

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 10.06.2026 15:59:45

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор института

экономики и управления

д-р экон. наук, профессор

Л. И. Ушвицкий

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Служебная этика и антикоррупционное поведение государственных и муниципальных служащих

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в семестре

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Государственное управление

2026

заочная

1

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Служебная этика и антикоррупционное поведение государственных и муниципальных служащих» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Государственное управление» по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Служебная этика и антикоррупционное поведение государственных и муниципальных служащих»

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

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш 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

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Служебная этика и антикоррупционное поведение государственных и муниципальных служащих» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Государственное управление» по направлению подготовки 38.04.04 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 (Неудовлетворитель- но) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительн о) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия				
Результаты обучения по дисциплине: ИД-1 УК-4. Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия ИД-2 УК-4. Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные ИД-3 УК-4. Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	Не применяет знания о принципах этики и антикоррупционном настрое при осуществлении профессиональной деятельности в органах власти для представления результатов профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные	Недостаточно полно применяет знания о принципах этики и антикоррупционном настрое осуществляя профессиональную деятельность в органах власти для представления результатов профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные	Применяет знания о сущности и принципах этики, проводит анализ разнообразия культур для представления результатов профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные	На высоком уровне применяет знания о сущности и принципах этики и антикоррупционном настрое, проводит анализ разнообразия культур для представления результатов профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные
ОПК-1 Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти				
Результаты обучения по дисциплине: ИД-1 ОПК-1. Использует нормы служебной этики в своей профессиональной деятельности ИД-2 ОПК-1. Обеспечивает реализацию антикоррупционной направленности в деятельности органа государственной и муниципальной власти	Не применяет знания о принципах этики и антикоррупционном настрое при осуществлении профессиональной деятельности в органах власти	Недостаточно полно применяет знания о принципах этики и антикоррупционном настрое осуществляя профессиональную деятельность в органах власти	Применяет знания о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия использует их в профессиональной деятельности	На высоком уровне применяет знания о принципах этики и антикоррупционном настрое и осуществляет профессиональную деятельность в органах власти с учетом норм морали и нравственности

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (1семестр).

Описание шкала оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Служебная этика и антикоррупционное поведение государственных и муниципальных служащих», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций УК-4, ОПК-1 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.

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательной программе заочной формы обучения и студентов магистратуры.

Критерии оценивания компетенций

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-4, ОПК-1 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 УК-4, ОПК-1 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-4, ОПК-1 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-4, ОПК-1 не достигнуты.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, по результатам работы в семестре, при сдаче всех форм работы, предусмотренных текущим контролем успеваемости.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если по итогам семестра обучающийся не выполнил весь объем форм работ, предусмотренных текущим контролем успеваемости.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		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-4
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-4
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-4
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-4
5.	а	Что представляют собой ценности организации а: это промежуточный, характеризуемый меньшей степенью осознанности, уровень культуры, 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	УК-4
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-4
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-4
8.	в	Этические и культурные нормы носят а: объектно-предметный характер б: моральный и материальный характер в: субъективно-моральный характер	УК-4
9.	а	Какие проблемы позволяет решить наличие этического кодекса организации а: конфликт интересов и проблему коррупции б правила этикета	УК-4

		в: установление манеры общения и дресскод	
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-4
11.	б	Автор концепции «свобода как познанная необходимость»: а: Аристотель б: Гегель в: Кант г: Сартр	УК-4
12.	б	В рамках западной европейской культуры первостепенное внимание уделяется следующим этическим нормам: а: польза, выгода, трудолюбие б: справедливость, добро, благо в: честь, свобода, вера	УК-4
13.	а, в, д, е	Виды барьеров общения (четыре правильных ответа): а: межкультурные; б: мировоззренческие в: психологические г: соматические д: социальные е: технические	УК-4
14.	д	Выделите принцип, на котором не может быть основано деловое общение: а: доброжелательность б: порядочность в: тактичность г: уважительность д: эгоизм	УК-4
15.	д	Высококультурный человек всегда: а: законопослушный, морально устойчивый б: потенциальный бездельник в: преступник г: склонный к злоупотреблениям служебным положением д: честолюбивый	УК-4
16.	д	Главной христианской добродетелью является: а: вера б: любовь в: надежда г: сила д: смирение	УК-4
17.	в	Деловая беседа предполагает: а: использование лести б: использование литературного языка в: комплементарное воздействие г: чрезмерное использование иностранных слов и профессионального жаргона	УК-4
18.	б	К невербальным средствам делового общения относятся: а: деловая переписка б: мимика; жесты в: профессиональный жаргон г: речевые конструкции д: социальные диалекты	УК-4
19.	б	К принципам международного бизнеса не относятся: а: бережное отношение к окружающей среде б: поддержка односторонних торговых отношений в: уважение правовых норм	УК-4
20.	б	К способу регулирования межличностных отношений не относится: а: проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений	УК-4

		б: регулирование межгрупповых отношений в: учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах г: целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного взаимоотношения	
21.	г	Как называется неумение при общении определить необходимую меру в выражениях и поступках, в проявлении интереса к другому человеку? а: бестактность б: воспитанность в: порядочность г: тактичность д: уважение	УК-4
22.	г	Какая этическая категория лежит в основе высказывания «Все равны перед законом и судом»? а: долг б: достоинство в: ответственность г: справедливость д: честь	УК-4
23.	б	Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей? а: благо б: долг в: счастье г: честь	УК-4
24.	а	Какие компоненты включает в себя культура делового общения? а: все ответы верны б: психологию делового общения в: служебный этикет г: технику делового общения д: этику делового общения	УК-4
25.	в,г	Каноничные правила представления (два правильных ответа): а: женщина первая представляется мужчине б: лица с более высоким статусом представляются людям со статусом более низким в: младшие по возрасту представляются старшим г: мужчина первым представляется женщине	УК-4
26.	б	Литературный язык не используется: а: в научной речи б: в невербальном общении в: в официально-деловой речи г: в письменной речи д: в профессиональном общении	ОПК-1
27.	а	Моральный принцип, предписывающий желание помочь другим: а: альтруизм б: толерантность в: честолюбие г: эмпатия	ОПК-1
28.	б	На какой нравственной ценности основана в деловой этике недопустимость вмешательства в дела конкурентов, ущемление их интересов? а: равенстве б: свободе в: справедливости г: честности	ОПК-1
29.	в	Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий: а: должностные обязанности б: кодекс чести	ОПК-1

		в: корпоративная культура г: правила внутреннего распорядка	
30.	а	Наука о всеобщих законах развития природы, общества, человека и мышления: а: диалектика б: культурология в: логика г: этика	ОПК-1
31.	б	Нравственные отношения предполагают рассмотрение другого человека в качестве а: Объекта, на который направлено мое действие б: Равного мне человека, имеющего право на уважение достоинства в: Человек человеку – бревно, лишь бы цель была достигнута г: Человек человеку – волк. Такова природа человека	ОПК-1
32.	а	По оценке специалистов, субъект этики деловых отношений в рамках постсоветской России появляется к: а: 1992 году б: 1995 году в: 1998 году	ОПК-1
33.	г	Подсистема этикета, определяющая пространственную организацию общения: а: вербальный этикет б: мимика и жесты в: этикетная атрибутика г: этикетная проксемика	ОПК-1
34.	в	Принцип, выражающий любовь к Родине: а: гуманизм б: оптимизм в: патриотизм г: справедливость	ОПК-1
35.	г	Самосовершенствование человека в буддизме происходит через: а: самобичевание б: самовоспитание в: самообразование г: самоотречение д: самопожертвование	ОПК-1
36.	д	Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, называется: а: авторитет б: имидж в: популярность г: престиж д: репутация	ОПК-1
37.	а	Укажите основные категории этики а: добро и зло б: пространство и время в: свобода г: совесть	ОПК-1
38.	в, г, д	Фундаментальные принципы административной этики (три правильных ответа): а: безусловная исполнительность б: бюрократизм в: гуманизм г: законность д: справедливость	ОПК-1
39.	в	Целеполагающие категории этики: а: добро и зло б: долг и совесть	ОПК-1

		в: смысл жизни и счастье г: честь и достоинство	
		Вопросы для собеседования	
40.		Понятия ценности, значимости.	УК-4
41.		Понятия индивид, человек, личность, социум, ответственность.	УК-4
42.		Специфика педагогической этики.	УК-4
43.		Социальная и персональная ответственность педагога.	УК-4
44.		Модели педагогического общения.	УК-4
45.		Этические традиции философской культуры античности.	УК-4
46.		Этические традиции России.	УК-4
47.		«Золотое правило этики» в контексте менеджмента	УК-4
48.		Нравственные системы прошлого и актуальные вызовы современности.	УК-4
49.		Утилитаризм, прагматизм.	УК-4
50.		Коррупция как этическая проблема	УК-4
51.		Конфликт интересов	УК-4
52.		Проблема создания этического кодекса в России.	УК-4
53.		Политика и мораль	УК-4
54.		Проблема соотношения «целесообразности» и «правильности».	УК-4
55.		Этические категории «добра» и «зла».	УК-4
56.		Соотношение категорий воли и разума в моральном выборе.	УК-4
57.		Поступок как этическая категория.	УК-4
58.		Совесть как «моральный инстинкт».	УК-4
59.		Справедливость как этическая категория.	УК-4
60.		Перечислите основные задачи этики	УК-4
61.		Назовите основные принципы этики госслужащих	УК-4
62.		Какие существуют аспекты общечеловеческих ценностей	УК-4
63.		Цели изучения этики	УК-4
64.		Охарактеризуйте нарушения российского предпринимательства	УК-4
65.		Понятие делового общения	УК-4
66.		Назовите подходы к изучению этики	УК-4
67.		Перечислите негативные стороны российского менеджмента	ОПК-1
68.		Принципы делового общения	ОПК-1
69.		Что используют в качестве основных технологий повышения уровня этики	ОПК-1
70.		Функции морали	ОПК-1
71.		Какие основные принципы деятельности менеджеров вы знаете	ОПК-1
72.		Чем отличается мораль от права	ОПК-1
73.		Дайте определение профессии	ОПК-1
74.		Перечислите основные характеристики нравственного развития коллектива	ОПК-1
75.		Дайте определение морали	ОПК-1
76.		Перечислите модели оценки корпоративной социальной деятельности	ОПК-1
77.		Какие существуют основные подходы к этичности управленческих решений	ОПК-1
78.		Дайте определение нравственности	ОПК-1
79.		Назовите основные элементы организационной культуры	ОПК-1
80.		Перечислите негативные стороны российского менеджмента	ОПК-1
81.		Перечислите качества, способствующие развитию профессионализма	ОПК-1
82.		Каковы основные социальные функции этики	ОПК-1
83.		Какие существуют основные подходы к этичности управленческих решений	ОПК-1
84.		Виды этических дилемм	ОПК-1
85.		Конфликт интересов на госслужбе: пути преодоления	ОПК-1
86.		Профилактика коррупции на основе этики	ОПК-1
87.		Особенности взаимосвязи культурных ценностей и коррупции	ОПК-1
88.		Специфика делового общения с иностранными партнерами	ОПК-1
89.		Российская этика делового общения	ОПК-1

90.		Особенности деловой этики иностранных партнеров	ОПК-1
91.		Этический кодекс государственного служащего	ОПК-1
92.		Правила осуществления и восприятия критики. Этические аспекты конфликтного поведения	ОПК-1
93.		Особенности деловой переписки	ОПК-1
94.		Культура организации: виды, составные элементы, методы сохранения и воспроизводства	ОПК-1
95.		Сущность и основные элементы культуры управления	ОПК-1
96.		Имидж руководителя	ОПК-1
		Ситуационные задания	
97.		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 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?	УК-4
98.		Ситуация 2. В Вашем отделе происходит реорганизация, и вы получили приказ о сокращении персонала в подчиненном вам отделе. Проанализировав должностные 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	УК-4

		мнением относительно досрочной отставки; - проведете собрание персонала, на котором попыбуете выяснить, не собирается ли кто-либо из сотрудников покинуть компанию или выйти на пенсию; - откажетесь от услуг двух «пенсионеров».	
99.		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?	ОПК-1
100.		Ситуация 4. Какие этические ценности вы считаете особенно важными для сферы бизнеса?	ОПК-1