

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра государственного и муниципального управления

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО)
СЛУЖАЩЕГО**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Код и наименование направления подготовки/специальности

Современные технологии государственного и муниципального управления

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очно-заочная, заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Профессиональная этика государственного (муниципального) служащего Рабочая программа дисциплины *(модуля)*

Составитель(и):

Доктор философских наук, профессор, профессор кафедры государственного и муниципального управления А.В. Герасимов

.....

Ответственный редактор

Доктор философских наук, профессор, профессор кафедры государственного и муниципального управления А.В. Герасимов

.....

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№7 от 18.03.2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	5
1.1. Цель и задачи дисциплины	5
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	5
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
2. Структура дисциплины	6
3. Содержание дисциплины	7
4. Образовательные технологии	12
5. Оценка планируемых результатов обучения	13
5.1 Система оценивания	13
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине	14
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	20
6.1 Список источников и литературы	20
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». ..	22
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	22
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	22
9. Методические материалы	24
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий	24
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ	26
9.3 Иные материалы	Ошибка! Закладка не определена.
Приложение 1. Аннотация дисциплины	30

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель и задачи дисциплины изучения дисциплины является углубление и специализация знаний и компетенций, полученных магистрантами на этапе обучения по программе бакалавриата при изучении дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы»

Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение специфики профессионально-этической и правовой регуляции деятельности государственных (муниципальных) служащих;
2. Анализ принципов и норм, закрепленных в Этических кодексах служебного поведения государственных гражданских служащих;
3. Выработка у выпускников ряда важных профессионально-значимых компетенций.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК 1 Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти	ОПК 1.1 Обеспечивает соблюдение норм служебной этики в деятельности органа власти	<p><i>Знать:</i> правовые и этические нормы в сфере профессиональной деятельности; принципы и ценности современной административной этики.</p> <p><i>Уметь:</i> использовать полученные знания в конкретных ситуациях морального выбора в управленческой (служебной) практике.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками работы с этическим законодательством в системе государственной и муниципальной службы.</p>
	ОПК 1.2 Демонстрирует способность обеспечивать антикоррупционную направленность в деятельности органа власти	<p><i>Знать:</i> правила предупреждения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе; принципы и правила служебных отношений, служебного поведения и этикета.</p>

		<p><i>Уметь:</i> диагностировать этические проблемы и применять основные модели принятия этических управленческих решений.</p> <p><i>Владеть</i> навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, могущих привести к конфликту интересов на государственной и муниципальной службе;</p> <p>навыками разрешения конфликта интересов с позиций социальной справедливости и ответственности.</p>
--	--	--

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (*модуль*) «Профессиональная этика государственного (муниципального) служащего» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	8
1	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
	Лекции	4
	Семинары/лабораторные работы	8
Всего:		12

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 96 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

ТЕМА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ КАК УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА.

Этика – философская наука о морали. Проблема структуры морали. Моральное сознание (включая этику как науку); нравственные отношения; нравственная практика (поведение, поступки). Основные категории этики: добро и зло, честь и достоинство, долг и ответственность, совесть, дружба, любовь. Проблема нравственной регуляции отношений между людьми. Золотое правило морали. Десять заповедей – вершина нравственного прогресса.

Методологические основы прикладных этических теорий, как форм конкретизации обще-этических принципов и норм регуляции отношений между людьми под влиянием различных факторов, включая, и профессиональный.

Профессиональная этика государственной и муниципальной службы – научная и учебная дисциплина, изучающая нравственные проблемы, возникающие в сфере государственной и муниципальной службы, в целях выработки высоконравственных (соответствующих социальному статусу этой службы) принципов, норм и правил, регулирующих как отношение сотрудников к служебной деятельности, так и их взаимоотношения в корпоративной и внешней среде.

Значение основных российских нормативных правовых актов для разработки профессиональной этики государственной и муниципальной службы.

Оценка состояние разработанности проблем, актуальные задачи исследований в области профессиональной этики государственной и муниципальной службы.

Структура и задачи учебного курса. Методические рекомендации студентам по организации изучения дисциплины «Профессиональная этика государственной и муниципальной службы».

ТЕМА 2. СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО И СПЕЦИФИКА ИХ РЕГУЛЯЦИИ.

Типовая модель системы профессиональных отношений государственного (муниципального) служащего. Ролевой плюрализм. Государственный служащий объективно выступает одновременно как должностное лицо, занимающее определенное место в служебной иерархии, как общественный деятель, оказывающий влияние на развитие социальных и экономических процессов, как руководитель персонала, а также как частное лицо. Эти роли

могут вступать в противоречие друг с другом, следствием чего являются такие нравственные дилеммы и конфликты, которые не всегда имеют ясное и однозначное решение.

Соотношение правовых и этических норм в сфере делового администрирования. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Указ Президента РФ № 885 от 12.08.2002 года «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

Специфика нравственной регуляции служебной деятельности. Моральная оценка социального статуса своей профессии и самооценка достоинства при выборе профессии (должности). Соотношение моральной и материальной мотивации служебной деятельности. Проблема выбора целей служебной деятельности и средств их достижения. Корпоративные взаимоотношения: субординационные, коллегиальные, координационные. Моральный императив: «Слуга народа». Должное и сущее в нравственной регуляции служебной деятельности. Профессиональный долг и ответственность государственного и муниципального служащего. Привилегии и ограничения.

Профессионально-нравственные ценности, принципы, нормы как основные регуляторы служебной деятельности.

ТЕМА 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.

Государственная служба представляет собой осуществление полномочий, посредством которых должностное лицо реализует от имени государства его функции.

Интересы общества, Отечества и государства являются высшим критерием и конечной целью профессиональной деятельности государственного служащего.

Моральный, гражданский и профессиональный долг государственного служащего – руководствоваться государственными интересами и отстаивать их в процессе принятия и осуществления практических решений.

Государственная служба – высокий социальный статус. Принадлежность к государственной власти. Принадлежность к системе местного самоуправления. Элитарность и скромность. Демократизм. Неподкупность

Патриотизм – служение Отечеству. Развитая политическая культура и лояльность по отношению к государственной власти. Служение народу. Социальная ответственность. Управленческая культура и профессионализм. Высокая правовая и экономическая эрудиция. Информационно-техническая компетентность.

Активная жизненная позиция. Публичность и открытость. Бытовая и семейная культура.

Проблема имиджа государственного (муниципального) служащего в общественном мнении населения.

Причины негативной оценки нравственного облика государственного и муниципального служащего в художественной литературе и СМИ. Стереотипы: «чиновника», «бюрократа», «коррупционера». Профилактика негативных явлений на государственной службе. Основные положения Указа Президента РФ № 261 от 10.03.2009 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)».

Пути совершенствования правовой и нравственной культуры государственных и муниципальных служащих. Совершенствование подготовки кадров, системы повышения квалификации и воспитательной работы в коллективах государственных и муниципальных органов. Пропаганда передового опыта лучших чиновников страны, субъектов РФ и муниципальных органов.

Сотрудничество органов государственного и муниципального управления со средствами массовой информации в процессе решения актуальных вопросов общественной жизни.

ТЕМА 4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.

Добросовестное, на высоком профессиональном уровне исполнение должностных обязанностей. Соблюдения норм профессиональной этики и правил делового поведения. Проявление корректности и внимательности в обращении с гражданами и представителями организаций. Терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России. Недопустимость поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственным служащим своих должностных обязанностей. Недопустимость конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа.

Этические нормы государственного (муниципального) служащего являются более строгими, чем обычные нравственные нормы. Высшие должностные лица и государственные(муниципальные) служащие иных категория объективно наделены большей властью и полномочиями. Институциональная власть является решающим фактором в достижении практических целей и моральных идеалов общества. Этические требования становятся более строгими и ответственность тем больше, чем выше статус государственного служащего.

Руководящий состав органа государственного и муниципального органа должен быть по отношению к другим служащим образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для его эффективной работы морально-психологического климата.

Стили руководства. Типология стилей руководства: авторитарный, демократический, нейтральный. Выбор оптимального стиля руководства. Многомерная модель стилей руководства: «управленческая решетка». Личные качества руководителя. Функции руководящей деятельности. Общение с подчиненными. Распоряжение. Наказание. Поощрение. Обращение. Сопровождение. Увольнение с государственной и муниципальной службы. Границы лояльности государственного и муниципального служащего по отношению к руководителю или учреждению.

Государственный (муниципальный) служащий обязан соблюдать принцип лояльности:

- по отношению ко всем ветвям власти;
- государственным (муниципальным) институтам;
- к политическому большинству, находящемуся у власти;
- по отношению к другим государственным (муниципальным) служащим.

Государственный (муниципальный) служащий должен избегать контактов с лицами, вступившими в конфликт с государственной властью.

Государственному (муниципальному) служащему не стоит выступать в средствах массовой информации, давать интервью и выражать любым способом мнение, принципиально отличное от политики государства в целом и от политики государственного органа, интересы которого он представляет, в качестве должностного лица, как внутри страны, так и в особенности за рубежом.

Государственный (муниципальный) служащий обязан вести дискуссию в корректной форме, не подрывающий авторитет государственной (муниципальной) службы.

В случае принципиального несогласия с политикой, проводимой государственным или муниципальным органом, где он служит, служащий обязан оставить государственную (муниципальную) службу.

ТЕМА 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.

Специфика кодексальной формы регуляции отношений между людьми. Значение международного опыта в деле совершенствованию этического поведения государственных служащих. «Модельный кодекс поведения государственных служащих» (одобрен в мае 2000 года Комитетом министров Совета Европы).

Основные этапы разработки этического кодекса государственной службы Российской Федерации.

Положения ст. 18 Федерального Закона от 27.07.2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Указа Президента РФ № 885 от 12.08.2002 года «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

Антикоррупционная составляющая «Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренного решением Президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.

Основные положения Указа Президента РФ № 821 от 01.07.2010 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов».

Оценка эффективности деятельности органов государственного и муниципального управления по внедрению этических кодексов в процесс совершенствования государственной и муниципальной службы.

ТЕМА 6. ЭТИКЕТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.

Поведение. Этикет. Основные функции этикета на государственной и муниципальной службе. Общение. Внешние формы поведения. Чувство психологического комфорта. Принципы современного этикета. Традиции. Особенности приветствия, представления и обращения на государственной и муниципальной службе.

Публичное поведение. Общение с народом. Корпоративное общение. Публичное выступление. Сотрудничество со СМИ. Содержание и форма, пафос и тон публичного выступления. Культура речи. Речевой этикет. Правила речевого поведения в деловом общении. Формулы речевого этикета: выражение просьбы, извинения, неодобрения, приглашения, одобрения, отказа.

Деловая беседа. Деловая встреча. Виды деловых встреч: официальная деловая встреча, собеседование с кандидатом на вакантную должность, прием посетителей, неофициальная деловая встреча.

Внешний облик государственного и муниципального служащего. Манеры поведения. Требования к одежде, социально-ролевое и функциональное назначение одежды государственных и муниципальных служащих. Особенности внешнего вида.

Административный этикет. Служебная документация. Официальная переписка. Особенности языка служебных документов. Специальная терминология. Языковые клише. Деловой штамп. Частные особенности деловых бумаг. Элементы речевого этикета в деловой переписке. Тон и речевой этикет письма строго официального характера. Тон и речевой этикет писем полуофициального характера. Эмоционально-этикетные слова. Содержание официально-деловых писем.

Специфика национальных этикетных традиций в отдельных регионах РФ. Этнокультурные особенности речевого этикета. Этикетные принципы вежливости. Этикет обращения. Правила обращения к духовным лицам. Этнокультурная специфика мимики, поз, жестов. Правила поведения лиц младшего возраста в присутствии старших. Основные правила общественных приличий в районах распространения ислама на территории нашей страны.

4. Образовательные технологии

При реализации программы дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы» используются различные образовательные технологии, направленные на формирование заявленных компетенций. Это прежде всего лекционные и семинарские занятия, а также различные формы контроля. Используются активные и интерактивные (50%) формы проведения занятий, презентации, тестирование. При реализации программы дисциплины используются: проблемный метод изложения лекционного материала, обсуждение докладов и дискуссии по наиболее сложным вопросам темы, анализ проблемных ситуаций (кейс-метод) на семинарских занятиях. На заключительном этапе в рамках гуманитарных чтений РГГУ проводится итоговый круглый стол по теме «Профессиональная этика государственного (муниципального) служащего».

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку к семинарским занятиям, индивидуальную работу в компьютерном классе и библиотеке. Она направлена на закрепление и углубление знаний, полученных в ходе аудиторных занятий.

№	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	Вводная лекция. Профессиональная этика государственного (муниципального) служащего как учебная дисциплина.	Лекция 1 Семинар 1	Вводная лекция Презентация Выступления, дискуссия
2	Система нравственных отношений государственного (муниципального) служащего	Лекция 2 Семинар 2	Проблемная лекция Входное тестирование
3	Профессионально-этические ценности государственной	Лекция 3 Семинар 3	Проблемная лекция Дискуссия

	(муниципальной) службы		
4	Общие принципы служебного поведения государственных гражданских и муниципальных служащих	Лекция 4 Семинар 4	Проблемная лекция Дискуссия
5	Профессионально-этические кодексы государственных гражданских и муниципальных служащих	Лекция 5 Семинар 5	Презентация Кейс-метод
6	Этикет государственного (муниципального) служащего	Лекция 6 Семинар 6	Презентация Кейс-метод Анализ интернет-ресурсов
	Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины	зачет	Выступление на круглом столе Презентация

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Текущий контроль осуществляется в виде оценок выступлений на семинаре, эссе и выполнения тестового задания на практических занятиях. Проводится входное и выходное (итоговое) тестирование на первом и заключительном практическом занятии. Максимальная оценка тестирования 40 баллов.

Промежуточный контроль знаний проводится в форме оценки выступлений на семинарах и оценивается до 60 баллов.

Форма контроля	Срок отчетности	Макс. количество баллов	
		За одну работу	Всего

<i>Текущий контроль:</i>			
- опрос	2, 3, 4, 5, 6 недели	5 баллов	30 баллов
- участие в дискуссии на семинаре	3, 4, 5, 6 недели	5 баллов	10 баллов
- эссе (темы 1-3)	5 неделя	10 баллов	10 баллов
- тестирование	1 и 6 неделя	До 40 баллов	40 баллов
<i>Промежуточная аттестация (дифференцированный зачет)</i>	6 неделя		40 баллов
<i>Итого за дисциплину</i>			100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетворительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлетворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для подготовки к Зачету с Оценкой:

1. Сущность и структура морали.
2. Этика как наука о морали, специфика этического знания.

3. Мораль и право, как социальные регулятивы отношений между людьми. Специфика нравственной регуляции.
4. Соотношение общей и прикладной этики.
5. Профессиональная этика государственной и муниципальной службы как научная и учебная дисциплина.
6. Нравственные аспекты профессиональных отношений государственных и муниципальных служащих.
7. Специфика правовой и нравственной регуляции профессиональных отношений государственных и муниципальных служащих.
8. Зарубежный опыт управления служебными отношениями государственных служащих.
9. Проблема моральной оценки государственной и муниципальной службы.
10. Значение категорий добро и зло, в моральной оценке деятельности и поведения государственных и муниципальных служащих.
11. Значение категорий справедливость и несправедливость в моральной оценке деятельности и поведения государственных и муниципальных служащих.
12. Профессиональный долг и ответственность государственного и муниципального служащего.
13. Профессиональная честь и достоинство государственного и муниципального служащего.
14. Соотношение целей и средств в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.
15. Общие принципы служебного поведения государственных и муниципальных служащих.
16. Содержание требований, регламентирующих взаимоотношения государственных и муниципальных служащих по линии субординации «руководитель-подчиненный».
17. Содержание требований, регламентирующих взаимоотношения государственных и муниципальных служащих по линии коллегиальных связей.
18. Содержание требований, регламентирующих взаимоотношения государственных и муниципальных служащих с представителями населения.
19. «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» об этических аспектах противодействия коррумпированности чиновников в современной России.
20. Моральный климат коллектива учреждения государственной (муниципальной) службы.
21. Соотношение корпоративного и личностного в механизме функционирования морального климата коллектива учреждения государственной (муниципальной) службы.
22. Моральные конфликты в коллективе учреждения государственной (муниципальной) службы, способы их разрешения.

23. Основные положения Указа Президента РФ № 821 от 01.07.2010 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов».
24. Этические аспекты подготовки и ведения переговоров государственным и муниципальным служащим.
25. Специфика работы госслужащего в составе делегации на переговорах: субординация, коллегиальность и личная инициатива.
26. Основы этикета международных контактов.
27. Основные правила этикета в деятельности и поведении государственных и муниципальных служащих.
28. Этикетные правила вербального общения в учреждениях государственной и муниципальной службы.
29. Этикетные правила невербального общения в учреждениях государственной и муниципальной службы.
30. Этикетные аспекты методики проведения собеседования с кандидатом на вакансию.
31. Этикетные аспекты методики проведения телефонных переговоров.
32. Проблема имиджа государственной и муниципальной службы в общественном мнении.
33. Методика моральной оценки негативных проявлений в служебной деятельности и поведении служащих и имиджевых стереотипов в СМИ: «чиновник», «бюрократ», «взяточник».
34. Основные нормативные акты, регулирующие (затрагивающие) вопросы этики государственной и муниципальной службы в РФ.

Тесты итогового контроля:

1. Какое из определений морали, по Вашему мнению, следует считать наиболее адекватным и научно корректным?

1. Мораль представляет собой особую форму общественного сознания, она формируется в соответствии с традициями и обычаями как устойчивые нормы поведения, соответствующие требованиям общества.
2. Мораль - это данный богом закон, которому должны следовать люди в отношении к жизни и друг к другу.
3. Мораль – это сфера общественной жизни (социальный институт), представляющая собой систему регулятивов (ценностей, идеалов, принципов, норм, правил, рамок, запретов...) отношений между людьми, основанную на их понимании, одобрении, принятии как

«должного» и добровольном следовании в общественной, корпоративной, профессиональной и личной жизни и деятельности. В структуру морали входят: моральное сознание, нравственные отношения и нравственная практика.

2. Что из перечисленного ниже следует отнести к функциям морали?

1. Регулятивная функция;
2. Коммуникативная функция;
3. Функция господства и принуждения;
4. Воспитательная функция.

3. Установите соответствие определения, данного в левом столбце, понятию из правого столбца и запишите в нижнюю таблицу их номера:

Определения	Понятия
<p>А) Правила, регулирующие внешние формы поведения, различные формы вежливости, нормы приличия.</p> <p>Б) Наука о происхождении, сущности и функциях морали, о применении моральных норм и требований к поведению и поступкам людей.</p> <p>В) Совокупность нравственных требований и норм, предъявляемых к представителям той или иной профессии.</p> <p>Г) Система этических норм, принципов и ценностей, регулирующих отношение между государством, государственным служащими, гражданским обществом и гражданами</p>	<p>1) Профессиональная этика</p> <p>2) Этика государственной службы</p> <p>3) Этикет</p> <p>4) Этика</p>

А	Б	В	Г

4. Ситуация, когда государственные служащие или должностные лица имеют личную заинтересованность, которая влияет или может повлиять на объективность и беспристрастность исполнения ими своих служебных обязанностей, определяется в административной этике как:

1. Правонарушение
2. Недолжное поведение
3. Конфликт интересов
4. Пристрастность

5. Из перечисленных этических ценностей и принципов административной этики, выделите те, которые составляют моральные приоритеты государственной и муниципальной службы.

1. Беспристрастность
2. Законность
3. Общественные интересы
4. Защита государственной и служебной тайны
5. Справедливость
6. Авторитет власти
7. Бескорыстность.

6. Требование лояльности как важнейшее нравственное требование, предъявляемое к поведению и деятельности государственных и муниципальных служащих означает:

1. Соблюдение открытости государственной и муниципальной службы;
2. Соблюдение режима секретности;
3. Верность данным обязательствам;
4. Запрет служащим высказывать собственное мнение по вопросам государственной важности, если оно отличается от официального.

7. Что из перечисленного характеризует «публичность» государственной и муниципальной службы:

1. Понимание государственной и муниципальной службы, как службы для общества;
2. Открытость и гласность деятельности государственных и муниципальных органов;
3. Участие граждан в управлении государственными делами;
4. Все перечисленное.

8. Найдите определение, которое является обобщающим для всех остальных из представленного ряда:

1. Личные добродетели государственного и муниципального служащего;
2. Структура административной морали;
3. основополагающие принципы и нормы поведения на службе и вне ее;
4. Нравственные ценности государственного и муниципального служащего.

9. Найдите определение, которое является обобщающим для всех остальных из представленного ряда:

1. Правила и нормы ведения переговоров, приемов и встреч, ведения телефонных разговоров и деловой переписки;
2. Правила приветствия, представления и обращения;
3. Правила деловой беседы;
4. Служебный этикет.
5. Манеры поведения на службе, внешний облик и культура речи служащего.

10. Что из перечисленного относится к числу наиболее значимых нравственных качеств руководителя?

1. Уважение к людям (коллегам, подчиненным, посетителям);
2. Личная ответственность;
3. Умение организовать коллективную работу;
4. Профессионализм;

5. Все перечисленное.

В основу разработки контрольно-обучающих тестов по курсу «Этика государственной и муниципальной службы» положены тестовые задания, предложенные профессором Н.А. Омельченко в учебнике Этика государственной и муниципальной службы. - М.: Юрайт, 2013, с.324-340.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Источники основные:

1. Путин В.В. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации. 3 декабря 2015. // kremlin.ru /events/president/news/50864/work (07.12.2015).

2. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации"/ Информационно-поисковая система «КонсультантПлюс». - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/

3. Федеральный Закон от 27.07.2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. Федерального Закона от 28.12.2010 № 419–ФЗ) / Информационно-поисковая система «КонсультантПлюс». - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

4. Федеральный закон от 2.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» / Информационно-поисковая система «КонсультантПлюс». - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/

5. Федеральный Закон от 25.12 2008 г № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» 2008 г. / Информационно-поисковая система «КонсультантПлюс». - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/

6. Указ Президента РФ № 885 от 12.08.2002 года «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». В ред. Указов Президента от 20.03.2007 № 372, от 16.07.2009 № 814) / Информационно-поисковая система «КонсультантПлюс». - <https://base.garant.ru/184842/>

7. Указ Президента РФ № 261 от 10.03.2009 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» (в ред. Указа Президента РФ от 12.01.2010 № 59) / Информационно-поисковая система «КонсультантПлюс». - <https://base.garant.ru/195051/>

8. Указ Президента РФ № 821 от 01.07.2010 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов» / Информационно-поисковая система «КонсультантПлюс».

9. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (Протокол №21) / Информационно-поисковая система «КонсультантПлюс». - <https://base.garant.ru/55171108/>

Источники дополнительные:

10. Указ Президента РФ № 261 от 10.03.2009 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» / Информационно-поисковая система «КонсультантПлюс». - <https://base.garant.ru/195051/>

11. Заседание Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции. 26 января 2016 г.// Kremlin/ru/d51207

Литература основная:

1. Зарайченко В.Е. Этикет государственного служащего: Учебное пособие / Зарайченко В.Е., - 4-е изд., перераб. и доп. - Рн/Д:Феникс, 2013. - 445 с. ISBN 978-5-222-21284-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/911907>
2. . Кибанов А.Я., Захоров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова.- М.: ИНФРА-М, 2013.- 383 с. + Доп. Материалы [Электронный ресурс; режим доступа <http://www.znanium.com>]
3. Уманская, В. П. Государственное управление и государственная служба в современной России : монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. — Москва : Норма, 2020. — 176 с. - ISBN 978-5-16-108308-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1068653>
4. . Сережко, Т. А. Этика государственной и муниципальной службы / Сережко Т.А. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 309 с.ISBN 978-5-16-105222-8 (online). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/636207>

Литература дополнительная:

1. Кабашов, С. Ю. Морально-этические и правовые основы гос. и муниц. управления: проф. этика, кадр. политика, планирование карьеры и противодействие коррупции: Уч. пос. / С.Ю.Кабашов - Москва : ИД Дело РАНХиГС, 2014 - 216 с. ISBN 978-5-7749-0944-5, 100 экз. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/470719>

2. Кабашов, С. Ю. **Государственная служба Российской Федерации: Учебное пособие** / С.Ю. Кабашов. - Москва : Флинта: Наука, 2009. - 304 с. (Государственное и муниципальное управление). ISBN 978-5-9765-0253-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/177882>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
 Cambridge University Press
 ProQuest Dissertation & Theses Global
 SAGE Journals
 Taylor and Francis
 JSTOR

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины указывается необходимое для обучения лицензионное программное обеспечение (из рекомендованного списка), оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, учебные фильмы, тренажеры, требования к аудиториям – компьютерные классы, академические или специально оборудованные аудитории и лаборатории, наличие доски и т.д.

Например:

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

При проведении занятий без специального ПО (только демонстрация презентаций, пп.3-9 необходимо удалить)

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Adobe Master Collection
4. AutoCAD
5. Archicad
6. SPSS Statistics
7. ОС «Альт Образование»
8. Visual Studio
9. Adobe Creative Cloud
10. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий

ТЕМА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ КАК УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА

Вопросы для обсуждения:

1. Этика – философская наука о морали. Проблема структуры этической теории.
2. Предмет и задачи «Профессиональной этики государственной и муниципальной службы».

ТЕМА 2. СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО И СПЕЦИФИКА ИХ РЕГУЛЯЦИИ.

Вопросы для обсуждения:

1. Типовая модель системы профессиональных отношений государственного и муниципального служащего.
2. Специфика моральной регуляции профессиональных отношений государственного и муниципального служащего.

ТЕМА 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.

Вопросы для обсуждения:

1. Социальный статус государственной и муниципальной службы.
2. Основные профессионально-этические ценности государственной и муниципальной службы и их роль в регулировании служебной деятельности и поведения служащих.
3. Проблема профессиональных ограничений государственных и муниципальных служащих.

ТЕМА 4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.

Вопросы для обсуждения:

1. Нравственные требования профессионализма государственного и муниципального служащего.
2. Специфика принципов служебного поведения руководителя органа (подразделения) государственной и муниципальной службы.

3. Основные требования принципа лояльности государственного и муниципального служащего.

4. Проблема соотношения общеэтических и профессионально-этических регулятивов служебной деятельности и поведения государственных и муниципальных служащих.

ТЕМА 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные этапы разработки этического кодекса государственной службы Российской Федерации.

2. Нормативные требования этического кодекса государственной службы Российской Федерации.

3. Значение этического кодекса государственной службы Российской Федерации для совершенствования кадровой работы.

ТЕМА 6. ЭТИКЕТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.

Вопросы для обсуждения:

1. Этикетные правила и их учет в публичной деятельности и поведении государственных и муниципальных служащих.

2. Административный этикет государственной и муниципальной службы.

П л а н

проведения круглого стола по теме *«Профессиональная этика государственного (муниципального) служащего»*

Вступительное слово: «Проблема профессионально-этического регулирования деятельности и поведения государственных (муниципальных) служащих в Российской Федерации».

Выступления участников:

1. Профессионально-этическая составляющая процесса реформирования государственной и муниципальной службы в Российской Федерации.

2. Соотношение правовой и этической регуляции государственной (муниципальной) службы в Российской Федерации.

3. Значение требований «Международного Кодекса поведения государственных должностных лиц» 1996 года и других иностранных профессионально-этических документов для совершенствования управления государственной гражданской службой в Российской Федерации.

4. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации: сущность, структура и функции.

5. Императивная составляющая «Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации».

6. Этические правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

7. Требования к антикоррупционному поведению государственных (муниципальных) служащих.

8. Имидж государственного (муниципального) служащего в общественном мнении различных групп населения.

9. Проблема урегулирования конфликта интересов на государственной (муниципальной) службе.

10. Ответственность государственного (муниципального) служащего за нарушение профессионально-этических принципов и норм.

Заключительное слово.

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Важным видом самостоятельной работы магистрантов заочного отделения является написание творческой (контрольной) работы по заданной, либо согласованной с

преподавателем, теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом до 10 страниц текста (до 3000 слов), посвященное какой-либо изучаемой проблеме. Контрольная работа не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено анализу литературных источников, аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики. Это должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей, привитию интереса к исследовательской деятельности.

Темы контрольных работ:

1. Профессиональная этика государственной и муниципальной службы как научная и учебная дисциплина.
2. Нравственные аспекты профессиональных отношений государственных и муниципальных служащих.
3. Специфика правовой и нравственной регуляции профессиональных отношений государственных и муниципальных служащих.
4. Зарубежный опыт управления служебными отношениями государственных служащих.
5. Проблема моральной оценки государственной и муниципальной службы.
6. Значение категорий добро и зло, в моральной оценке деятельности и поведения государственных и муниципальных служащих.
7. Значение категорий справедливость и несправедливость в моральной оценке деятельности и поведения государственных и муниципальных служащих.
8. Профессиональный долг и ответственность государственного и муниципального служащего.
9. Профессиональная честь и достоинство государственного и муниципального служащего.
10. Соотношение целей и средств в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.
11. Общие принципы служебного поведения государственных и муниципальных служащих.
12. Содержание требований, регламентирующих взаимоотношения государственных и муниципальных служащих по линии субординации «руководитель-подчиненный».
13. Содержание требований, регламентирующих взаимоотношения государственных и муниципальных служащих по линии коллегиальных связей.
14. Содержание требований, регламентирующих взаимоотношения государственных и муниципальных служащих с представителями населения.
15. «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» об этических аспектах противодействия коррумпированности чиновников в современной России.
16. Моральный климат коллектива учреждения государственной (муниципальной) службы.
17. Соотношение корпоративного и личностного в механизме функционирования морального климата коллектива учреждения государственной (муниципальной) службы.
18. Моральные конфликты в коллективе учреждения государственной (муниципальной) службы, способы их разрешения.

19. Основные положения Указа Президента РФ № 821 от 01.07.2010 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов».

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина (*модуль*) реализуется на *факультете управления кафедрой государственного и муниципального управления*.

Предметом данной учебной дисциплины выступают закономерности и специфика моральной регуляции служебного поведения и профессиональной деятельности государственных (муниципальных) служащих.

Целью изучения дисциплины является углубление и специализация знаний и компетенций, полученных магистрантами на этапе обучения по программе бакалавриата при изучении дисциплины «Этика государственной и муниципальной службы».

Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение специфики профессионально-этической и правовой регуляции деятельности государственных (муниципальных) служащих;
2. Анализ принципов и норм, закрепленных в «Этических кодексах служебного поведения государственных гражданских (муниципальных) служащих»;
3. Выработка у выпускников ряда важных профессионально-значимых компетенций.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ОПК-1.1 Обосновывает выбранное научное направление.

ОПК-1.2 Демонстрирует способность адекватно подбирать средства и методы для решения поставленных задач в научном исследовании.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

знать:

- правовые и этические нормы в сфере профессиональной деятельности;
- принципы и ценности современной административной этики;
- правила предупреждения конфликта интересов на государственной и муниципальной службе;
- принципы и правила служебных отношений, служебного поведения и этикета.

уметь:

- использовать полученные знания в конкретных ситуациях морального выбора в управленческой (служебной) практике;
- диагностировать этические проблемы и применять основные модели принятия этических управленческих решений.

владеть:

- навыками работы с этическим законодательством в системе государственной и муниципальной службы;
- навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, могущих привести к конфликту интересов на государственной и муниципальной службе;
- навыками разрешения конфликта интересов с позиций социальной справедливости и ответственности.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки выступлений на семинарах, проведения тестирования. Аттестация - в форме зачета с оценкой.

Общая трудоемкость освоения дисциплины (*модуля*) составляет 3 зачетных единиц.