

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 28.05.2026 11:12:57

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726531a25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л. И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Этика и культура управления»»

Направление подготовки	38.03.04	Государственное	и
Направленность (профиль)		муниципальное управление	
		Региональное	и муниципальное
		управление	
Год начала обучения	2026		
Форма обучения	очная		
Реализуется в семестре	6		

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Этика и культура управления» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Региональное и муниципальное управление» по специальности 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Этика и культура управления»

3. Разработчик: Карамышева Д.Б., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куц Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края

5. Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Этика и культура управления» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Региональное и муниципальное управление» по специальности 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

19 мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 УК-5 выявляет, сопоставляет и анализирует информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействия с их носителями;	Не применяет знания о принципах этики и не проводит анализ информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействия с их носителями;	Не достаточно полно проводит анализ информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействия с их носителями;	Применяет знания о сущности и принципах анализа разнообрази я норм этики и информаци ю о культурных особенностя х и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодейст вия с их носителями;	На высоком уровне применяет знания о принципах этики и информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействи я с их носителями;
ОПК-1 Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности.				
ИД-3 УК-5 выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональны х задач и усиления социальной интеграции;	Не применяет знания о способах конструктивног о взаимодействия с людьми с учетом их социокультурн ых особенностей в целях успешного выполнения профессиональ ных задач и	Не достаточно полно применяет знания о принципах этики и способах конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональны х задач и усиления	Применяет знания о сущности и принципах анализа разнообрази я норм этики и способах конструктив ного взаимодейст вия с людьми с учетом их социокульту	На высоком уровне применяет знания о принципах этики и способах конструктивно го взаимодействи я с людьми с учетом их социокультурн ых особенностей в целях

	усиления социальной интеграции при осуществлении профессиональной деятельности в органах власти	социальной интеграции при осуществлении профессиональной деятельности в органах власти	рных особенностях в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции при осуществлении профессиональной деятельности в органах власти	успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции при осуществлении профессиональной деятельности в органах власти
--	---	--	---	---

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой (6 семестр).

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Этика и культура управления», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2), оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, 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 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 при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2) достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов,

владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2) достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2) достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2) не достигнуты.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 6	
		Тестовые задания	
1.	г	К основным составляющим имиджа относятся: а: знание правовой базы, умение одеваться и преподносить информацию б: концентрация, деловитость, инициатива, знание психологии в: знание этикета, иностранных языков, манера одеваться, держаться г: манера одеваться, держаться, говорить, жестикулировать, профессиональная грамотность, эрудиция, деловитость, инициатива	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
2.	б	Проблема имиджа государственной службы заключается в а: восприятии служащего общественностью и руководством б: восприятии государственного служащего не только со стороны общества, но и со стороны его коллег и вышестоящих лиц в: постоянной нестабильности внешней и внутренней среды оказывающих влияние на деятельность служащего	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
3.	в	На каких уровнях проявляется профессиональная культура а: на внешнем-политическом и социально-психологическом уровне б: на уровне отраслевой диверсификации в: на внешнем и внутреннем уровнях	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
4.	а	Что представляют собой артефакты организации а: это видимый, но часто не поддающийся расшифровке уровень созданного в организации физического и социального окружения – внешнее проявление организационной культуры, приносимое из-за пределов организации б: это созданный в организации видимый уровень окружения – внутреннее проявление организационной культуры, приносимое в организацию	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
5.	а	Что представляют собой ценности организации а: это промежуточный, характеризуемый меньшей степенью осознанности, уровень культуры	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)

Номер зала	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		составляющий ценности, нормы, принятые в данном физическом и социальном окружении б: правила формирующие достаточно высокий трудовой и интеллектуальный потенциал, благоприятные условия работы государственного аппарата в: условные нормы и правила поведения в организации	
6.	б	Что представляют собой убеждения организации а: инструкции по соблюдению норм этики б : невидимый, подсознательный уровень культуры, который объединяет отношение к окружающему миру, восприятие действительности, времени, деятельности и взаимоотношений в: отделы и подразделения с четко декларируемыми правилами поведения	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
7.	в	На что направлено формирование этики служащих в современных условиях а: социально-экономический кризис б: создание института власти 21 века в: формированием нового облика служащего г: организация устойчивых потоков коммуникации	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
8.	в	Этические и культурные нормы носят а: объектно-предметный характер б: моральный и материальный характер в: субъективно-моральный характер	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
9.	а	Какие проблемы позволяет решить наличие этического кодекса организации а: конфликт интересов и проблему коррупции б правила этикета в: установление манеры общения и дресскод	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
10.	в	Основные показатели оценки этики госслужащих а: честность, вежливость антикоррупционный настрой б: ответственность, справедливость и открытость в: дисциплинированность, честность, ответственность, справедливость и открытость	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
		Вопросы для собеседования	

Номер зала	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
11.		Понятия ценности, значимости.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
12.		Понятия индивид, человек, личность, социум, ответственность.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
13.		Специфика педагогической этики.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
14.		Социальная и персональная ответственность педагога.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
15.		Модели педагогического общения.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
16.		Этические традиции философской культуры античности.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
17.		Этические традиции России.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
18.		«Золотое правило этики» в контексте менеджмента	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
19.		Нравственные системы прошлого и актуальные вызовы современности.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
20.		Утилитаризм, прагматизм.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
21.		Коррупция как этическая проблема	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
22.		Конфликт интересов	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
23.		Проблема создания этического кодекса в России.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
24.		Политика и мораль	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
25.		Проблема соотношения «целесообразности» и «правильности».	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
26.		Этические категории «добра» и «зла».	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
27.		Соотношение категорий воли и разума в моральном выборе.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
28.		Поступок как этическая категория.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
29.		Совесть как «моральный инстинкт».	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
30.		Справедливость как этическая категория.	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
		Ситуационные задания	
31.		Ситуация 1. Торговые переговоры в Омане В середине 1980-х гг. советская торговая делегация прибыла для переговоров в Оман. Отношения между двумя странами в этот период оставляли желать лучшего. Кроме того, поскольку Оман являлся ортодоксальным мусульманским государством, его бизнесмены проявляли активность в первую очередь в выстраивании торгово-экономических отношений с другими мусульманскими странами. Когда самолет приземлился в аэропорту, руководители советской делегации испытывали заметное напряжение. Однако организация и протокол встречи и переговоров серьезно улучшили их настроение. От самого трапа самолета и до автомобилей, поданных приехавшим гостям, протянулась ковровая дорожка. Такая же дорожка тянулась от места, куда гостей привезли, до входа в помещение, где проходили переговоры. По их окончании гостей	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		отвезли в гостиницу. И вновь от самого автомобиля и до ступеней – ковровая дорожка. Советским гостям буквально не позволяли ступить никуда, кроме мрамора ступеней, паркета холлов и резиденций и красивых ковровых дорожек. На переговорах хозяева были вежливы и предупредительны. И хотя никаких серьезных практических результатов переговоры не дали, хорошая организация, четкое соблюдение всех протокольных формальностей и красивые ковровые дорожки (которые в буквальном смысле слова не позволяли обуви представителей нашей делегации запылиться) создавали ощущение, что переговоры были удачными – что они прошли на высоком уровне и предшествуют серьезным позитивным изменениям всей совокупности внешнеэкономических связей между двумя странами. Об этом руководители делегации доложили по возвращении. Каково же было удивление и разочарование, когда несколькими днями позже ведущие газеты Омана отметили, что страна по-прежнему стремится развивать отношения в первую очередь только с коллегами из мусульманских стран. В статьях среди прочего подчеркивалось, что визиты представителей немусульманского мира в страну создают известные трудности даже при организации переговоров, поскольку нельзя допустить, чтобы нога неверных касалась священной земли Омана. Поэтому, чтобы оградить ее от осквернения, приходится застилать ковровыми дорожками все пространство между транспортными средствами и зданиями, где проходят переговоры и проживают официальные делегации. 1. Каково Ваше впечатление от действий встречающей стороны. 2. Как реализовался кросскультурный шок гостей. 3. Возможно ли преодоление кросскультурного шока в данной ситуации и как?	
32.		Ситуация 2. В Вашем отделе происходит реорганизация, и вы получили приказ о сокращении персонала в подчиненном вам отделе. Проанализировав должностные	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		инструкции, вы понимаете, что оптимальное решение заключается в отказе от услуг двух опытных сотрудников пенсионного возраста. Вы: - никому ничего не скажете и определите увольняемых исключительно по результатам труда и стажу работы в компании; - проведете встречу с двумя кандидатами на сокращение и поинтересуетесь их мнением относительно досрочной отставки; - проведете собрание персонала, на котором попытаетесь выяснить, не собирается ли кто-либо из сотрудников покинуть компанию или выйти на пенсию; - откажетесь от услуг двух "пенсионеров".	
33.		Ситуация 3. Оказывались ли вы в течение вашей карьеры в ситуации, когда конфликт между вашими профессиональными обязанностями и универсальными этическими ценностями был настолько серьезен, что вы размышляли о некотором прекращении деятельности (либо привлечении внимания вышестоящих организаций или прессы)? Как вы реагировали на ситуацию?	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)
34.		Ситуация 4. Какие этические ценности вы считаете особенно важными для сферы бизнеса?	УК-5 (ИД-1, ИД-3), ОПК-1 (ИД-2)