспечивающие восприятие данной организации как субъекта</p>	2
12.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Нанимателем для муниципального служащего является</p>	<p>1. глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования</p> <p>2. муниципальное образование</p> <p>3. субъект РФ</p> <p>4. РФ</p>	2
13.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Функция социальной организации государственной службы:</p>	<p>1. Государственная служба утверждает в сознании граждан принципы согласия, добра, справедливости, любви к обществу и т.д.</p> <p>2. Государственная служба является образцом организации и оказывает упорядочивающее воздействие на все институты общества.</p> <p>3. В рамках государствен-</p>	2

			<p>ной службы должен осуществляться управленческий контроль, который позволяет отслеживать складывающуюся ситуацию, корректировать управленческие решения и в целом оптимизировать управленческую деятельность</p> <p>4. Рационализация государственной службы достигается за счет профессионализма, компетентности кадров, согласованности всех звеньев государственной службы.</p>				
14.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Под личной заинтересованностью понимается:</p>	<p>1. ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) служащего влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий) с целью недопущения причинения вреда законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации</p> <p>2. возможность получения служащим при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц</p> <p>3. возникшее противоречие между служебными обязанностями и частными интересами служащего, при котором частные интересы лица негативно влияют на исполнение им своих служебных обязанностей</p> <p>4. ситуация, при которой законные действия служащего могут привести к подозрению в наличии у него конфликта интересов, даже несмотря на отсутствие такового</p>	2			
15.	ПК 5	<p><i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Порядок процесса социального управления во взаимосвязи функций:</p>	<p>1. мотивация 2. контроль 3. планирование 4. организация</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>				341 2

16.	ПК 5	<p>Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Прочитайте вопрос, установите соответствие между процессами (явлениями и событиями) и фактами, относящимися к этим процессам (явлением, событиям):</p> <table><tr><th colspan="2">Виды ответственности</th><th colspan="2">Понятие ответственности</th></tr><tr><td>А</td><td>Социальная ответственность</td><td>1</td><td>следование законам и нормам государственного регулирования, определяющим, что организация или личность может и чего не должна делать.</td></tr><tr><td>Б.</td><td>Юридическая ответственность</td><td>2</td><td>добровольное решение следовать социальным нормам, ценностям, моральному долгу, принимая активное участие в решении социальных проблем</td></tr></table>	Виды ответственности		Понятие ответственности		А	Социальная ответственность	1	следование законам и нормам государственного регулирования, определяющим, что организация или личность может и чего не должна делать.	Б.	Юридическая ответственность	2	добровольное решение следовать социальным нормам, ценностям, моральному долгу, принимая активное участие в решении социальных проблем	A2 B1
Виды ответственности		Понятие ответственности													
А	Социальная ответственность	1	следование законам и нормам государственного регулирования, определяющим, что организация или личность может и чего не должна делать.												
Б.	Юридическая ответственность	2	добровольное решение следовать социальным нормам, ценностям, моральному долгу, принимая активное участие в решении социальных проблем												
17.	ПК 5	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p> <p>Правительство Российской Федерации ежегодно не позднее чем в _____-месячный срок со дня вступления в силу федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период утверждает:</p> <p>а) распределение бюджетных ассигнований федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период, предусмотренных на профессиональное развитие федеральных государственных гражданских служащих:</p> <p>на выполнение государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию федеральных государственных гражданских служащих;</p> <p>на выполнение государственных заданий на оказание образовательными организациями, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют Правительство Российской Федерации и (или) отдельные федеральные государственные органы, государственных услуг по</p>	1. 2-месячный 2. 3-месячный 3. 5-месячный 4. 12-месячный	2											

			реализации дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих; на осуществление обучения федеральных государственных гражданских служащих на основании образовательных сертификатов; б) государственный заказ на мероприятия по профессиональному развитию федеральных государственных гражданских служащих.																		
18.	ПК 5		Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ 1. Срок обучения по программе повышения квалификации для гражданских служащих составляет не менее _____ часов, 2. Срок обучения по программе профессиональной переподготовки - не менее _____ часов.	Ваш ответ _____	1. 16 2. 500																
19.	ПК 5		Прочитайте вопрос, установите соответствие между процессами (явлениями и событиями) и фактами, относящимися к этим процессам (явлением, событиям): <i>Социальный характер функционирования государственной службы в значительной степени определяется политическими, профессиональными и личностными качествами государственного служащего</i>	<table><tr><th colspan="2">Виды качеств</th><th colspan="2">Качества гос служащих</th></tr><tr><td>А</td><td>Политические</td><td>1</td><td>моральные; коммуникативные;</td></tr><tr><td>Б</td><td>Профессиональные</td><td>2</td><td>патриотизм; способность отстаивать конституционный строй в стране; наличие гражданства.</td></tr><tr><td>В</td><td>Личностные</td><td>3</td><td>интеллект; организаторские способности; новаторство и т.д.</td></tr></table>	Виды качеств		Качества гос служащих		А	Политические	1	моральные; коммуникативные;	Б	Профессиональные	2	патриотизм; способность отстаивать конституционный строй в стране; наличие гражданства.	В	Личностные	3	интеллект; организаторские способности; новаторство и т.д.	1. 16 2. 500
Виды качеств		Качества гос служащих																			
А	Политические	1	моральные; коммуникативные;																		
Б	Профессиональные	2	патриотизм; способность отстаивать конституционный строй в стране; наличие гражданства.																		
В	Личностные	3	интеллект; организаторские способности; новаторство и т.д.																		
20.	ПК 5		Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа <i>Материальное основание должности характеризует</i>	1. содержание основных задач, функций или направлений деятельности. 2. совокупность полномочий и ответственности, которыми наделяется эта должность. Данное основание создает правовую или нормативную среду, необходимую для выполнения соответствующих данной должности функций и задач. 3. должность в системе информационных, коммуникативных связей, существующих как внутри организации, так и вне ее. Данное основание позволяет определить количественное многообразие информационных потоков, степень их важности.	4																

				<p>сферу формального влияния данных информационных потоков.</p> <p>4. весь объем затрат, связанных с данной должностью. Сюда включается денежное содержание государственного служащего, все расходы по социальным льготам и гарантиям пенсионному и медицинскому обеспечению, затраты на оборудование рабочего места и обеспечение деятельности конкретной должности.</p>	
--	--	--	--	---	--

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса:

Задание на умение.

Критерий: 30-26 баллов ставится за исчерпывающий ответ, в котором продемонстрирована полнота и глубина понимания теоретического материала курса, сознательность и логика изложения материала, продемонстрирована способность пользоваться специальной терминологией; 25-20 баллов ставится за ответ, в котором продемонстрировано понимание излагаемого материала, но присутствуют несущественные логические ошибки, тема вопроса раскрыта не полностью; 19-10 баллов ставится за ответ, в котором продемонстрирована недостаточная глубина и сознательность в изложении материала, специальная терминология курса в ответе используется с логическим и смысловым нарушением; 9-1 баллов ставится за письменный ответ, в котором присутствуют существенные ошибки, нарушена логика изложения материала, в изложении материала не используется специальная терминология; 0 баллов – отсутствие ответа.

Компетенция: ПК-5 Способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ, использовать теоретические знания и методологию управления персоналом в таможенных органах

Умение: Уметь принимать социально и этически ответственные решения

Задача №1: Проанализировать тему, выявляя этические проблемы государственного служащего. (30 баллов).

Анализ темы: Этические проблемы государственного служащего

Государственные служащие играют ключевую роль в обеспечении функционирования государственных институтов и удовлетворении общественных нужд. Однако их работа сопряжена с рядом этических проблем, которые могут негативно влиять как на работу государственных структур, так и на общественное доверие к ним. Ниже приведен анализ основных этических проблем, с которыми сталкиваются государственные служащие.

1. Конфликт интересов

Описание: Конфликт интересов возникает, когда личные интересы служащего (финансовые, социальные или семейные) вмешиваются в его профессиональные обязанности. Например, служащий может быть заинтересован в продвижении бизнес-интересов своего родственника в ущерб государственным интересам.

Последствия: Это может привести к коррупции, несправедливым распределением ресурсов и дискредитации государственных институтов.

2. Коррупция

Описание: Коррупция общая проблема, которая включает взятки, злоупотребление служебным положением и другие формы мошенничества. Государственные служащие могут использовать свое положение для получения личной выгоды.

Последствия: Коррупция подрывает доверие общества к государству, ухудшает качество оказания государственных услуг и создает неравные условия для бизнеса и граждан.

3. Непрозрачность принятия решений

Описание: Отсутствие прозрачности в процессе принятия решений может привести к подозрениям в коррупции и к конфликтам интересов. Граждане и СМИ часто не понимают, как принимаются решения.

Последствия: Это ведет к снижению доверия граждан к государственным институтам и может вызвать социальное недовольство.

4. Ненадлежащая отчетность

Описание: Государственные служащие иногда не могут должным образом отчитываться за свои действия и решения. Это может быть вызвано недостатками в системе контроля или отсутствием четких процедур отчетности.

Последствия: Ненадлежащая отчетность может увеличить риски коррупции и неэффективности в использовании общественных ресурсов.

5. Пренебрежение общественными интересами

Описание: Государственный служащий может забывать о своих обязанностях по защите и соблюдению интересов общества, действуя в первую очередь из личных соображений или под давлением внешних факторов (например, влияния бизнеса).

Последствия: Это может привести к игнорированию потребностей граждан и снижению качества жизни людей, что в конечном итоге подрывает цели государственной службы.

6. Дискриминация и предвзятость

Описание: Государственные служащие могут проявлять предвзятость по отношению к определенным группам населения (например, по расовым, этническим, Gender, религиозным или социальным признакам) в процессе оказания государственных услуг.

Последствия: Это создает неравные условия для граждан и может привести к социальному напряжению и конфликтам.

Выводы и рекомендации:

Этические проблемы, с которыми сталкиваются государственные служащие, требуют комплексного подхода к решению. Ключевыми мерами для улучшения ситуации могут быть:

Внедрение и соблюдение кодексов этики: Государственные органы должны разработать ясные нормы и правила, которые бы регламентировали поведение служащих.

Обучение и повышение осведомленности: Регулярные тренинги по вопросам этики и профессиональной ответственности помогут служащим лучше понимать свои обязанности.

Создание прозрачных механизмов принятия решений: Обеспечение открытости в процессах, связанных с бюджетом и политикой, поможет восстановить доверие граждан.

Независимые проверки и аудит: Регулярные проверки деятельности государственных служащих со стороны независимых органов могут помочь выявить нарушения и предотвратить коррупцию.

Формирование культуры ответственности: Стимулирование служащих к честной и этичной работе, вознаграждение за соблюдение норм морали, может стать мощным инструментом для улучшения ситуации.

Таким образом, проблемы, с которыми сталкиваются государственные служащие, требуют глубокого анализа и активных шагов для их решения в целях улучшения государственной службы и повышения доверия общества.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса:

Задание на навыки.

Критерий: 40-30 баллов ставится за аргументированную, мировоззренчески отрефлексированную позицию в отношении проблемы, если студент может предложить выход сообразно нормам делового общения и закономерностям корпоративной морали.

Студент должен продемонстрировать умение рассуждать, уверенность в аргументации и системное знание материала предмета, рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи; использование дополнительного материала (обязательное условие); рациональность использования времени, отведенного на задание. 29-20 баллов ставится за устный ответ, в котором продемонстрирована в целом корректная, но недостаточно глубоко аргументированная и проанализированная позиция. 19-9 баллов ставится за ответ, в котором студент демонстрирует недостаточную глубину, обоснованность и логическую связность, в ответе присутствуют содержательные ошибки и недостатки устного изложения. 8-1 баллов ставится за устный ответ, в котором присутствуют существенные ошибки, нарушение логической последовательности и правил построения устного выступления. 0 баллов – отсутствие ответа.

Компетенция: ПК-5 Способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ, использовать теоретические знания и методологию управления персоналом в таможенных органах
Навык: Владеть основными технологиями взаимодействия, формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения.

Задача №2: Проблематизировать профессиональную задачу по теме и предложить варианты ее решения в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета. (40 баллов).

Проблема: Конфликт интересов в государственной службе

Описание проблемы:

В государственной службе часто возникают ситуации, когда личные интересы сотрудников могут конфликтовать с их служебными обязанностями. Например, государственный служащий может оказаться перед выбором: выделить финансирование для

проекта, который принесет пользу общественности, или поддержать проект своего знакомого или члена семьи, что приведет к личной выгоде. Такие ситуации могут подорвать доверие к государственным органам и вызвать обвинения в коррупции

Варианты решения проблемы

Вариант 1: Создание и внедрение этического кодекса

Описание: Разработка и принятие свода норм и правил, касающихся профессиональной этики, запрета конфликтов интересов и служебного поведения.

Действия:

Провести обсуждения с участием всех служащих для выявления важных аспектов, которые должны быть учтены в кодексе.

Включить четкие определения конфликта интересов и механизмы их предотвращения.

Регулярно обновлять кодекс в соответствии с новыми вызовами и требованиями общества.

Оценка: Эффективность можно оценить через опросы сотрудников и анализ случаев, когда этика соблюдается или нарушается.

Вариант 2: Обучение и образовательные программы

Описание: Организация программ по обучению служащих нормам морали и профессиональной этики, а также навыкам служебного этикета.

Действия:

Разработать учебные материалы и курсы, посвященные этическим принципам, конфликтам интересов и служебному поведению.

Проводить тренинги и семинары на регулярной основе.

Включить примеры реальных ситуаций и способы их разрешения.

Оценка: Эффективность можно оценить по результатам тестирования сотрудников и уровню их осведомленности о моральных принципах.

Вариант 3: Прозрачность и подотчетность

Описание: Установление механизмов прозрачности в принятии решений и отчетности о действиях служащих.

Действия:

Внедрение системы отчетности по решениям, связанным с финансированием проектов, и публикация этих отчетов для общественного контроля.

Создание анонимных каналов для подачи жалоб и предложений по улучшению этических стандартов.

Регулярное проведение аудитов и проверок для выявления возможных нарушений.

Оценка: Измерить уровень доверия общества к государственным органам через опросы и анализ случаев коррупции.

Вариант 4: Создание этического комитета

Описание: Учреждение специализированного комитета для решения спорных ситуаций и вопросов, связанных с этикой и конфликтами интересов.

Действия:

Определить состав комитета, включая этиков, юристов и представителей общественности.

Установить порядок обращения в комитет и процедуры обработки жалоб и запросов.

Организовать регулярные заседания для обсуждения этических вопросов и разработки рекомендаций.

Оценка: Эффективность можно оценить по количеству рассмотренных случаев и удовлетворенности служащих работой комитета.

Заключение

Каждый из предложенных вариантов решения проблемы конфликта интересов на государственной службе учитывает нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета. Внедрение этих решений поможет укрепить доверие к государственным органам, повысит уровень ответственного поведения служащих и обеспечит соблюдение этических стандартов в их профессиональной деятельности.

Промежуточный контроль в форме устного зачета

В билете формируется 2 вопроса. Каждый вопрос оценивается максимум в 50 баллов.

Ответ на вопрос позволяет оценить знания, умения и навыки студента. Критерии оценивания представлены в таблице.

Перечень вопросов к зачету

1. Что такое государственная служба как социально-правовой институт?
2. В чем отличие институционального и деятельностного подходов к государственной службе?
3. Кто такой государственный служащий и каковы его основные признаки?
4. Чем государственный служащий отличается от политика?
5. Каковы особенности организации государственной службы в Московском государстве?
6. В чем смысл административных преобразований Петра Великого? Что нового было привнесено в систему государственной службы?
7. Как развивалась государственная служба в XIX веке? В Советский период?
8. Что такое бюрократия и каковы ее виды?
9. В чем заключается феномен бюрократизма на государственной службе?
10. Какие тенденции в развитии современной государственной службы в зарубежных странах представляются Вам наиболее значимыми?

Краткие ответы к вопросам

- 1.** Что такое государственная служба как социально-правовой институт?

Ответ

Государственная служба представляет собой важный социально-правовой институт, направленный на организацию и осуществление управленческой деятельности государства посредством государственных служащих. Она включает систему правовых норм, регулирующих порядок поступления, прохождения и прекращения службы, права и обязанности государственных служащих, а также гарантии их социальной защиты.

Основные элементы государственной службы

- 1. Система управления:** Государственная служба организована иерархически, с четким распределением полномочий и ответственности между различными уровнями власти.
- 2. Правовые нормы:** Деятельность государственных служащих регулируется законодательными актами, такими как законы о государственной службе, правила поведения и этики.
- 3. Социальные гарантии:** Государственные служащие имеют право на пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание, обучение и повышение квалификации.
- 4. Профессиональные требования:** Для занятия должностей государственной службы необходимы специальные знания, опыт и образование.
- 5. Контроль и ответственность:** Осуществляется контроль за деятельностью государственных служащих, включая проверки и дисциплинарные меры.

Таким образом, государственная служба является ключевым элементом функционирования государства, обеспечивающим реализацию его функций и защиту общественных интересов.

2. Какие ограничения и запреты связаны с несением государственной службы? В чем их смысл?

Ответ

Несение государственной службы связано с рядом ограничений и запретов, направленных на обеспечение прозрачности, законности и объективности исполнения должностных обязанностей. Эти меры призваны предотвратить конфликты интересов, коррупционные проявления и злоупотребления властью. Рассмотрим наиболее важные из них:

Ограничения и запреты

1. Запрет на занятие предпринимательской деятельностью

Государственный служащий не вправе заниматься коммерческой деятельностью лично или через доверенных лиц. Это ограничение предотвращает возможные конфликты интересов, когда личные коммерческие цели могут повлиять на принятие решений в пользу отдельных компаний или групп.

Пример: Если чиновник владеет акциями определенной фирмы, это может привести к принятию решений, выгодных именно ей, а не обществу в целом.

2. Ограничения на участие в управлении организациями

Запрещено занимать должности в органах управления коммерческих организаций или участвовать в иных формах управления такими структурами. Исключениями являются случаи участия в наблюдательных советах государственных предприятий или общественных организациях, согласованные руководством.

Пример: Чиновники, работающие в Минпромторге, не могут одновременно руководить крупными промышленными предприятиями, поскольку это создает конфликт интересов.

3. Обязанность сообщать о конфликтах интересов

Служащие обязаны уведомлять руководство о возможных ситуациях конфликта интересов, возникающих вследствие личного интереса или имущественных обязательств. Конфликт интересов может возникать, когда должностные обязанности пересекаются с личными интересами чиновника или членов его семьи.

Пример: Когда сотрудник ведомства рассматривает заявку предприятия, принадлежащего родственнику, возникает необходимость в раскрытии и разрешении ситуации конфликта интересов.

4. Регулирование доходов и расходов

Государственным служащим запрещается получать вознаграждения, подарки или услуги от физических или юридических лиц, кроме случаев официального протокола мероприятий или международного сотрудничества. Все полученные доходы подлежат обязательному декларированию.

Пример: Получение подарков или услуг от контрагентов может восприниматься как попытка влияния на принимаемые решения.

5. Запрет на разглашение служебной информации

Служба предполагает доступ к конфиденциальной информации, включая государственную тайну. Любое нарушение режима секретности влечет строгие санкции вплоть до уголовной ответственности.

Пример: Разглашение сведений о переговорах с иностранными партнерами может нанести ущерб национальной безопасности и интересам государства.

6. Ограничения на политическую деятельность

При исполнении обязанностей государственные служащие не имеют права публично выражать политические предпочтения или открыто поддерживать политические партии. Исключения составляют мероприятия общественной значимости или инициативы, одобренные вышестоящим руководством.

Пример: Участие чиновников в политических митингах или акциях протеста недопустимо, поскольку это нарушает принцип политического нейтралитета.

7. Общие этические нормы поведения

Государственные служащие обязаны соблюдать общепринятые правила профессиональной этики, проявлять уважение к гражданам и коллегам, избегать грубых высказываний и действий, порочащих репутацию власти.

Пример: Проявление некорректного поведения в публичном пространстве негативно влияет на доверие населения к институтам власти.

Заключение

Эти ограничения и запреты направлены на поддержание высокого уровня доверия к государственным органам, предотвращают коррупционные риски и обеспечивают справедливость принятия решений. Важно понимать, что соблюдение указанных норм является обязательным условием эффективного функционирования системы госуправления.

3 В чем отличие институционального и деятельностного подходов к государственной службе?

Ответ

И институциональный, и деятельностный подходы имеют свое значение в понимании государственной службы, однако каждый из них выделяет разные аспекты функционирования госслужбы.

Институциональный подход

Этот подход сосредоточен на **формальных структурах государственных органов.** Государственная служба рассматривается как совокупность институтов, организаций и процедур, установленных государством для реализации управленческих функций. Основные характеристики институционального подхода включают:

- Формальные правила и регламенты;
- Структуру управления;
- Процедуры принятия решений;
- Организационные структуры ведомств и министерств.

Таким образом, основной акцент делается на официальных аспектах организации и функционирования госорганов.

Деятельностный подход

Деятельностный подход обращает внимание на **реальное поведение служащих и процессы взаимодействия внутри системы.** Этот подход подчеркивает важность конкретных действий сотрудников, межличностных коммуникаций и повседневных практик исполнения служебных обязанностей. Здесь важно учитывать факторы:

- Реальная практика исполнения должностных обязанностей;
- Межведомственное взаимодействие;
- Неформальные отношения и сети влияния;
- Качество предоставления услуг гражданам.

Таким образом, деятельностный подход позволяет увидеть государственную службу не только как формализованную структуру, но и как систему реальных взаимодействий и поведения чиновников.

Различия двух подходов

Характеристика	Институциональный подход	Деятельностный подход
Фокус внимания	Формальные институты	Повседневная деятельность
Аспекты изучения	Структура власти	Практики взаимодействия

ния

ствия

Примеры анализа

Регламентация пол-
номочий

Действия конкретного
чиновника

Методология ис-
следования

Анализ документов

Наблюдение, интер-
вьюирование

Эти два подхода дополняют друг друга, позволяя получать комплексную картину функционирования государственной службы. Институты задают рамки, в которых действует государственная служба, а деятели наполняют их содержанием своей деятельностью.

4. Кто такой государственный служащий и каковы его основные признаки?

Ответ

Государственный служащий — это лицо, занимающее должность в государственном аппарате и выполняющее обязанности, связанные с реализацией функций государства. Основные признаки государственного служащего включают:

Признаки государственного служащего

1. **Официальная должность:** Государственный служащий занимает определенную должность в государственных органах власти или учреждениях, наделенную определенными полномочиями и обязанностями.

2. **Осуществление полномочий:** Государственные служащие обладают правом осуществлять полномочия, предусмотренные законом, включая принятие решений, исполнение нормативных актов и контроль за соблюдением законов.

3. **Подчиненность государству:** Деятельность государственных служащих регулируется государственными законами и нормативными актами, они несут ответственность перед государством и обществом за выполнение возложенных обязанностей.

4. **Профессиональная подготовка:** Для занятия должности государственного служащего часто требуются специальные знания, образование и опыт работы, соответствующие требованиям конкретной должности.

5. **Регулирование служебной деятельности:** Служебная деятельность государственных служащих регламентируется специальными законами и правилами, такими как законы о государственной службе, антикоррупционные меры и этические нормы.

6. **Обеспечение общественных интересов:** Основная цель деятельности государственных служащих заключается в обеспечении общественного блага, защите прав и свобод граждан, поддержании порядка и стабильности в обществе.

Эти признаки позволяют отличить государственных служащих от работников частных организаций и предприятий, обеспечивая прозрачность и эффективность функционирования государственного аппарата.

5. Чем государственный служащий отличается от политика?

Ответ

Государственный служащий и политик отличаются по ряду ключевых признаков:

Государственные служащие

Определение: Государственный служащий — это сотрудник органов власти или государственных учреждений, выполняющий должностные обязанности согласно законодательству.

Основные характеристики:

○ **Назначение:** Нанимается государством на конкурсной основе или назначается руководством органа власти.

○ **Задачи:** Выполняют конкретные служебные функции, такие как административные, контрольные, регулирующие и исполнительские.

- **Отчетность:** Подчиняются руководителям соответствующих ведомств и несут ответственность перед ними.

- **Степень публичности:** Обычно менее известны широкой публике, действуют преимущественно внутри системы управления.

- **Срок полномочий:** Работают бессрочно, пока сохраняют должность и выполняют требования службы.

Примеры: чиновники Министерства финансов, сотрудники Федеральной налоговой службы, работники региональных администраций.

Политики

Определение: Политик — лицо, занимающееся деятельностью в сфере публичной политики, включая представительство интересов граждан, принятие решений и формирование законодательной базы.

Основные характеристики:

- **Назначение:** Избираются гражданами на выборах или назначаются высшими органами власти.

- **Задачи:** Представляют интересы избирателей, разрабатывают законы, принимают решения на уровне государства или региона.

- **Отчетность:** Отчитываются перед избирателями и общественными организациями.

- **Степень публичности:** Широко известны населению, часто выступают публично, участвуют в дебатах и интервью.

- **Срок полномочий:** Ограничены определенным сроком (например, срок депутатских полномочий, президентства).

Примеры: депутаты Государственной Думы, губернаторы регионов, президенты стран.

Таким образом, государственные служащие обеспечивают повседневную работу государственных структур, тогда как политики занимаются формированием стратегических направлений развития страны и представляют интересы населения на высшем уровне.

6. Каковы особенности организации государственной службы в Московском государстве?

Ответ

Особенности организации государственной службы в Московском государстве периода Средневековья характеризуются рядом ключевых моментов:

1. Централизация власти

Московский князь постепенно превращался в самодержца, обладавшего абсолютной властью над всеми областями государства. Государственное управление стало централизованным и иерархическим, основываясь на приказной системе.

2. Приказная система управления

Важнейшей особенностью была организация системы приказов, государственных учреждений, занимавшихся определенными функциями. Приказы были созданы для решения конкретных административных вопросов, например, Дворцовый приказ ведал хозяйством князя, Посольский приказ занимался международными делами, Разрядный приказ отвечал за распределение войск и назначение воевод.

3. Дворянская служба

Основным классом служилых людей стали дворяне. Они получали поместья за службу государю и выполняли обязанности военного характера и административного назначения. Такая практика способствовала формированию устойчивого слоя чиновников и военных служащих.

4. Система местничества

Для распределения должностей существовал порядок местничества, при котором должности распределялись исходя из знатности родовитых семей, их происхождения и родственных связей. Это создавало своеобразную бюрократическую систему, основанную на наследственности и привилегиях отдельных фамилий.

5. Создание органов самоуправления

Постепенно развивалась практика местного самоуправления, известная как земские соборы и губные учреждения. Земские соборы представляли собой собрания представителей разных сословий, участвовавших в принятии важных решений. Губные учреждения занимались местными судебными вопросами и обеспечением порядка.

6. Финансовое устройство

Финансовые поступления шли главным образом от налогов, пошлин и сборов, взимаемых с населения. Казна формировалась преимущественно благодаря даням, собираемым с подвластных территорий, натуральному налогу («дани»), торговле и развитию ремесел.

Таким образом, государственная служба Московского государства характеризовалась сочетанием централизации власти, жесткой административной структуры, развитием местных институтов и значительным влиянием дворянства и знати на государственные дела.

7. В чем смысл административных преобразований Петра Великого? Что нового было привнесено в систему государственной службы?

Ответ

Административные преобразования Петра I были направлены на модернизацию государства, повышение эффективности управления страной и укрепление центральной власти. Основные цели реформ заключались в следующем:

Цели реформ:

1. **Централизация власти:** Усиление роли царя и создание четких механизмов контроля над деятельностью чиновников.

2. **Повышение эффективности госуправления:** Улучшение качества исполнения государственных функций и уменьшение коррупции.

3. **Создание современной бюрократии:** Формирование профессиональной системы государственной службы, основанной на принципах профессионализма и компетентности.

4. **Укрепление армии и флота:** Создание мощной военной машины, способной защитить страну и расширить её влияние.

Новшества в системе государственной службы:

1. **Табель о рангах (1722 г.)** — введение чёткого порядка продвижения по службе, основанного на заслугах и образовании, а не на происхождении.

- Разделение чиновничьих должностей на классы, определяющие статус и привилегии.
- Возможность продвижения талантливых людей из низших сословий.

2. **Коллегиальная система управления** — замена устаревшей приказной системы новыми учреждениями (коллегиями), выполняющими конкретные государственные функции (например, Коллегия иностранных дел).

○ Повышение прозрачности и ответственности должностных лиц благодаря коллегиальному принятию решений.

3. **Провинциальная реформа (1708—1719 гг.)** — разделение страны на губернии и провинции, управляемые губернаторами и воеводами, подчинёнными непосредственно царской администрации.

○ Упрощение структуры территориального управления и улучшение координации действий властей на местах.

4. **Военная реформа** — создание регулярной армии и флота, основанных на рекрутском наборе и строгих дисциплинарных правилах.

- Обучение солдат новым методам боя, заимствованным у европейских армий.

5. **Экономические реформы** — развитие промышленности и торговли путём введения новых налогов, таможенных пошлин и поощрения предпринимательства.

о Стимулирование развития мануфактурного производства и увеличение доходов казны.

Таким образом, административные преобразования Петра Великого заложили основы современного российского государства, сформировав новую систему управления, ориентированную на эффективность и профессионализм.

8. Как развивалась государственная служба в XIX веке? В Советский период?

Ответ

Государственная служба в разные исторические периоды проходила значительные изменения и эволюционировала в зависимости от политических условий, общественных потребностей и экономических обстоятельств.

Государственная служба в XIX веке

XIX век стал периодом значительных реформ в государственном управлении России. Основные тенденции развития государственной службы были связаны с попытками модернизировать систему управления государством, сделать её более эффективной и соответствующей требованиям эпохи.

Основные этапы реформы государственной службы в XIX веке:

1. Реформы Александра I: Началом преобразований стало создание министерской системы взамен коллегий Петра Великого. Были учреждены министерства внутренних дел, финансов, юстиции и др., а также Государственный совет. Это положило начало формированию бюрократической структуры, основанной на принципах разделения власти и специализации функций.

2. Великие реформы Александра II: Наиболее значительными изменениями стали реформы 1860-х годов, инициированные Александром II. Среди ключевых изменений:

- о Реформа местного самоуправления («земская реформа») привела к созданию выборных органов земского самоуправления (губернских и уездных земств).
- о Судебная реформа создала новые судебные органы, введя принципы гласности, состязательности сторон и профессионализма судей.
- о Военная реформа ввела всеобщую воинскую повинность, что значительно повысило роль государства в организации армии.

Эти реформы существенно повлияли на развитие государственной службы, создав предпосылки для формирования профессиональной управленческой элиты и повысив значимость местных органов власти.

Однако многие проблемы остались нерешёнными, особенно проблема коррупции и неэффективности бюрократического аппарата. К концу века необходимость дальнейших преобразований стала очевидной, что привело к новому этапу реформирования в начале XX века.

Государственная служба в советский период

Советский период ознаменовался радикальным изменением подходов к управлению страной и формированием принципиально иной модели государственной службы. После Октябрьской революции 1917 года началась эпоха строительства нового типа государственности, сопровождавшаяся созданием новых институтов власти и кардинально отличавшихся принципов кадровой политики.

Особенности советской государственной службы:

1. Создание советского госаппарата: Первым этапом было формирование Совнаркома (Совета Народных Комиссаров), который заменил традиционные государственные учреждения царской России. Функции старых ведомств передавались новым комиссариатам (народным комиссариатам), таким как Наркомат земледелия, Наркомат просвещения и др.

2. Политизация государственной службы: Одной из главных особенностей советской государственной службы была тесная связь с партией большевиков. Партийный контроль над государственными органами осуществлялся через систему партийных комитетов, а назначение на ключевые должности происходило преимущественно среди членов партии.

3. Централизация власти: Система государственных учреждений строилась на принципе строгого подчинения центра периферии. Центральные ведомства контролировали деятельность региональных органов власти, обеспечивая единообразие и управляемость всей территории СССР.

4. Социальная мобильность: Важным аспектом советской государственной службы было значительное расширение социальной базы чиновников. Появились возможности продвижения представителей рабочих и крестьян в высшие эшелоны власти, что способствовало росту социального оптимизма и лояльности населения режиму.

5. Борьба с коррупцией и злоупотреблениями: Несмотря на провозглашение борьбы с коррупцией, советская система не смогла полностью искоренить этот феномен. Коррупционные практики продолжали существовать, хотя наказание за подобные нарушения могло быть весьма суровым.

6. Идеологическое воспитание кадров: Одним из основных элементов подготовки государственных служащих была политическая подготовка. Чиновники регулярно проходили курсы повышения квалификации, включавшие изучение марксистской теории и идеологии.

Таким образом, государственный аппарат Советского Союза сформировался как централизованная структура, обеспечивающая эффективное управление огромной территорией и выполнение поставленных перед страной целей индустриализации, коллективизации сельского хозяйства и укрепления обороноспособности.

Развитие государственной службы в XIX веке и в советский период отражает глубокие различия в понимании роли государства и методов управления обществом. Если в XIX веке реформы стремились создать профессиональное чиновничество и повысить эффективность местной администрации, то в советское время упор делался на политическую лояльность и жёсткий контроль сверху.

Каждый из этих этапов оказал существенное влияние на дальнейшее развитие института государственной службы в современной России.

9. Что такое бюрократия и каковы ее виды?

Ответ

Определение бюрократии

Бюрократия — это форма организации управления, характеризующаяся наличием иерархической структуры власти, четким распределением обязанностей и полномочий, строгими правилами и процедурами принятия решений, формализацией процессов и стандартизованностью действий. Она возникла как способ эффективного администрирования больших организаций и государств.

Основные признаки бюрократии:

- **Иерархичность:** чёткое разделение уровней власти и подчинённости.
- **Формализация:** использование письменных инструкций, стандартов и регламентов.
- **Специализация:** распределение функций и ответственности среди сотрудников.
- **Рационализация:** принятие решений на основе объективных критериев и норм.
- **Нейтральность:** отделение личной заинтересованности чиновников от выполняемых ими служебных обязанностей.

Историческое развитие бюрократии

Исторически понятие бюрократии восходит к XVIII веку, когда французский экономист Винсен де Гурнэ ввёл термин *bureau* («бюро») для обозначения государственных служащих. Со временем концепция развилась благодаря трудам Макса Вебера, который выделил её как одну из наиболее эффективных организационных структур.

Функции бюрократии

Основные функции бюрократии включают:

- Обеспечение стабильности и предсказуемости управленческих процессов.
- Координация и контроль исполнения законов и нормативных актов.

- Поддержание порядка и дисциплины внутри системы управления.
- Реализация общественных целей и выполнение порученных задач.

Однако бюрократия также имеет ряд недостатков, включая замедление принятия решений, избыточную волокиту и потерю гибкости.

Виды бюрократии

Существует несколько классификаций видов бюрократии:

1. Классическая бюрократия (Веберианская):

- Основывается на принципах рациональности, эффективности и профессионализма.
- Характеризуется строгой иерархией, специализацией труда и обезличенностью процесса принятия решений.

2. Политико-правовая бюрократия:

- Ориентирована на реализацию политических целей государства.
- Включает законодательные органы, исполнительную власть и судебную систему.

3. Корпоративная бюрократия:

- Связана с управлением крупными коммерческими организациями.
- Подразделяется на функциональную, дивизиональную и матричную структуру.

4. Информационная бюрократия:

- Возникает в условиях информационной экономики.
- Отличается использованием цифровых технологий и автоматизации административных процессов.

Таим образом, бюрократия является важным элементом современного общества, обеспечивающим стабильность и эффективность управления, хотя и обладает рядом ограничений и проблем.

10. В чем заключается феномен бюрократизма на государственной службе?

Ответ

Феномен бюрократизма на государственной службе проявляется в ряде характерных черт, которые делают работу госслужащих менее эффективной и создают препятствия для реализации решений и инициатив. Основные причины возникновения бюрократии включают:

Причины возникновения бюрократизма

1. Формализация процедур: Чрезмерная регламентация процессов, что приводит к усложнению принятия решений и замедлению действий.

2. Иерархичность структуры: Многослойная структура управления затрудняет коммуникацию и координацию между различными уровнями власти.

3. Отсутствие ответственности: Ответственность часто размывается среди множества сотрудников, что снижает личную ответственность каждого конкретного служащего.

4. Защита собственных интересов: Служащие склонны защищать свою позицию и избегать рисков, предпочитая статус-кво инновациям и изменениям.

5. Низкая мотивация: Отсутствие стимулов для повышения эффективности и качества работы ведет к снижению инициативы и творческого подхода.

6. Информационная закрытость: Ограниченный доступ к информации и недостаточная прозрачность приводят к недоверию и неэффективному принятию решений.

7. Перегрузка отчетностью: Избыточные требования по отчетности отвлекают внимание от основной деятельности и снижают продуктивность.

8. Политическое влияние: Политические факторы могут искажать приоритеты и цели службы, заставляя служить интересам отдельных групп, а не обществу в целом.

Эти проблемы ведут к возникновению феномена бюрократизма, который характеризуется низкой эффективностью, формализмом, отсутствием гибкости и неспособностью быстро реагировать на изменения внешней среды. Решение проблем бюрократизма требует комплексного подхода, включающего реформирование системы управления, повышение мотивации служащих, улучшение коммуникации и внедрение современных технологий управления.

11. Какие тенденции в развитии современной государственной службы в зарубежных странах представляются Вам наиболее значимыми?

Ответ

Развитие современной государственной службы в зарубежных странах характеризуется рядом значимых тенденций, которые влияют на эффективность управления и качество предоставляемых услуг населению. Рассмотрим некоторые из них подробнее:

1. Цифровая трансформация

Государства активно внедряют цифровые технологии для улучшения взаимодействия с гражданами и повышения эффективности внутренних процессов. Это включает развитие электронных правительственных сервисов, использование больших данных и искусственного интеллекта для принятия решений, а также создание платформ для участия граждан в управлении государством.

Пример: Эстония известна своей электронной системой госуслуг, позволяющей гражданам получать большинство государственных услуг онлайн.

2. Открытость и прозрачность

Страны стремятся повысить открытость и прозрачность органов власти путем публикации информации о деятельности правительства, решениях и расходовании бюджетных средств. Это способствует укреплению доверия населения и повышению ответственности чиновников.

Пример: Великобритания имеет развитую систему открытых данных, включая портал Data.gov.uk, где публикуются государственные данные.

3. Профессионализация кадров

Акцент делается на повышение квалификации сотрудников государственной службы, внедрение профессиональных стандартов и системы оценки производительности. Государственные служащие проходят обучение новым технологиям и методикам управления, что позволяет адаптироваться к меняющимся условиям.

Пример: Франция внедрила систему профессионального развития государственных служащих, включающую курсы повышения квалификации и программы наставничества.

4. Децентрализация и местное самоуправление

Многие государства передают больше полномочий регионам и местным органам власти, позволяя им самостоятельно решать вопросы местного значения. Это повышает ответственность местных властей и улучшает качество предоставления услуг на местах.

Пример: Германия известна своим федеративным устройством, где регионы имеют значительную автономию в принятии решений.

5. Партнерство с частным сектором

Правительства сотрудничают с бизнесом и некоммерческими организациями для реализации проектов, направленных на улучшение качества жизни граждан. Привлечение частного сектора помогает оптимизировать расходы и ускорить реализацию инициатив.

Пример: Швеция активно привлекает частный сектор для разработки инновационных решений в области здравоохранения и образования.

Эти тенденции отражают стремление государств к модернизации и адаптации к современным вызовам, обеспечивая эффективное управление и высокое качество государственных услуг.

Критерии оценки ответа на зачете:

1. Владение терминологическим аппаратом – 15 баллов
2. Понимание и раскрытие содержания вопроса – 15 баллов

3. Знание концепций и теорий, в которых отражено содержание вопроса – 15 баллов
4. Логичность и последовательность в изложении материала при ответе на вопрос билета – 10 баллов
5. Наличие аргументации теоретических положений – 10 баллов
6. Наличие примеров, иллюстрирующих теоретические положения – 10 баллов
7. Наличие выводов – 10 баллов
8. Знание и использование специальной литературы, нормативно-правовой базы и дополнительных источников информации – 5 баллов
9. Проблемное и аналитическое изложение материала – 5 баллов
10. Грамотность речи – 5 баллов

Каждый вопрос билета оценивается в 50 баллов.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания) Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено». В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине «Этика государственной и муниципальной службы» (Таблица 2.5 рабочей программы дисциплины). «зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач; «зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения; «зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ; «не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Оценочный лист обучающегося

Ф.И.О. обучающегося					
Номер билета					
Вопрос					
Критерии оценки ответа обучающегося	Пороговое значение критерия оценки ответа	Фактическая оценка	Дополнительные вопросы обучающегося	Примечание	
Владение терминологическим аппаратом	0-15				
Свободное владение терминологическим (понятийным) аппаратом	11-15				

Владеет терминологическим аппаратом, однако в ответе содержатся неточности (1-2)	10-7			
Владеет терминологическим аппаратом, однако в ответе присутствуют отдельные <u>ошибки</u> и неточности	6-4			
Не владеет терминологическим аппаратом, либо фрагментарное представление о категориальном аппарате	3-0			
Понимание и раскрытие содержания вопроса	0-15			
Ответ отличается глубиной (междисциплинарное взаимодействие) и полнотой знаний	11-15			
Ответ в полной мере раскрывает содержание вопроса, однако, без учета междисциплинарного взаимодействия	10-7			
Ответ не в полной мере раскрывает содержание вопроса	6-4			
Отвечающий не понимает суть и содержание вопроса	3-0			
Знание концепций и теорий, в которых отражено содержание вопроса	0-15			
Отвечающий апеллирует отечественными и зарубежными теориями и концепциями, современными и традиционными подходами	11-15			
Обладает знаниями отечественных или зарубежных концепций, современных или традиционных подходов	10-7			
Владеет теоретическими знаниями, однако в ответе допускает значительное количество неточностей и ошибок (более 3-х)	6-4			
Отвечающий не владеет теоретическими знаниями вопроса	3-0			
Логичность и последовательность в изложении материала при ответе на вопрос билета	0-10			
Ответ устанавливает межпредметные связи. Ответ изложен логически последовательно, грамотно и корректно.	10-8			
Ответ логичен, структурирован. Не в полной мере раскрыты межпредметные связи.	7-5			
Ответ неполный, носит фрагмен-	4-2			

тарный, непоследовательный характер.				
Ответ логически непоследователен. Обучающийся отказался от ответа.	1-0			
Наличие аргументации теоретических положений	0-10			
Свободное владение техниками аргументации теоретических выводов, в том числе от обратного, правовые технологии, гипотетический метод....	10-8			
Ответ аргументирован, однако, техники аргументации однообразны	7-5			
Теоретические аспекты ответа слабо аргументированы, в основном используется гипотетический способ аргументации	4-2			
Ответ не аргументирован	1-0			
Наличие примеров, иллюстрирующих теоретические положения	0-10			
Приведены примеры, отражающие умение связать теорию с практикой, выявлена связь со всеми видами практики, проходившей в процессе обучения.	10-8			
Суть вопроса раскрывается на одном практическом примере	7-5			
Практические примеры не в полной мере соответствуют раскрываемой теме	4-2			
Практические примеры отсутствуют	1-0			
Наличие выводов	0-10			
Имеются самостоятельные выводы, основанные на межпредметной взаимосвязи	10-8			
Выводы имеют место, самостоятельные, однако не по всем теоретическим аспектам проблемы	7-5			
Обучающийся делает выводы, однако, с помощью наводящих вопросов членов комиссии	4-2			
Отсутствие самостоятельных выводов	1-0			
Знание и использование специальной литературы, нормативно-правовой базы и дополнительных источников информации	0-5			
Отвечающий демонстрирует знание основной и дополнительной литературы, нормативно-правовой	5-4			

базы, апеллирует примерами зарубежных авторов, классиков				
Владеет основными источниками литературы, нормативно-правовой базой	3-2			
Отвечающий не демонстрирует знание основной и дополнительной литературы, путается в характеристике нормативно-правовой базы	1-0			
Проблемное и аналитическое изложение материала	0-5			
Отвечающий свободно владеет навыками социально-экономического анализа, способен выявлять проблемы с использованием различных подходов (исторический, гипотетический, нормативный, аналоговый..)	5-4			
Владеет навыками анализа, способен формулировать проблему	3-2			
Не владеет аналитическими технологиями, не способен формулировать проблему	1-0			
Грамотность речи	0-5			
Речь грамотная, отвечающий использует синонимы, антонимы. Правильно использует термины одинаковые по звучанию, различные по смысловому значению	5-4			
Речь грамотная, логичная	3-2			
Бессвязная речь, использование терминов, не соответствующих раскрываемому вопросу	1-0			