

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «08» мая 2020 г. № 268-1

**Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики
коррупционных правонарушений
рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Кадровая безопасность организации и государственной службы
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 72

Форма промежуточной аттестации, семестр
зачет – 2

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	2	Итого часов по учебному плану
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
– лекции	18	18
– практические	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Зачет		
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. № 8

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цели освоения дисциплины

1	формирование у обучающихся теоретических знаний, убеждений и практических навыков в области противодействия коррупции, умений использовать правовой инструментарий в профилактике коррупционных правонарушений
---	--

1.2 Задачи освоения дисциплины

1	ознакомить студентов с проблемой коррупции, мерами противодействия коррупции на государственной службе
2	сформировать навыки организации работы подразделений кадровых служб федеральных государственных органов по профилактике

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины

Научно-образовательное воспитание обучающихся

Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.

Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:

- формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;
- создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;
- популяризация научных знаний среди обучающихся;
- содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;
- создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;
- совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности

Профессионально-трудовое воспитание обучающихся

Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.

Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:

- формирование сознательного отношения к выбранной профессии;
- воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;
- формирование психологи профессионала;
- формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;
- формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

1	Б1.Б.06 Математика
---	--------------------

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

1	Б1.Б.10 Основы теории управления
2	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
3	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
4	Б1.Б.23 Основы безопасности труда
5	Б1.Б.27 Психология
6	Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика
7	Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда
8	Б1.В.09 Рынок труда
9	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
10	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
11	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
12	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
13	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
14	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
15	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ

ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности
Уметь	фрагментарно планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности
Владеть	частично приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные принципы и методы личностного развития, повышения профессионального мастерства
Уметь	в основном самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности
Владеть	в основном способностью принимать и реализовывать решения на основе групповых интересов приемами саморегуляции, способами самосовершенствования и саморазвития
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме характеристики и механизмы процессов саморазвития и самореализации личности
Уметь	в целом реализовывать личностные способности, творческий потенциал в различных видах деятельности и социальных общностях
Владеть	в целом приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично основы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы документооборота и документационного обеспечения, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления документов по персоналу в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; нормы этики и делового общения как инструмента социологии и психологии управления
Уметь	определять параметры и критерии оценки персонала при управлении; применять методы управления межличностными отношениями
Владеть	частично навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала направленных на управление стрессом
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в целом в основном инструменты социологии и психологии управления, посредством рационализации структуры организации, организация работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; методы, способы и инструменты управления персоналом в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда
Уметь	определять и применять средства и методы проведения оценки персонала; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Владеть	в основном навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ в области психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала направленных применение инструментов социологии и психологии управления
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме концепцию социологии и психологии управления сопряженную с применением технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик, методы управления развитием и эффективностью организации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда
Уметь	в полной мере в рамках данной дисциплины определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; управлять эффективностью и вовлеченностью персонала
Владеть	в полной мере навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом в области социологии и психологии управления; формированием требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция с учетом требований социологии и психологии управления

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда в области международных стандартов государственного управления противодействия коррупции, направления государственной политики в области противодействия коррупции, компетенции правоохранительных и иных государственных органов в сфере противодействия коррупции
Уметь	
1	применять технологии управления безопасностью труда персонала по регулированию конфликтов интересов и их декларированию, использовать антикоррупционную экспертизу как средство противодействия коррупции
Владеть:	
1	технологиями управления безопасностью труда персонала по организации работы подразделений кадровых служб федеральных государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная лит-ра, ресурсы сети Интернет
1.0	Раздел 1. Международные стандарты государственного управления и направления государственной политики в области противодействия коррупции				
1.1	Международные стандарты государственного управления в области противодействия коррупции /Лек/	2	2	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
1.2	Международные стандарты государственного управления в области противодействия коррупции /Пр/	2	2	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
1.3	Направления государственной политики в области противодействия коррупции /Лек/	2	4	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
1.4	Направления государственной политики в области противодействия коррупции /Пр/	2	4	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
1.5	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала,	2	12	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
2.0	Раздел 2. Урегулирование конфликта интересов: декларирование интересов				
2.1	Конфликт интересов: декларирование интересов /Лек/	2	2	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
2.2	Конфликт интересов: декларирование интересов /Пр/	2	2	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
2.3	Механизмы урегулирования конфликта интересов /Лек/	2	4	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
2.4	Механизмы урегулирования конфликта интересов /Пр/	2	4	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
2.5	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала,	2	12	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
	Раздел 3. Меры противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении				
3.1	Коррупция на государственной службе и муниципальном управлении /Лек/	2	2	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
3.2	Коррупция на государственной службе и муниципальном управлении /Пр/	2	2	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
3.3	Антикоррупционная политика в области противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении /Лек/	2	4	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
3.4	Антикоррупционная политика в области противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении /Пр/	2	4	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1

3.5	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	2	12	ОК-7 ПК-9	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1
-----	--	---	----	--------------	-----------------------------

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.1.1	Духновский С. В.	Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – https://urait.ru/viewer/kadrovaya-bezopasnost-organizacii-456040#page/1	Москва : Издательство Юрайт, 2020	100% online
6.1.1.2	Соломанидина Т. О.	Кадровая безопасность компании : учеб. пособие [Электронный ресурс] – https://znanium.com/read?id=300461	Москва : ИНФРА-М, 2018	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.2.1	Скобликов П. А.	Коррупция в России XXI века: неформальные термины и понятия : словарь [Электронный ресурс] – https://znanium.com/read?id=340262	М. : Норма : ИНФРА-М, 2019	100% online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.3.1				

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.4.1				
---------	--	--	--	--

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер
---------	---

	лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), учебно-наглядные пособия (презентации), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Помещения для проведения лабораторных занятий оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС: – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-5, Т-46.
7.2	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-5, Т-46.
7.3	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p> <p>Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Международные стандарты государственного управления – Направления государственной политики в области противодействия коррупции – Урегулирование конфликта интересов: декларирование интересов – Конфликт интересов: декларирование интересов – Механизмы урегулирования конфликта интересов – Меры противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении – Коррупция на государственной службе и муниципальном управлении – Антикоррупционная политика в области противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении и др.
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p>

	<p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.igups.ru</p>	

Приложение 1
к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных
правонарушений

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики
коррупционных правонарушений

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 «Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений» участвует в формировании компетенций:

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию;

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-7; ПК-9
при освоении образовательной программы
(очная форма)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Б1.Б.06 Математика	1,2	1,2
		Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера	2	2
		Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.27 Психология	3	3
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	4	4
		Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика	6	5
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	6	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6
		ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера
Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2			1
Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3			2
Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3			2
Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4			3
Б1.В.09 Рынок труда	5			4
Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	6			5
Б1.Б.23 Основы безопасности труда	6			5
Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7			6
Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8			7

владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7
--	--	---	---

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-7, ПК-9
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	1. Международные стандарты государственного управления и направления государственной политики в области противодействия коррупции 2. Урегулирование конфликта интересов: декларирование интересов 3. Меры противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении	Минимальный уровень	Знать: содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности.
				Уметь: планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.
				Владеть: приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности.
			Базовый уровень	Знать: принципы и методы личностного развития, повышения профессионального мастерства.
				Уметь: самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности.
				Владеть: способностью принимать и реализовывать решения на основе групповых интересов приемами саморегуляции, способами самосовершенствования и саморазвития.
			Высокий уровень	Знать: характеристики и механизмы процессов саморазвития и самореализации личности
				Уметь: реализовывать личностные способности, творческий потенциал в различных видах деятельности и социальных общностях
				Владеть: приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по	1. Международные стандарты государственного управления и направления государственной политики в области	Минимальный уровень	Знать: частично основы трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы документооборота и документационного обеспечения, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок

	<p>безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.</p>	<p>противодействия коррупции 2. Урегулирование конфликта интересов: декларирование интересов 3. Меры противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении</p>		<p>оформления документов по персоналу в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; нормы этики и делового общения как инструмента социологии и психологии управления</p>
				<p>Уметь: определять параметры и критерии оценки персонала при управлении; применять методы управления межличностными отношениями</p>
				<p>Владеть: частично навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала направленных на управление стрессом</p>
			Базовый уровень	<p>Знать: в основном инструменты социологии и психологии управления, по средством рационализации структуры организации, организация работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; методы, способы и инструменты управления персоналом в части психофизиологии, эргономики и эстетики труда</p>
				<p>Уметь: определять и применять средства и методы проведения оценки персонала; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала</p>
				<p>Владеть: в основном навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ в области психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала направленных применение инструментов социологии и психологии управления</p>
Высокий уровень	<p>Знать: в полном объеме концепцию социологии и психологии управления сопряженную с применением технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик, методы управления развитием и эффективностью организации; основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда</p>			
	<p>Уметь: в рамках данной дисциплины определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала; управлять эффективностью и вовлеченностью персонала</p>			
	<p>Владеть: в полной мере навыками разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом в области социологии и психологии управления; формированием требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция с учетом требований социологии и психологии управления</p>			

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
(очная форма)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
2 семестр					
1	1-6	Текущий контроль	Раздел 1 Международные стандарты государственного управления и направления государственной политики в области противодействия коррупции	ОК-7 ПК-9	Конспект лекций (письменно) Собеседование (устно) Сообщение/доклад (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	7-11	Текущий контроль	Раздел 2 Урегулирование конфликта интересов: декларирование интересов	ОК-7 ПК-9	Конспект лекций (письменно) Собеседование (устно) Сообщение/доклад (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	12-17	Текущий контроль	Раздел 3. Меры противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении	ОК-7 ПК-9	Конспект лекций (письменно) Собеседование (устно) Сообщение/доклад (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4	18	Промежуточная аттестация – <i>зачет</i>	Раздел 1. Международные стандарты государственного управления и направления государственной политики в области противодействия коррупции Раздел 2. Урегулирование конфликта интересов: декларирование интересов Раздел 3. Меры противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении	ОК-7 ПК-9	Тестирование (компьютерные технологии)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект лекций	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений	Темы конспектов по темам

		обучающихся	
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимися на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета в конце 2 семестра для очной формы обучения, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении *текущего контроля* успеваемости.

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»		Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерий оценки
«отлично»	«зачтено» Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с

Шкала оценивания		Критерий оценки
		поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания доклада, сообщения

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Критерии и шкала оценивания тестирования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Раздел 1 Международные стандарты государственного управления и направления государственной политики в области противодействия коррупции

Тема 1. Международные стандарты государственного управления в области противодействия коррупции

Учебная литература

1. Духновский, С. В. *Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский.* – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 245 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09266-0. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/456040>

2. Соломанидина, Т. О. *Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин.* – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-012411-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/924774>

Тема 2. Направления государственной политики в области противодействия коррупции

Учебная литература

Учебная литература

1. Духновский, С. В. *Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский.* – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 245 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09266-0. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/456040>

2. Соломанидина, Т. О. *Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин.* – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-012411-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/924774>

Раздел 2. Урегулирование конфликта интересов: декларирование интересов

Тема 3. Конфликт интересов: декларирование интересов

Учебная литература

1. Духновский, С. В. *Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский.* – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 245 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09266-0. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/456040>

2. Соломанидина, Т. О. *Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин.* – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-012411-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/924774>

Тема 4. Механизмы урегулирования конфликта интересов

Учебная литература

Учебная литература

1. Духновский, С. В. *Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский.* – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 245 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09266-0. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/456040>

2. Соломанидина, Т. О. *Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин.* – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-012411-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/924774>

Раздел 3. Меры противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении

Тема 5. Коррупция на государственной службе и муниципальном управлении

Учебная литература

1. Духновский, С. В. *Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский.* – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 245 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09266-0. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/456040>

2. Соломанидина, Т. О. *Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин.* – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-012411-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/924774>

Тема 6. Антикоррупционная политика в области противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении

Учебная литература

1. Духновский, С. В. *Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский.* – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 245 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-09266-0. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/456040>

2. Соломанидина, Т. О. *Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин.* – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. - ISBN 978-5-16-012411-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/924774>

3.2 Перечень вопросов для собеседования

1. Основные антикоррупционные конвенции
2. Основные направления государственной политики в области противодействия коррупции
3. Государственная антикоррупционная политика
4. Основные направления государственной антикоррупционной политики
5. Пути совершенствования законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции
6. Понятие конфликта интересов и пути его преодоления
7. Направления совершенствования кадровой работы с использованием современных информационных технологий противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе
8. Надзор за исполнением законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе, в сфере противодействия коррупции
9. Правовое регулирование разрешения конфликта интересов на государственной службе в механизме противодействия коррупции
10. Самостоятельность регионов в вопросе распространения ограничения (ст. 12 ФЗ «О противодействии коррупции») на лиц, ранее замещавших государственные и муниципальные должности на местах
11. Антикоррупционное просвещение как информационное средство противодействия коррупции
12. Актуальные проблемы судебной практики по вопросам противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе
13. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения
14. Уголовная ответственность за коррупционные правонарушения и проблемы квалификации
15. Административная ответственность за коррупционные правонарушения и актуальные вопросы правоприменения
16. Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения и ее соотношение с административной
17. Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонарушения
18. Основные принципы противодействия коррупции в организации

19. Информирование работников об антикоррупционной политике
20. Содержание антикоррупционной политики конкретной организации
21. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
22. Антикоррупционные мероприятия и порядок их выполнения (применения)
23. Оценка коррупционных рисков. "Карта коррупционных рисков организации"
24. Меры по устранению или минимизации коррупционных рисков
25. Выявление и урегулирование конфликта интересов
26. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов
27. Кодекс этики и служебного поведения работников организации
28. Консультирование и обучение работников организации
29. Внутренний контроль и аудит
30. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях
31. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

3.3 Типовые задания для подготовки доклада, сообщения

Ниже приведены образцы типовых заданий для докладов и сообщений, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

1. Коррупционные отношения: типология и ответственность
2. Коррупциогенные факторы в системе государственной службы: историко-социологический анализ
3. Базовые организационно-кадровые технологии как действенный инструмент профилактики правонарушений
4. Зарубежный опыт профилактики коррупционных правонарушений в профессиональной среде государственных служащих
5. Основные направления кадровой политики по противодействию коррупции в органах государственной и муниципальной власти
6. Противодействие коррупции. Проблемы, которые решают кадровики
7. Причины и последствия коррупции
8. Компетенция правоохранительных и иных государственных органов в сфере противодействия коррупции
9. Ответственность за коррупционные правонарушения
10. Антикоррупционная экспертиза как средство противодействия коррупции в Российской Федерации

3.4 Типовые тестовые задания для проведения тестирования

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию;	Тема 1.1 Международные стандарты государственного управления в области противодействия коррупции	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Государственное управление в области противодействия коррупции	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Международные стандарты государственного управления в области противодействия коррупции	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Тема 1.2 Направления государственной политики в области противодействия коррупции	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Антикоррупционные действия	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Направления государственной политики в области противодействия коррупции	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2.1 Конфликт интересов: декларирование интересов	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Конфликт интересов	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Декларирование интересов	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
Тема 2.2 Механизмы урегулирования конфликта интересов	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Конфликт интересов	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Механизмы урегулирования конфликта интересов	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ	
Тема 3.1 Коррупция на государственной службе и муниципальном управлении	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Коррупция на государственной службе	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Коррупция в муниципальном управлении	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ	
Тема 3.2 Антикоррупционная политика в области противодействия коррупции на государственной службе и муниципальном управлении	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Антикоррупционная политика в области противодействия коррупции на государственной службе	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Антикоррупционная политика в области противодействия коррупции в муниципальном управлении	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
Итого				160 80 – ОТЗ 80 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

Норма времени – 45 мин.

1. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это деяние, обладающее признаками коррупции, за которое действующими правовыми актами предусмотрена дисциплинарная, административная, гражданско-правовая или уголовная ответственность. *Коррупционное правонарушение*

2. . Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию кадровой деятельности органов управления. *Кадровые технологии*

3. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это комплекс мер, направленных на своевременное предупреждение, обнаружение, пресечение и расследование коррупционных правонарушений, а также на минимизацию и (или) устранение последствий подобных преступлений. *Антикоррупция*

4. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную жизнь-недеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования, опирающееся на властную силу. *Государственное управление*

5. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – также публичная политика, – принципиальное руководство к действию для органов государственной власти, прежде всего органов исполнительной власти, касающееся определённых направлений их деятельности, соответствующее законам и социальным обычаям. Основаниями являются конституционные законы и правила, толкование законов и правовое регулирование. *Государственная политика*

6. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это законодательно установленная деятельность органов государственного управления по осуществлению воздействия на общественные отношения, а также сферы деятельности и их субъектов для защиты общественных интересов и обеспечения развития государства в социально-экономическом плане. *Государственное регулирование*

7. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – системная, профилактическая по целям и средствам, идеологически и научно обоснованная деятельность государственных органов всех ветвей власти и уровней, а также общественных институтов, заключающаяся в последовательном осуществлении мер социального и правового контроля за общезначимыми (публичными) сферами жизнедеятельности государства, в целях минимизации коррупционных проявлений, являясь одним из направлений криминологической политики предупреждения преступности. *Антикоррупционная политика*

8. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам общества, либо компании, являющейся работодателем сотрудника. *Конфликт интересов*

9. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это наиболее известный инструмент выявления конфликта интересов, т.е. письменное уведомление уполномоченных должностных лиц о наличии у работника конфликта интересов или личной заинтересованности. *Декларирование*

10. В каких международных документах зафиксированы международные стандарты противодействия коррупции?

- а) Конвенция ООН против коррупции
- б) Конвенция Совета Европы об уголовной ответственность за коррупцию
- в) Конвенция ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок от 1997 г.
- г) *Все ответы верны*

11. Для эффективного регулирования конфликта интересов рекомендуется предпринять следующие шаги: (соотнесите правильную характеристику для каждого шага)

Шаги, предпринимаемые для эффективного регулирования конфликта интересов	Характеристика
Предотвращение	Внедрить эффективную систему ограничений и запретов, которые не позволяют работнику ввергать себя в ситуацию конфликта интересов.
Выявление	Внедрить меры, позволяющие своевременно получать и анализировать информацию о личных интересах работников
Урегулирование	Ограничить участие работников в принятии решений (совершении действий), затрагивающих их личные интересы.

12. Противодействие коррупции – это деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:.. Какие из предложенных являются данными полномочиями?

- а) предупреждение коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) минимизация и (или) ликвидация последствий коррупционных правонарушений
- г) *все ответы верны*

13. Противозаконное получение денег, ценных вещей (взятки) в обмен на получение привилегий, оказание незаконных услуг, предпочтений, «проталкивание» дел взяточдателя - это?

- а) *Взятничество*
- б) Коррупция
- в) Личная выгода

14. Явление или совокупность явлений, порождающие коррупционные правонарушения или способствующие их распространению – это ...?

- а) *Коррупциогенный фактор*
- б) Коррупционное правонарушение
- в) Личная выгода

15. Какие необходимые элементы содержатся в механизме выявления коррупционных рисков в органах внутренних дел?

- а) определение потенциально коррупциогенных сфер деятельности органа
- б) выделение отдельных полномочий сотрудника, при выполнении которых существует вероятность возникновения коррупционных проявлений или действий
- в) выявление скрытых потенциальных возможностей, присущих должностям, способствующим коррупционным проявлениям со стороны сотрудников органов внутренних дел
- г) *все ответы верны*

16. В соответствии со статьей 290 УК РФ действия взяточполучателя могут быть выражены в следующих формах:

- а) действия (бездействие)
- б) способствование в силу своего должностного положения
- в) общее покровительство и попустительство по службе
- г) *все ответы верны*

17. Существует ряд объективных причин возникновения коррупции – коррупциогенных факторов. Для каждой страны система факторов будет различной. При рассмотрении вопроса о коррупции в Российской Федерации какие коррупциогенные факторы целесообразно выделить?

а) экономические факторы (низкий уровень денежного содержания государственных служащих, отсутствие финансовой заинтересованности в повышении качества исполнения служебных обязанностей)

б) политические и психологические факторы (отсутствие эффективности и авторитета институтов власти, проблема преодоления многолетних традиций управления государством, отсутствие эффективных общественных институтов, низкий уровень социальной коммуникации слабость гражданского общества, отсутствие демократических политических традиций)

в) правовые факторы (коррупциогенность правовых актов, неразвитость и несовершенство законодательства и практики его применения)

- г) *все ответы верны*

18. Выберите один правильный вариант ответа.

Противоправное, виновное, волевое деяние лица, противоречащее предписаниям норм права, причиняющее вред интересам общества и личности, влекущее за собой юридическую ответственность (общественно опасное, противоправное, виновное деяние).

- а) *Правонарушение*
- б) Противоправность
- в) Санкции

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект лекций	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Собеседование	Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. Преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.
Тестирование	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов тестовых заданий по теме не менее пяти. Тестирование по разделу и по дисциплине проводится с использованием компьютерных технологий. В этом

	случае варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено						
Сообщение, доклад	<p>Сообщения, предусмотренные рабочей программой дисциплины, представляются во время практических занятий. Для составления сообщения разрешено пользоваться учебниками, справочниками, словарями, тетрадями для практических занятий.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию презентации сообщения, доводит до обучающихся: тему сообщения, требования к его составлению и время презентации сообщения.</p>						
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (могут быть учтены результаты итогового тестирования по дисциплине). Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th> <th style="text-align: center;">Оценка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td> <td style="text-align: center;">«зачтено»</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td> <td style="text-align: center;">«не зачтено»</td> </tr> </tbody> </table> <p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме тестирования. Фонд тестовых заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).</p>	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка						
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»						
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»						

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.