

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«**Российский государственный гуманитарный университет**»
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра государственного и муниципального управления

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА И МЕХАНИЗМЫ РАЗРЕШЕНИЯ
КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И
МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Код и наименование направления подготовки/специальности

Управление развитием современного мегаполиса

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная, очно-заочная, заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2025

Профессиональная этика и механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления
Рабочая программа

Составитель(и):

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления Ворова Е.А.

.....

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры государственного и муниципального управления

№ 4 от 21.11.2024

Оглавление

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Пояснительная записка..... | 4 |
| 1.1. | Цель и задачи дисциплины..... | 4 |
| 1.2. | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций..... | 4 |
| 1.3. | Место дисциплины в структуре образовательной программы..... | 4 |
| 2. | Структура дисциплины..... | 5 |
| 3. | Содержание дисциплины..... | 6 |
| 4. | Образовательные технологии..... | 6 |
| 5. | Оценка планируемых результатов обучения..... | 7 |
| 5.1 | Система оценивания..... | 7 |
| 5.2 | Критерии выставления оценки по дисциплине..... | 8 |
| 5.3 | Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине..... | 9 |
| 6. | Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины..... | 9 |
| 6.1 | Список источников и литературы..... | 9 |
| 6.2 | Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»..... | 9 |
| 7. | Материально-техническое обеспечение дисциплины..... | 9 |
| 8. | Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов..... | 10 |
| 9. | Методические материалы..... | 11 |
| 9.1 | Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий..... | 11 |
| 9.2 | Методические рекомендации по подготовке письменных работ..... | 12 |
| 9.3 | Иные материалы..... | 12 |
| | Приложение 1. Аннотация дисциплины..... | 13 |

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: является углубление и специализация знаний и компетенций, полученных магистрантами на этапе обучения по программе бакалавриата при изучении дисциплины «Профессиональная этика и механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления», а также изучение форм, причин и условий возникновения конфликтов в системе государственного и муниципального управления.

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. Анализ и диагностика конфликтных ситуаций в системе государственного управления, а также формирование, связанных с применением адекватных методов управления конфликтами, включая конфликты интересов;
4. 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 | <i>Знать:</i> правовые и этические нормы в сфере профессиональной деятельности; принципы и ценности современной административной этики. <i>Уметь:</i> использовать полученные знания в конкретных ситуациях морального выбора в управленческой (служебной) практике. <i>Владеть:</i> навыками работы с этическим законодательством в системе государственной и муниципальной службы. |
| | ОПК 1.2 Демонстрирует | <i>Знать:</i> правила предупреждения конфликта интересов на |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>способность обеспечивать антикоррупционную направленность в деятельности органа власти</p> | <p>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; навыками разрешения конфликта интересов с позиций социальной справедливости и ответственности.</p> |
|--|---|--|

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (*модуль*) «Профессиональная этика и механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления» 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 очной 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 |
|---------|------------------------------|------------------|
| 3 | Лекции | 10 |
| 3 | Семинары/лабораторные работы | 20 |
| Всего: | | 30 |

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 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 |
|---------|---------------------|------------------|
| | | |

| | | |
|--------|------------------------------|----|
| 3 | Лекции | 8 |
| 3 | Семинары/лабораторные работы | 16 |
| Всего: | | 24 |

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 |
|---------|------------------------------|------------------|
| 3 | Лекции | 4 |
| 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. ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ: СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ, СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ.

Предмет и задачи этики государственной и муниципальной службы. Особенности современного этапа в развитии этики в системе государственной и муниципальной власти. Нравственные принципы государственной и муниципальной службы: принцип служения государству и обществу; принцип законности; принцип гуманизма; принцип ответственности; принцип справедливости; принцип лояльности; принцип политической нейтральности; принцип честности и неподкупности. Этические проблемы современной государственной и муниципальной службы. Морально-нравственные аспекты бюрократизма. Коррупция как этическая проблема. Конфликты интересов на государственной и муниципальной службе. Этика оказания влияния и проблема регулирования лоббистской деятельности.

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 и механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления».

ТЕМА 2. ЭТИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.

Нормы законодательства, закрепляющие служебные требования к служебному поведению государственных и муниципальных служащих. Поведение государственных и муниципальных служащих. Указ Президента РФ от 12.08.2012 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». Гражданский кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 27.07.2014 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации». Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации». Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления». Кодексы этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих. «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г., протокол № 21). Мотивация этического поведения государственных и муниципальных служащих. Этика служебных отношений. Служебная этика руководителя. Место и роль руководителя в системе государственного и муниципального управления. Понятие «органических функций» руководителя. Нравственные качества руководителя. Руководитель и подчиненный: этика приказов и поручений.

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

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. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УРОВНЯ НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНЦЕВ КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.

Социологические исследования как средство диагностирования состояния и уровня нравственной культуры государственных и муниципальных служащих, способ выявления степени реализации конституционных требований, принимаемых политических решений и действующего законодательства о государственной и муниципальной службе. Система ценностных ориентаций современных государственных служащих. Место и роль нравственных характеристик в профессиограмме государственного и муниципального служащего. Проблема соотношения профессиональных и моральных качеств. Их роль в ситуации морального выбора. Процесс трансформации этических ориентаций управленца в его деловые и личностные качества (типы отношений к обществу, к себе, к природе, к духовным ценностям). Отношение к делу. Цель жизни. Средства достижения цели. Отношение к закону. Деформации ценностей профессиональной этики государственных и муниципальных служащих. Методы изучения ценностных ориентаций личности. Честность и правдивость как одно из определяющих нравственных качеств и норма профессиональной этики государственного и муниципального служащего, влияющая на авторитет власти и принятие правильных решений. Доброжелательность, чуткость и отзывчивость к людям, их значение в деятельности государственной и муниципальной службы. Доступность, искренность, скромность как важнейшие моральные качества 12 работников госаппарата. Их противоположность самодовольству, зазнайству, чванству, высокомерию и честолюбию, недопустимых для государственного и муниципального служащего. Проведение мониторинга с целью выявления динамики качественных изменений этической составляющей функционирования аппарата управления как основание для обоснования и коррекции принимаемых управленческих

решений по преодолению «дефицита нравственности» государственных и муниципальных служащих. Трудности подбора управленческих кадров на основе учета нравственных характеристик. Формирование программы этико-профессионального развития на всех этапах дослужебного и служебного периодов формирования и повышения уровня нравственной культуры кадрового корпуса аппарата управления всех уровней. Способы формирования желаемых нравственных качеств: этическое обучение, тренинги, этические деловые игры, создание комиссий по профессиональной этике, учет этических характеристик при аттестации сотрудников. Нравственное самосовершенствование.

ТЕМА 5. РАЗНОВИДНОСТИ КОНФЛИКТОВ В ГОСУДАРСТВЕННО-АДМИНИСТРАТИВНОЙ СФЕРЕ.

Конфликты между государством и обществом (проблема легитимности).

Конфликты между различными ветвями власти (законодательной, исполнительной и судебной).

Конфликты между государством и отдельными институтами политической системы (например, между государством и политической партией).

Конфликты между государственно-правовой системой и оппозицией, стремящейся эту систему изменить.

Конфликты между государством и личностью (проблемы соблюдения прав человека).

Понятие «конфликт интересов», его трактовка в законодательстве в научной литературе.

Основные ситуации, при которых возникает конфликт интересов на государственной службе.

Последствия для государства и общества конфликта интересов. Требования к поведению государственного служащего, направленные на предотвращение конфликта интересов.

Методы нормативного воздействия, направленные на предотвращение конфликта интересов.

Внедрение служебной этики служения государству и обществу как способ предотвращения конфликта интересов.

ТЕМА 6. МЕХАНИЗМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ.

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.

Конфликтный потенциал государственной службы. Совершенствование стиля деятельности государственных институтов как средство управления конфликтами. Оптимизация управленческих решений по разрешению конфликтов в государственной службе.

Зависимость успешности разрешения проблемной ситуации от точности прогноза ее развития.

Тактические приемы ведения переговоров. Особенности подготовки к переговорам. Технология управления процессом протекания конфликта. Технология управления собственным поведением субъектов конфликтного противостояния.

Социально-психологические закономерности возникновения конфликтов.

Социально-психологические методы управления конфликтными ситуациями.

Методы социально-психологической диагностики возникновения и протекания конфликтов.

Социальные механизмы управления конфликтами в государственно-публичной сфере: организационно-административные; правового регулирования; экономические; социально-психологические; психолого-педагогические; самоуправления; социального контроля.

Профилактика конфликтных ситуаций на государственной службе.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

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 | Макс. количество баллов | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | За одну работу | Всего |
| | | |

| | | |
|---|-----------|-------------------|
| Текущий контроль: | | |
| - опрос и участие в дискуссии на семинаре | 5 баллов | 30 баллов |
| - тестирование | 5 баллов | 20 баллов |
| - контрольная работа | 10 баллов | 10 баллов |
| Промежуточная аттестация – экзамен | | 40 баллов |
| Итого за семестр | | 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 разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> |

| Баллы/ Шкала ECTS | Оценка по дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине |
|-------------------------|------------------------------------|--|
| | | Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший». |
| 67-50/ D,E | удовлетворительно/ зачтено | 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». |
| 49-0/ F,FX | неудовлетворительно/ не зачтено | 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. |

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

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Сущность и структура морали.
1. Этика как наука о морали, специфика этического знания.
2. Мораль и право, как социальные регулятивы отношений между людьми. Специфика нравственной регуляции.

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

22. 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».
23. Этические аспекты подготовки и ведения переговоров государственным и муниципальным служащим.
24. Специфика работы госслужащего в составе делегации на переговорах: субординация, коллегиальность и личная инициатива.
25. Основы этикета международных контактов.
26. Основные правила этикета в деятельности и поведении государственных и муниципальных служащих.
27. Этикетные правила вербального общения в учреждениях государственной и муниципальной службы.
28. Этикетные правила невербального общения в учреждениях государственной и муниципальной службы.
29. Этикетные аспекты методики проведения собеседования с кандидатом на вакансию.
30. Этикетные аспекты методики проведения телефонных переговоров.
31. Проблема имиджа государственной и муниципальной службы в общественном мнении.
32. Методика моральной оценки негативных проявлений в служебной деятельности и поведении служащих и имиджевых стереотипов в СМИ: «чиновник», «бюрократ», «взяточник».
33. Основные нормативные акты, регулирующие (затрагивающие) вопросы этики государственной и муниципальной службы в РФ.
34. Роль конфликтов в государственно-административной среде
35. Типология государственно-административных конфликтов.
36. Технологии контроля и урегулирования конфликтов в государственно-административной среде
37. Механизмы разрешения конфликтов на государственной службе
38. Проблемы регулирования конфликтов в государственно-административной сфере
39. Конфликты и способы их регулирования в системе государственной и муниципальной службы
40. Структура и функции конфликта.
41. Регулирование конфликтов на государственной и муниципальной службе
42. Зарубежный и отечественный опыт регулирования конфликтов в деятельности государственной и муниципальной службы
43. Программы по урегулированию конфликтов государственных и муниципальных служащих

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
1. Недолжное поведение
2. Конфликт интересов
3. 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.

11. Инцидент – это:

1. Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними
2. То, из-за чего возникает конфликт
3. Стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта
4. Необходимое условие конфликта
5. Истинная причина конфликта

12. К какой модели поведения в переговорном процессе относится следующее поведение: «Отказывается приступать к обсуждению конфликтной проблемы; стремится уйти от обсуждаемой проблемы, изменить предмет обсуждения»?

1. «Наступающий»
2. «Избегающий»
3. «Отрицающий»
4. «Уступающий»
5. «Колеблющийся»

13. Что относится к способам управления конфликтами?

1. Разъяснение требований к работе
2. Решение проблемы
3. Активизация конфликтогенов
4. Противоборство
5. Разжигание инцидента

14. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «сверхточного типа»?

1. Импульсивен, непредсказуем, агрессивен, несамокритичен
2. Скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, обладает повышенной тревожностью
3. Неустойчив в оценках и мнениях, внутренне противоречив, зависит от мнения окружающих, легко поддается внушению
4. Хочет быть в центре внимания, избегает кропотливой работы, налицо эмоциональное поведение
5. Подозрителен, обладает завышенной самооценкой, прямолинеен, обидчив

15. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений?

1. Межличностные
2. Договорные
3. Организационные
4. Внутриличностные
5. Структурные

16. Условием возникновения конфликта является наличие:

1. Конфликтной ситуации и объекта конфликта
2. Конфликтной ситуации и инцидента
3. Оппонентов и инцидента
4. Оппонентов и объекта конфликта
5. Как минимум трех заинтересованных сторон

17. Причина конфликта – это:

1. Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними
2. То, из-за чего возникает конфликт
3. Явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его
4. Стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт
5. Противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия

18. Динамические конфликты в организации – это:

1. Конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации
2. Конфликты между структурными подразделениями
3. Конфликты, связанные с изменением организационной структуры
4. Конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации
5. Конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов

19. Политические конфликты – это:

1. Противоборство субъектов социального взаимодействия на основе стремления к захвату политической власти
2. Противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в сфере политических отношений
3. Противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением в обществе
4. Противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных политических интересов, ценностей, взглядов и целей, обусловленных их положением и ролью в системе власти
5. Противоборство субъектов социального взаимодействия в период решения вопроса о политической власти

20. Предпосылками разрешения конфликта являются:

1. достаточная зрелость конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта.
2. достаточная зрелость конфликта, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
3. наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта, потребность субъектов конфликта в его разрешении, коллективная форма деятельности;
4. высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности, лидерство в группе;
5. стиль руководства, высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности

В основу разработки контрольно-обучающих тестов по курсу «Этика государственной и муниципальной службы» положены тестовые задания, предложенные в учебнике для вузов: Этика государственной и муниципальной службы : учебник для вузов: Е. Д. Богатырев, А. М. Беляев, С. Г. Еремин ; под редакцией С. Е. Прокофьева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 289 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19226-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556166>

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).

1. 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/

2. 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/

3. 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/

4. 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/

5. 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/>

6. 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/>

7. 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».

8. 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:

9. 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/>

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

11. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»

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., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: Учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 383 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006723-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1915727>

3. Уманская, В. П. Государственное управление и государственная служба в современной России : монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. — Москва : Норма, 2023. — 176 с. - ISBN 978-5-00156-047-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1977972>
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>
5. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» / К.В. Решетникова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 175 с. - ISBN 978-5-238-02393-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028652>

Литература дополнительная:

1. Шувалова, Н. Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шувалова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 368 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15803-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536482>
2. Савинков, В. И. Этика государственной службы в схемах : учебное пособие для вузов / В. И. Савинков, П. А. Бакланов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 148 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08997-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540644>
3. Этика государственной и муниципальной службы : учебник для вузов / Е. Д. Богатырев, А. М. Беляев, С. Г. Еремин ; под редакцией С. Е. Прокофьева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 289 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19226-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556166>

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. 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. ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ: СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ, СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Вопросы для обсуждения:

1. Этика как философская наука, история ее становления и развития.
2. Терминологический аппарат дисциплины. Этика, мораль, нравственность: содержание, соотношение понятий.
3. Основные функции морали.
4. Моральные категории: понятие, виды, содержание.
5. Общечеловеческие ценности, их роль и место в современном мире.
6. Нравственная культура личности: содержание, структура.
7. Основные формы социально-нормативной регуляции.
8. Сущность и особенности и правовой и моральной регуляции: сравнительный анализ понятий.
9. Объективные и субъективные факторы актуализации моральных проблем в общественной жизни и профессиональной деятельности людей.
10. Этика государственной и муниципальной службы как научная и учебная дисциплина: цель, задачи, структура.
11. Введение новых понятий в терминосистему дисциплины: основания, содержание.
12. Мораль и коррупция: сопряженность понятий. Роль морали в профилактике и противодействии коррупции как системному явлению в сфере управления. Место и роль этических принципов, норм и правил поведения государственных и муниципальных служащих в системе мер по противодействию коррупции.
13. Мораль и религия в прошлом и настоящем.
14. Мораль и этикет: черты сходства и отличия

ТЕМА 2. ЭТИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы формирования нравственных основ государственной службы.

2. Система контроля за соблюдением принципов, норм и правил служебного поведения государственных и муниципальных служащих, обеспечением профилактики коррупционных и иных правонарушений в сфере государственной и муниципальной службы.

3. Этико-профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: цели, задачи, этапы.

4. Методы управления нравственными отношениями в системе государственной и муниципальной службы: организационно-распорядительные, социально-психологические, административные, воспитательные.

5. Механизмы и технологии этизации государственной службы, используемые в зарубежных странах для реализации требований к служебному поведению государственных служащих и обеспечения успеха в борьбе с коррупционными проявлениями на государственной службе: комитеты по этике, тренинги, социальный аудит, присяга.

6. Методы оценки нравственных качеств государственных и муниципальных служащих: тесты честности, гипнотическое тестирование, генетическое тестирование, метод оценочных центров, системы этической экспертизы, этического консультирования, социальных ревизий.

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. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УРОВНЯ НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНЦЕВ КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.

Вопросы для обсуждения:

1. Цели социологических исследований состояния нравственности на государственной и муниципальной службе.
2. Состояние реализации принципа общественного служения в оценке населения, экспертов и государственных служащих.
3. Состояние реализации принципа законности в оценке населения, экспертов и государственных служащих.

4. Состояние реализации принципа ответственности в оценке населения, экспертов и государственных служащих.

5. Состояние реализации принципа лояльности в оценке населения, экспертов и государственных служащих.

6. Состояние реализации принципа неподкупности (честности в оценке населения, экспертов и государственных служащих).

7. Состояние реализации принципа справедливости в оценке населения, экспертов и государственных служащих.

8. Состояние реализации принципа политической нейтральности в оценке населения, экспертов и государственных служащих.

9. Состояние реализации принципа открытости в оценке населения, экспертов и государственных служащих.

ТЕМА 5. РАЗНОВИДНОСТИ КОНФЛИКТОВ В ГОСУДАРСТВЕННО-АДМИНИСТРАТИВНОЙ СФЕРЕ.

Вопросы для обсуждения:

1. Определение «конфликта», «конфликтной ситуации».
2. Методологические особенности анализа конфликта в социологии, социальной психологии и управлении.
3. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов для организации.
4. Основные способы предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций в организации.
Структурные и межличностные методы управления конфликтами.
5. Конфликты между государством и обществом.
6. Конфликты между различными ветвями власти.
7. Основные этапы разработки этического кодекса государственной службы Российской Федерации.
8. Нормативные требования этического кодекса государственной службы Российской Федерации.
9. Значение этического кодекса государственной службы Российской Федерации для совершенствования кадровой работы.

ТЕМА 6. МЕХАНИЗМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ.

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.

3. Основные способы и методы оптимизации управленческих решений по разрешению конфликтов в государственной службе.
4. Конфликтный потенциал государственной службы.
 5. Совершенствование стиля деятельности государственных институтов как средство управления конфликтами.
 6. Оптимизация управленческих решений по разрешению конфликтов в государственной службе.
 7. Тактические приемы ведения переговоров. Особенности подготовки к переговорам.
 8. Технология управления процессом протекания конфликта.

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 личного 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».
20. Механизмы разрешения конфликтов в государственной и муниципальной сферах.
21. Антикризисное управление в разрешении конфликтов в государственной и муниципальной сферах.
22. Корпоративная этика как инструмент предупреждения конфликтов.
23. Правовые способы в разрешении конфликтов в системе государственного и муниципального управления. 5. Конфликты в государственно-административной сфере.
24. Условия перерастания возникшего противоречия в конфликтную ситуацию.
25. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
26. Объективные и субъективные факторы возникновения конфликтов
27. Модели человеческого взаимодействия в конфликтной ситуации
28. Роль медиатора в урегулировании конфликта.
29. Специфика конфликта в организациях государственной и муниципальной собственности.
30. Трудности профилактики конфликтов и способы их предупреждения в системе государственного (муниципального) управления.
31. Современный менеджмент в сфере профилактики конфликтов в системе государственного (муниципального) управления.
32. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
33. Социально-психологические технологии управления конфликтами в организации.
34. Современные модели и технологий управления межгосударственными конфликтами.
35. Конфликтогенные факторы взаимодействия граждан с чиновниками.
36. «Конфликт интересов» в государственной (муниципальной) сфере: причины и последствия.
37. Юридические способы предупреждения и разрешения конфликтов.
38. Конфликтология предпринимательства: причины и последствия.
39. Конфликты приватизации: состояние и перспективы.
40. Конфликтные взаимоотношения предпринимателей и чиновников.
41. Межличностные конфликты в системе государственного и муниципального управления.
42. Способы и средства практического влияния на состояние и направленность конфликтов в государственной (муниципальной) сфере.
43. Социально-психологические инструменты профилактики конфликтов в системе государственного (муниципального) управления.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: является углубление и специализация знаний и компетенций, полученных магистрантами на этапе обучения по программе бакалавриата при изучении дисциплины «Профессиональная этика и механизмы разрешения конфликтов в системе государственного и муниципального управления», а также изучение форм, причин и условий возникновения конфликтов в системе государственного и муниципального управления.

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. Анализ и диагностика конфликтных ситуаций в системе государственного управления, а также формирование, связанных с применением адекватных методов управления конфликтами, включая конфликты интересов;
4. Выработка у выпускников ряда важных профессионально-значимых компетенций.

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.