МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук
Кафедра политических наук и регионалистики

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИИМОСПН
_____ Дитковская С.А.
«14» января 2026 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
Основы профессиональной этики государственного служащего

По направлению подготовки – 41.04.04 Политология
Программа магистратуры – Политическое управление и государственная политика
Квалификация выпускника – магистр
Форма обучения – очная, очно-заочная
Курс – ОФО 1 курс (2 семестр)
ОЗФО 2 курс (6 триместр)

Разработчик:
доцент кафедры политических наук и регионалистики
Ладыга Л.И.
Заведующий кафедрой политических наук и регионалистики
_____ Михайловская О.Г.
Протокол от «12» января 2026 г., № 7

Луганск, 2026

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Основы профессиональной этики государственного служащего» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 41.04.04 Политология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 июля 2017 г. N 654 (с изменениями и дополнениями). Редакция с изменениями N 1456 от 26.11.2020. Изменения и дополнения от: 08.02.2021 г.

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

Код по ФГОС	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**ИДК УК-3.1** Вырабатывает стратегию сотрудничества и, на ее основе, организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. **ИДК УК-3.2** Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы с привлечением оппонентов разработанным идеям. **ИДК УК-3.3** Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды
УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	**ИДК УК-6.1** Определяет приоритеты профессионального развития способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. **ИДК УК-6.2** Оценивает рынок труда и предложения рынка образовательных услуг с целью реализации приоритетов профессиональной деятельности и профессионального развития

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания

Тема 1. Введение в профессиональную этику.	УК-3, УК-6	Устный опрос, конспектирование источников
Тема 2. Профессиональная этика и ее взаимосвязь с общей теорией морали. Виды профессиональной этики	УК-3, УК-6	Устный опрос, конспектирование источников
Тема 3. Этические проблемы государственной службы	УК-3, УК-6	Устный опрос, выполнение практических заданий
Тема 4. Этика государственных служащих: опыт зарубежных стран	УК-3, УК-6	Устный опрос, выполнение практических заданий
Тема 5. Механизмы этического регулирования государственного управления в России	УК-3, УК-6	Устный опрос, выполнение практических заданий
Тема 6. Современные концепции новой профессиональной этики в государственной службе (профессионализм, качество услуг населению)	УК-3, УК-6	Устный опрос, выполнение практических заданий
Тема 7. Этика служебных отношений	УК-3, УК-6	Устный опрос, выполнение практических заданий
Промежуточная аттестация	УК-3, УК-6	Зачет (устный)

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
УК-3	**Знает:** правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы. **Умеет:** планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. **Владеет:** навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели
УК-6	**Знает:** теоретико-методологические основы самооценки, саморазвития, самореализации; направления и источники саморазвития и самореализации; способы самоорганизации собственной деятельности и ее совершенствования. **Умеет:** определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; разрабатывать, планировать, контролировать, оценивать собственную деятельность в решении задач саморазвития и самореализации. **Владеет:** навыками осуществления деятельности по самоорганизации и саморазвитию в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид текущей учебной работы	Количество балов	
	ОФО	О-ЗФО
Работа на практических занятиях	35	40
Выполнение индивидуального задания	15	10
Контроль самостоятельной работы	20	20
Зачёт	30	30
Всего:	**100**	

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	**90–100**	**A** – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	**83–89**	**B** – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	**75–82**	**C** – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	**63–74**	**D** – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы	

		с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетво-рительно	**50–62**	**E** – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетво-рительно	**21–49**	**FX** – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетво-рительно	**0–20**	**F** – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

Вопросы для устного опроса:

1. Как соотносятся понятия «этика» и «мораль»?
2. Мораль и нравы. Единство морали и многообразие нравов.
3. Структура, ценности и функции морали.
4. Особенности правового и морального регулирования в обществе.
5. В чем, на ваш взгляд, заключаются особенности взаимоотношения политики и морали?
6. Каковы причины противоречивости и сложности нравственного обоснования политической деятельности?
7. Н. Макиавелли и Им. Кант о соотношении целей и средств в политике.
8. Какое место занимает идея справедливости в этическом обосновании политики?
9. Основные принципы парламентской этики и этики президентства в демократическом государстве.
10. Чем объясняется значения этики на государственной службе?
11. Какое значение имеют принцип нейтральности (беспристрастности) и принцип обеспечения государственного интереса на государственной службе?
12. Дайте характеристику принципов законности, социальной справедливости, неподкупности и гуманизма в сфере политики.
13. В чем, на ваш взгляд, заключается этическая сторона принятия политического решения и его реализации?
14. Особенности морального выбора при принятии политического решения на государственной службе.
15. Как соотносятся моральная свобода и ответственность в ситуации выбора?
16. Дайте характеристику моральной структуры личности. Как проявляются основные его компоненты в управленческой деятельности?
17. Сущность и специфика этики публичной сферы. Этические принципы и стандарты поведения для политиков, администраторов, чиновников.
28. «Дороги, которые мы выбираем»: проблема морального выбора - что она значит для меня лично, для будущей работы, для страны.
29. Этика и побочная деятельность чиновника: пределы допустимого.

Практические задания:

1. Какая из двух точек зрения, на ваш взгляд, более точно выявляет причины возникновения политики:

а) корни политики — в эгоистической, животной природе человека. Поэтому политика возникает как средство обуздания слепых чувственных страстей человека, обеспечения господства разума над низменными

желаниями для достижения общей пользы, счастливой жизни людей в государстве;

б) возникновение политики является следствием врожденной глупости человека. По замечанию нидерландского философа-гуманиста, писателя и богослова, автора известнейшего произведения «Похвала глупости» Эразма Роттердамского (1469—1536), «глупость создает государства, поддерживает власть, религию, управление, суд»;

в) политика является результатом разделения общества на классы и служит поддержанию господства одного из них (класса богатых) над другим (классом бедных). Поэтому, по определению В.И. Ленина, «политика есть, прежде всего, сфера взаимоотношений между классами».

Аргументируйте свой ответ.

2. Несмотря на негативное отношение к политике значительной части населения в различных странах, без политики не может обойтись ни одно общество. Как вы думаете, с чем это связано?

3. Какое утверждение ближе к истине:

а) политика есть искусство управления людьми (Платон);

б) политика является «самой главной из всех наук и искусств» (Аристотель);

в) «политика может быть определена как искусство и практика обеспечения групповых целей, достигаемых путем преодоления сопротивления других групп» (современный американский политолог К. Райт). Так что же такое политика — искусство, наука или практика?

3. Как вы думаете, должна ли политика иметь границы? Следует ли вовлекать в нее население? Согласны ли вы с точкой зрения современного русского писателя А.И. Солженицына, который утверждает: «Политическая жизнь — совсем не главный вид жизнедеятельности человека... Чем размашистей идет в стране политическая жизнь, тем более утрачивается душевная. Политика не должна поглощать духовные силы и творческий досуг народа. Кроме прав, человек нуждается в том, чтобы отстоять и душу, освободить ее для жизни ума и чувств»?

4. Как вы думаете, возможна ли взаимозаменяемость политики, морали и права? Для ответа на этот вопрос прокомментируйте следующие утверждения:

а) «Морали в политике нет, а есть только целесообразность» (В.И. Ленин);

б) «Кто облечен властью, тот... непременно сделается притеснителем и угнетателем общества» (М.А. Бакунин);

в) «Сила дарует права» (Платон);

г) «Как нравственность христианская имеет в виду осуществление царства Божия внутри отдельного человека, так христианская политика должна подготовлять пришествие царства Божия для всего человечества как целого, состоящего из больших частей — народов, племен и государств» (В.С. Соловьев).

9. Может ли, на ваш взгляд, политика основываться на нравственных нормах, сформулированных в заповедях Христа из Нагорной проповеди: «Любите врагов ваших, благотворите ненавидящих вас. Благословляйте проклинающих вас и молитесь за обижающих вас. Ударившему тебя по щеке подставь и другую; и отнимающему у тебя верхнюю одежду не препятствуй взять и рубашку... Не судите и не будете судимы; не осуждайте и не будете осуждены; прощайте и прощены будете»? Приведите аргументы в пользу того или иного варианта ответа.

Темы эссе:

1. «У нас нет времени, чтобы стать самим собой» (А. Камю).
2. «Люди не рождаются, а становятся теми, кто они есть» (К. Гельвеций).
3. «Свобода сопряжена с ответственностью. Поэтому-то многие и боятся ее» (Б. Шоу).
4. «Деятельность - единственный путь к знанию» (Б. Шоу).
5. «Гораздо легче узнать человека вообще, чем какого-либо человека в частности» (Ф. Ларошфуко).
6. «Создает человека природа, но развивает и образует его общество» (В. Белинский).
7. «Человек - это тростинка, самое слабое в природе существо, но эта тростинка мыслящая» (Б. Паскаль).
8. «Без цели нет деятельности, без интересов нет цели, а без деятельности нет жизни» (В. Белинский).
9. «Есть только одна подлинная ценность - это связь человека с человеком» (А. де Сент-Экзюпери).
10. «Сознание своей личности уже непременно предполагает и сознание о ее неприкосновенности и о ее нравах» (Н. Добролюбов).
11. «Способность краснеть - самое характерное и самое человеческое из всех человеческих свойств» (Ч. Дарвин).
12. «Познаваем лишь мир явлений; вещи же в себе познанием не достигаются, они неуловимы» (И. Кант).
13. «Не стоит обожествлять интеллект. У него есть могучие мускулы, но нет лица» (А.Эйнштейн).
14. «Видеть и чувствовать - это быть, размышлять, это жить» (В. Шекспир).
15. «Убеждение - это не начало, а венец всякого познания» (И.В. Гете).
16. «Человек имеет свободу выбора, ибо в противном случае советы, увещевания, назидания, награды и наказания были бы бессмысленны» (Ф. Аквинский).

17. «Но если неизбежность смерти несовместима с истинной любовью, то бессмертие совершенно несовместимо с пустотой нашей жизни» (В. Соловьев).
18. «Волю и желание нельзя смешивать... Я хочу действия, которое тянет в одну сторону, в то время как мое желание тянет в другую, прямо противоположную» (Дж. Локк).
19. «Те сомнения, которые не разрешает теория, разрешит тебе практика» (Л. Фейербах).
20. «Будьте внимательны к своим мыслям - они начало поступков» (Лао-Цзы).
21. «Нравственный закон, который человек должен свободно открыть в себе, автоматически дает свои предписания, одинаковые для всех людей и для всех случаев жизни» (Н. Бердяев).
22. «Зверь никогда не доходит до такого страшного падения, до какого доходит человек» (Н. Бердяев).
23. «Нужды растут не столько от насущной необходимости, сколько от капризных желаний» (Ж.-Ж. Руссо).
24. «Всякое познание берет начало от разума и исходит от чувств» (Ф. Патрици).
25. «Человек - не вещь, а живое существо, которое можно понять только в длительном процессе развития. В любой миг своей жизни он еще не является тем, чем может стать и чем он, возможно, еще станет» (Э. Фромм).
26. «Без общества человек был бы жалок, испытывая недостаток в побуждениях к совершенствованию» (У. Годвин).
27. «Личность - это человек как носитель сознания» (К. Платонов).
28. «Индивидом рождаются, личностью становятся, индивидуальность отстаивают» (А. Асмолов).
29. «Без многого может человек обойтись, только не без человека» (Л. Берне).
30. «Один и тот же человек, входя в разные коллективы, меняя целевые установки, может меняться - иногда в очень значительных пределах» (Ю. Лотман).
31. «Никто не знает, каковы его силы, пока их не использует» (И.В. Гёте).
32. «Все люди «идеалисты», они стремятся к чему-то, выходящему за пределы физического удовлетворения. Различаются люди именно тем, в какие идеалы они верят» (Э. Фромм).
33. «Начало личности наступает намного позже, чем начало индивида» (Б.Г. Ананьев).

Тестовые задания

1. Термин «этика» появился:
а) в Античности;
б) Средние века;
в) эпоху Возрождения.

2. Понятие «нравственность»:
а) совпадает по содержанию с понятием «мораль»;
б) совпадает по содержанию с понятием «этика»;
в) обозначает основные понятия морального самосознания;
г) обозначает область поступков людей, реальных нравов, сложившихся в обществе.

3. Специфика нравственных отношений состоит в том, что:
а) они возникают естественным образом, стихийно;
б) они представляют собой особый вид общественных отношений;
в) они являются компонентом, стороной других видов общественных отношений.

4. Мораль регулирует:
а) мышление и намерения людей;
б) наиболее значимые сферы жизнедеятельности людей;
в) все сферы жизнедеятельности людей.

5. Основное требование профессиональной этики состоит:
а) в выполнении приказов и инструкций;
б) защите прав человека;
в) соблюдении моральной справедливости.

6. Добро – это:
а) моральный выбор человека, ведущий к успеху;
б) моральная категория, предельно выражающая то, что важно и значимо для жизни человека и общества;
в) моральная категория, выражающая определенную степень человеческого совершенства.

7. Долг – это:
а) моральная категория, выражающаяся в нравственной обязанности по отношению к другим людям в конкретных условиях;
б) то, что надо возвратить;
в) моральная категория, выражающая необходимость всегда поступать согласно нормам морали.

8. Совесть – это:
а) внутренний голос человека;
б) способность человека осуществлять внутренний нравственный самоконтроль;
в) эмоции, заставляющие человека страдать по поводу расхождений между тем, что он сделал, и что хотел сделать.

9. Достоинство обязывает человека:
а) поступать так, чтобы тебя уважали;
б) сообразовывать свое поведение с требованиями нравственности;
в) добиваться высокой оценки со стороны общества.

10. Какое из следующих суждений наиболее точно выражает Ваше понимание справедливости?
а) Справедливость – это равенство всех людей перед нормами закона.
б) Справедливость – это наказание человека с учетом всех обстоятельств его поступка и его личности.
в) Справедливость – это наказание человека в соответствии с его материальным или служебным положением.

11. Этика госслужбы включает в себя:
а) только деловое поведение
б) все основные элементы этики и культуры управления
в) строго обособлена
г) таковой нет.

12. Способы отслеживания поведения государственных чиновников на соответствие их
стандартам:
а) не отслеживается
б) официальные, оговоренные нормативно-правовыми документами
в) нормами морали общества
г) анонимными.

13. Особенности, негативно влияющие на мораль государственных служащих:
а) заинтересованность отдельных слоёв населения в деятельности госслужбы
б) специфическая форма оплаты труда в государственной службе
в) её территориальное устройство по направлению деятельности
г) вертикальная выстроенность.

14. Негативное влияние на мораль госслужащих оказывает:
а) ограниченные ресурсы финансирования из бюджета
б) моральная неудовлетворённость уровнем материального вознаграждения
в) стремление извлечь личную пользу госслужащим
г) возможность материального стимулирования.

15. Жёсткость подчинения госслужащих по вертикали приводит к:
а) возникновение неприязненных отношений и конфликтов, как правило, латентных

б) укреплению этики и морали
в) сложностям установления горизонтальных связей между сотрудниками разных вертикалей на промежуточных уровнях
г) к повышению по службе.

16. Этический кодекс госслужащего:
а) служит основой для принятия в каждом учреждении
б) является законодательно-правовым актом
в) утверждается только по решению руководителя
г) не принимается во внимание вообще.

17. Основные принципы профессиональной этики государственного служащего:
а) принцип гуманизма
б) принцип профессионального оптимизма
в) принцип патриотизма
г) принцип делегирования полномочий.

18. Этические требования к государственному служащему при поступлении на государственную службу и при исполнении государственно-служебных полномочий:
а) честная служба государству
б) не заниматься предпринимательской деятельностью
в) заниматься предпринимательской деятельностью
г) высказывать публично своё личное мнение о действующих политических деятелях.

19. Этические требования к государственному служащему в общении с гражданами:
а) умение выслушать и понять другую позицию
б) вежливое корректное обращение
в) стремление глубоко разобраться в существе вопроса
г) способность уважительно относится к достоинству человека, независимо от его социального положения.

20. Этический кодекс госслужащего:
а) является формой контроля над поведением государственных служащих
б) побуждает к формальному исполнению служебного долга
в) не регулирует поведение служащего
г) предостережению чиновников от неэтичных поступков.

21. Какое из утверждений лучше всего отражает принцип командной работы в государственной службе?
а) Командная работа не важна, главное – личные достижения

б) Командная работа строится на четком распределении ролей и взаимодействии членов команды
в) Государственный служащий всегда должен работать самостоятельно
г) В команде не должно быть лидера
Ответ: б

22. Какой фактор является ключевым для эффективной командной работы?
а) Высокий уровень конкуренции между членами команды
б) Отсутствие четко обозначенных ролей
в) Открытость и взаимное доверие
г) Минимальное взаимодействие между членами команды
Ответ: в

23. Что является основой для эффективного распределения поручений в команде?
а) Учитывание компетенций и навыков каждого члена команды
б) Назначение задач случайным образом
в) Раздача поручений без учета мнения сотрудников
г) Назначение всех задач одному человеку
Ответ: а

24. Какую роль играет руководитель в командной работе?
а) Он единолично принимает все решения
б) Он координирует работу команды, делегирует задачи и обеспечивает коммуникацию
в) Он выполняет работу за всю команду
г) Он не участвует в работе команды
Ответ: б

25. Какой из принципов наиболее важен при организации обсуждения разных идей и мнений в команде?
а) Игнорирование альтернативных точек зрения
б) Принуждение всех членов команды к единому мнению
в) Открытость к дискуссии и уважение к мнению каждого участника
г) Принятие решений исключительно большинством голосов без обсуждения
Ответ: в

26. Что означает делегирование полномочий в команде?
а) Перекладывание ответственности на подчиненных
б) Передача части задач и ответственности компетентным членам команды
в) Полный отказ от контроля над выполнением задач
г) Назначение одного человека ответственным за все
Ответ: б

27. Какой стиль управления наиболее эффективен при руководстве командой?
а) Авторитарный – решения принимаются только руководителем
б) Демократический – учитываются мнения всех членов команды
в) Полный отказ от контроля над командой

г) Игнорирование предложений сотрудников
Ответ: б

28. Какой из перечисленных факторов способствует созданию эффективной командной стратегии?
а) Разработка совместного плана действий и распределение ролей
б) Исключение обсуждений внутри команды
в) Выполнение всех задач только руководителем
г) Устранение слабых членов команды
Ответ: а

29. Какой навык наиболее важен для руководителя команды?
а) Умение избегать общения с подчиненными
б) Способность эффективно организовывать работу и мотивировать сотрудников
в) Игнорирование проблемных ситуаций
г) Перекладывание ответственности на других
Ответ: б

30. Какой критерий свидетельствует о высокой эффективности работы команды?
а) Постоянные конфликты между членами команды
б) Высокий уровень взаимодействия, доверия и выполнение поставленных задач
в) Полное отсутствие инициативы у сотрудников
г) Выполнение всех задач только руководителем
Ответ: б

31. Какое из утверждений наиболее точно отражает суть саморазвития государственного служащего?
а) Саморазвитие не играет роли в профессиональной деятельности
б) Саморазвитие заключается в поиске новых знаний и совершенствовании компетенций
в) Саморазвитие возможно только в рамках обучения в вузе
г) Саморазвитие зависит только от указаний руководства
Ответ: б

32. Что включает в себя процесс самоорганизации деятельности государственного служащего?
а) Строгое выполнение только предписанных обязанностей
б) Планирование работы, расстановка приоритетов, контроль за выполнением задач
в) Игнорирование правил служебной этики
г) Полное отсутствие дисциплины
Ответ: б

33. Какой фактор является основным источником саморазвития?
а) Постоянное обучение и профессиональное совершенствование
б) Ожидание распоряжений от начальства
в) Отказ от новых знаний

г) Избегание профессионального роста
Ответ: а

34. Какой навык наиболее важен для самореализации государственного служащего?
а) Умение избегать сложных задач
б) Способность ставить перед собой цели и достигать их
в) Перекладывание ответственности на коллег
г) Игнорирование самооценки
Ответ: б

35. Какой метод наиболее эффективен для контроля собственной деятельности?
а) Ведение дневника достижений
б) Полный отказ от контроля за своими действиями
в) Ориентация только на внешнюю оценку
г) Игнорирование обратной связи
Ответ: а

36. Что является основным условием успешного саморазвития?
а) Пассивное ожидание возможностей
б) Осознание своих сильных и слабых сторон
в) Отказ от работы над собой
г) Полное подчинение мнению окружающих
Ответ: б

37. Какой из способов является важным элементом саморазвития?
а) Избегание новых вызовов
б) Поиск обратной связи и работа над ошибками
в) Игнорирование результатов своей деятельности
г) Отказ от саморефлексии
Ответ: б

38. Какой подход способствует личностному и профессиональному росту?
а) Постоянное самосовершенствование и повышение квалификации
б) Работать только в рамках предписанных обязанностей
в) Исключение самооценки из профессиональной деятельности
г) Ориентация только на внешние стимулы
Ответ: а

39. Как можно эффективно планировать свою деятельность?
а) Разрабатывать стратегию развития, устанавливать цели и сроки их достижения
б) Полагаться на случайные обстоятельства
в) Избегать любых планов
г) Откладывать все важные решения
Ответ: а

40. Как самооценка влияет на профессиональную деятельность?
а) Позволяет выявлять слабые стороны и работать над их исправлением
б) Не имеет значения

в) Способствует отказу от профессионального роста
г) Приводит к уменьшению мотивации
Ответ: а

41. Какой источник информации является ключевым для саморазвития?
а) Профессиональная литература, тренинги, наставничество
б) Исключительно собственный опыт
в) Отказ от новых знаний
г) Мнение только одного человека
Ответ: а

42. Какой способ лучше всего помогает развивать профессиональные компетенции?
а) Обучение, наставничество, самообразование
б) Полный отказ от обучения
в) Игнорирование профессионального развития
г) Следование исключительно старым методам работы
Ответ: а

43. Какой из принципов наиболее важен для успешной самоорганизации?
а) Четкое планирование и контроль выполнения задач
б) Полная хаотичность в работе
в) Ориентация только на внешний контроль
г) Перекладывание ответственности на других
Ответ: а

44. Что включает в себя процесс самореализации?
а) Использование своих знаний и навыков для достижения целей
б) Полный отказ от участия в важных проектах
в) Ожидание, что все задачи выполнят другие
г) Игнорирование профессионального роста
Ответ: а

45. Как можно эффективно контролировать собственную деятельность?
а) Вести записи о выполненных задачах, анализировать свои успехи и неудачи
б) Игнорировать свои достижения
в) Ориентироваться только на мнение коллег
г) Действовать без плана
Ответ: а

46. Что является ключевым элементом процесса саморазвития?
а) Непрерывное обучение и повышение квалификации
б) Отказ от новых знаний
в) Избегание профессионального роста
г) Нежелание анализировать свою работу
Ответ: а

47. Как можно определить личностные и профессиональные приоритеты?
а) Провести анализ собственных целей, интересов и сильных сторон
б) Следовать исключительно чужому мнению

в) Исключить самоанализ из работы
г) Полностью отказаться от планирования
Ответ: а

48. Как можно совершенствовать свою деятельность?
а) Анализировать ошибки, искать новые методы работы
б) Оставлять все без изменений
в) Работать исключительно по старым схемам
г) Не учитывать результаты своей работы
Ответ: а

49. Какие навыки необходимы для самоорганизации?
а) Дисциплина, планирование, контроль за выполнением задач
б) Отсутствие самоконтроля
в) Нежелание разбираться в новых темах
г) Игнорирование планирования
Ответ: а

50. Какой фактор влияет на эффективность саморазвития?
а) Способность к саморефлексии и анализу своей работы
б) Избегание новых задач
в) Ожидание внешнего контроля
г) Ориентация только на прошлый опыт
Ответ: а

51. Какое качество помогает в самоорганизации?
а) Дисциплинированность
б) Бездействие
в) Нежелание учиться
г) Постоянное откладывание задач
Ответ: а

52. Какой из факторов препятствует самореализации?
а) Страх перед новыми вызовами
б) Гибкость и адаптация
в) Открытость к новым знаниям
г) Постоянное саморазвитие
Ответ: а

53. Что является важной составляющей самореализации?
а) Развитие профессиональных компетенций
б) Игнорирование обучения
в) Ожидание внешних обстоятельств
г) Отказ от самоконтроля
Ответ: а

54. Какой метод является наиболее эффективным для определения направлений саморазвития?
а) Анализ своих сильных и слабых сторон, постановка целей
б) Полное игнорирование личных достижений
в) Ориентация только на мнение коллег

г) Избегание любой оценки своей работы
Ответ: а

55. Что является основным мотивом для профессионального саморазвития?
а) Стремление к личностному росту и профессиональному совершенствованию
б) Ожидание повышения без дополнительных усилий
в) Работа исключительно по указаниям руководства
г) Полное безразличие к своей карьере
Ответ: а

56. Как можно повысить эффективность саморазвития?
а) Систематически изучать новые методы и практики, анализировать ошибки
б) Оставлять все без изменений
в) Ориентироваться только на устаревшие знания
г) Игнорировать профессиональные тренды
Ответ: а

57. Какой из инструментов помогает в самоорганизации?
а) Тайм-менеджмент и планирование
б) Полная стихийность в работе
в) Отказ от учета времени
г) Нежелание следовать установленному распорядку
Ответ: а

58. Какой подход является наилучшим для контроля за собственной деятельностью?
а) Регулярная оценка результатов работы и коррекция планов
б) Игнорирование достижений
в) Рабочая деятельность без целей и стратегии
г) Полное отсутствие самоанализа
Ответ: а

59. Как можно определить успех в саморазвитии?
а) По уровню достижения поставленных целей и росту компетенций
б) По количеству проведенного времени за работой
в) По отсутствию изменений
г) По тому, что коллеги выполняют все сложные задачи
Ответ: а

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Этические проблемы в публичном управлении на современном этапе.
2. Суть этической проблематики государственной и муниципальной службы.
3. Предмет, структура, функции этики.
4. Структура и функции морали.
5. Особенности морального и правового регулирования в обществе.

6. Содержание и классификация моральных норм.
7. Основы нравственности госслужащего.
8. Профессиональная этика на госслужбе.
9. Понятие «нравственность», «нравы», их отличие от морали.
10. «Золотое правило» нравственности как единство внутреннего и внешнего в поведении человека.
11. Справедливость как категория этики, ее реализация в политической и управленческой деятельности.
12. Совесть, достоинство и честь как этические категории.
13. Моральная ответственность госслужащего: сущность, содержание, особенности.
14. Общая характеристика моральных принципов госслужащего.
15. Административная этика как профессиональная этическая система государственной службы.
16. Этика структуры и этика нейтралитета.
17. Этические требования к государственным служащим: основные принципы и нормы.
18. Коррупция как этическая проблема в государственной службе.
19. Нравственно негативная роль бюрократизма.
20. Моральная ответственность государственных служащих.
21. Мотивация этического поведения и способы повышения этического уровня государственных служащих.
22. Понятие конфликта интересов на государственной службе и механизмы его урегулирования.
23. Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.
24. Административная этика за рубежом: основные подходы и решения.
25. Общие принципы служебного поведения государственных служащих в ЛНР.
26. Этический кодекс как один их механизмов этического регулирования публичного управления.
27. Разработка этических кодексов: сущность и основные принципы.
28. Этические комиссии (комитеты) государственных органов власти: цели, задачи, функции, полномочия.
29. Понятие профессиональной культуры чиновника.
30. Ценности профессиональной культуры чиновника в различных моделях бюрократии.
31. Специфика властных ресурсов бюрократии.
32. Трансформация принципа лояльности чиновника в различных моделях бюрократии.
33. Критерии оценки профессиональной культуры современного чиновника.
34. Понятие и основные характеристики командной работы.
35. Различие между группой и командой в профессиональной деятельности.

36. Основные принципы эффективной командной работы.
37. Роль государственного служащего в командной работе.
38. Влияние профессиональной этики на командное взаимодействие.
39. Основные стадии формирования команды.
40. Факторы, влияющие на успешность командной работы.
41. Типология команд и их особенности.
42. Основные стили командного взаимодействия.
43. Способы мотивации команды для достижения общей цели.
44. Факторы, способствующие эффективному функционированию команды.
45. Значение четкого распределения ролей в команде.
46. Влияние корпоративной культуры на командную работу.
47. Роль доверия и взаимоуважения в эффективной команде.
48. Основные принципы конструктивного взаимодействия в команде.
49. Значение психологического климата в коллективе.
50. Способы повышения сплоченности команды.
51. Основные ошибки, препятствующие эффективной командной работе.
52. Влияние этических норм на формирование команды.
53. Проблемы конфликтов в команде и пути их решения.
54. Основные методы планирования командной работы.
55. Способы распределения задач между членами команды.
56. Принципы эффективного делегирования полномочий.
57. Значение четких инструкций в управлении командой.
58. Методы организации продуктивного обсуждения идей.
59. Способы учета мнений и интересов всех членов команды.
60. Значение лидерства в командной работе.
61. Влияние личностных качеств руководителя на командную работу.
62. Принципы принятия коллективных решений.
63. Влияние стрессовых ситуаций на командную работу и способы их преодоления.
64. Основные принципы стратегического планирования в команде.
65. Способы адаптации стратегии в изменяющихся условиях.
66. Значение стратегического мышления в управлении командой.
67. Методы контроля и оценки эффективности командной работы.
68. Основные принципы эффективной коммуникации в команде.
69. Способы повышения ответственности членов команды за результат.
70. Будущее командной работы в государственной службе: современные вызовы и перспективы.
71. Самооценка и её значение в профессиональной деятельности государственного служащего.
72. Понятие саморазвития и его роль в карьере государственного служащего.
73. Теоретические подходы к самооценке личности в профессиональной деятельности.

74. Методология саморазвития как процесс личностного и профессионального роста.
75. Роль самореализации в жизни государственного служащего.
76. Взаимосвязь между самооценкой и личностной зрелостью.
77. Модели и теории саморазвития в контексте государственной службы.
78. Ключевые аспекты самосознания в самооценке и саморазвитии.
79. Этапы процесса самореализации государственного служащего.
80. Определение личностных и профессиональных ориентиров для самооценки и саморазвития.
81. Влияние образования на процесс саморазвития государственного служащего.
82. Роль наставничества и коучинга в профессиональном росте.
83. Влияние мотивационных факторов на саморазвитие.
84. Роль рефлексии в процессе саморазвития и самореализации.
85. Источники самореализации: профессиональная деятельность, личные интересы и хобби.
86. Влияние семейного окружения и социального положения на саморазвитие.
87. Роль профессиональных сообществ и сетевого взаимодействия на саморазвитие.
88. Развитие эмоционального интеллекта как часть процесса саморазвития.
89. Источники профессиональной информации, способствующие саморазвитию.
90. Применение технологий и ресурсов для самообразования и саморазвития.
91. Принципы самоорганизации в профессиональной деятельности.
92. Планирование своей деятельности для достижения целей саморазвития.
93. Тайм-менеджмент как инструмент самоорганизации и повышения личной эффективности.
94. Методы контроля за выполнением целей в процессе саморазвития.
95. Построение профессионального плана с учётом личных целей.
96. Эффективные методы постановки целей для саморазвития в государственной службе.
97. Системный подход в самоорганизации и саморазвитии.
98. Развитие дисциплины и мотивации для совершенствования деятельности.
99. Роль самоконтроля в самоорганизации и совершенствовании деятельности.
100. Адаптация стратегии самоорганизации в условиях изменяющихся задач.
101. Как проводить самооценку результатов своей деятельности?
102. Методы оценки эффективности личной работы в процессе саморазвития.
103. Как учитывать обратную связь для улучшения профессиональных качеств?
104. Фиксация и анализ успехов и неудач в процессе саморазвития.

105. Адаптивность в оценке своей деятельности для её корректировки.
106. Как использовать полученные данные для коррекции стратегии саморазвития?
107. Как улучшить профессиональные навыки на основе самооценки?
108. Роль публичных достижений и признания в коррекции самооценки.
109. Способы работы с критикой для личностного роста.
110. Управление личными и профессиональными рисками.
111. Определение профессиональных приоритетов в процессе саморазвития.
112. Постановка долгосрочных и краткосрочных целей в профессиональной деятельности.
113. Разработка и корректировка личных приоритетов для успешного карьерного роста.
114. Влияние профессиональной этики на установление приоритетов.
115. Работа с ограничениями в собственной профессиональной деятельности.
116. Важность внутреннего баланса и гармонии при постановке приоритетов.
117. Согласование личных и профессиональных приоритетов для достижения самореализации.
118. Развитие ответственности для достижения целей в саморазвитии.
119. Развитие критического мышления для определения приоритетов в саморазвитии.
120. Использование успешных практик профессиональных сообществ для формирования приоритетов.
121. Составление индивидуального плана саморазвития на основе самооценки.
122. Разработка профессионального плана с учётом личных целей.
123. Выбор инструментов и ресурсов для реализации плана саморазвития.
124. Адаптация плана саморазвития в зависимости от изменений в профессиональной деятельности.
125. Постоянное обновление и корректировка плана саморазвития.
126. Повышение квалификации через процесс саморазвития.
127. Регулярные самопроверки и анализ в процессе реализации плана.
128. Интеграция навыков саморазвития в повседневную профессиональную практику.
129. Оценка успеха самореализации и дальнейшие шаги.
130. Преодоление трудностей и сохранение мотивации на пути к самореализации.
131. Влияние профессиональной этики на процесс саморазвития и самореализации.
132. Баланс между личной и профессиональной жизнью в процессе саморазвития.
133. Влияние честности и ответственности на эффективность самооценки.
134. Моральные принципы в процессе личностного и профессионального роста.

135. Учет общественных ценностей и норм при принятии решений в саморазвитии.
136. Соблюдение этических норм в карьерном росте государственного служащего.
137. Учет культурных и социальных различий в процессе саморазвития.
138. Ответственность за собственное профессиональное развитие.
139. Сохранение личной идентичности и этических принципов в условиях давления общества.
140. Роль справедливости и уважения к другим в процессе самореализации государственного служащего.