Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Культура поведения и деловой этикет в государственных и муниципальной службе»

Направление подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Профиль подготовки «Муниципальное управление»

Квалификация выпускника бакалавр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Культура поведения и деловой этикет в государственных и муниципальной службе»

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3	Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций, описание шкал оценивания	4
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	4
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	3

1 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается по 4-балльной шкалой: «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
		«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
1	2	3	4	5	6
УК-3 (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5)	знать содержание основных философских концепций и систем, основные способы взаимодействия с людьми и приемы общения.	Фрагментарные знания содержания основных философских концепций и систем, основные способы взаимодействия с людьми и приемы общения. /Отсутствие знаний	Неполные знания содержания основных философских концепций и систем, основные способы взаимодействия с людьми и приемы общения.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знание содержания основных философских концепций и систем, основные способы взаимодействия с людьми и приемы общения.	Сформированные и систематические знания содержания основных философских концепций и систем, основные способы взаимодействия с людьми и приемы общения

1	2	3	4	5	6
УК-3 (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5)	уметь: анализировать внутреннюю логику развития событий, предвидеть возможные последствия своих действий, учитывать интересы других людей.	Фрагментарное умение /Отсутствие умений анализировать внутреннюю логику развития событий, предвидеть возможные последствия своих действий, учитывать интересы других людей	В целом успешное, но не систематическое умение анализировать внутреннюю логику развития событий, предвидеть возможные последствия своих действий, учитывать интересы других людей	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать внутреннюю логику развития событий, предвидеть возможные последствия своих действий, учитывать интересы других людей.	Успешное и систематическое умение анализировать внутреннюю логику развития событий, предвидеть возможные последствия своих действий, учитывать интересы других людей
	владеть навыками толерантного взаимодействия с коллегами для выработки коллективных решений, навыками построения логически стройной и аргументированной речи	Фрагментарное владение навыками толерантного взаимодействия с коллегами для выработки коллективных решений, навыками построения логически стройной и аргументированной речи /Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение навыками толерантного взаимодействия с коллегами для выработки коллективных решений, навыками построения логически стройной и аргументированной речи	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками толерантного взаимодействия с коллегами для выработки коллективных решений, навыками построения логически стройной и аргументированной речи	Успешное и систематическое владение навыками толерантного взаимодействия с коллегами для выработки коллективных решений, навыками построения логически стройной и аргументированной речи

1	2	3	4	5	6
УК-5 (УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3)	знать основные культурные достижения и традиции своего народа и других этносов, основные этапы и особенности развития философии и мировой куль туры	Фрагментарные знания основных культурных достижений и традиций своего народа и других этносов, основных этапов и особенностей развития философии и мировой куль туры /Отсутствие знаний	Неполные знания основных культурных достижений и традиций своего народа и других этносов, основных этапов и особенностей развития философии и мировой куль туры	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных культурных достижений и традиций своего народа и других этносов, основных этапов и особенностей развития философии и мировой куль туры	Сформированные и систематические знания основных культурных достижений и традиций своего народа и других этносов, основных этапов и особенностей развития философии и мировой куль туры
	уметь адекватно оценить различные цивилизационные достижения, уметь определить место и значение собственного исторического наследия в рамках мировой культуры	Фрагментарное умение адекватно оценить различные цивилизационные достижения, уметь определить место и значение собственного исторического наследия в рамках мировой культуры /Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение адекватно оценить различные цивилизационные достижения, уметь определить место и значение собственного исторического наследия в рамках мировой культуры	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение адекватно оценить различные цивилизационные достижения, уметь определить место и значение собственного исторического наследия в рамках мировой культуры	Успешное и систематическое умение адекватно оценить различные цивилизационные достижения, уметь определить место и значение собственного исторического наследия в рамках мировой культуры
	владеть навыками толерантного и уважительного отношения к социально-культурному опыту различных народов	Фрагментарное владение навыками толерантного и уважительного отношения к социально-культурному опыту различных народов / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение навыками толерантного и уважительного отношения к социально-культурному опыту различных народов	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками толерантного и уважительного отношения к социально-культурному опыту различных народов	Успешное и систематическое владение навыками толерантного и уважительного отношения к социально-культурному опыту различных народов

1	2	3	4	5	6
ПК-1 (ПК-1.1)	знать основные нормы действующего законодательства и приоритеты служебной деятельности, основные принципы и приемы достижения управленческих решений	Фрагментарные знания основных норм действующего законодательства и приоритеты служебной деятельности, основные принципы и приемы достижения управленческих решений. /Отсутствие знаний	Неполные знания основных норм действующего законодательства и приоритеты служебной деятельности, основные принципы и приемы достижения управленческих решений.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы основных норм действующего законодательства и приоритеты служебной деятельности, основные принципы и приемы достижения управленческих решений.	Сформированные и систематические знания основных норм действующего законодательства и приоритеты служебной деятельности, основные принципы и приемы достижения управленческих решений
	уметь применять эффективные технологии воздействия на людей	Фрагментарное умение применять эффективные технологии воздействия на людей. /Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение применять эффективные технологии воздействия на людей	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять эффективные технологии воздействия на людей.	Успешное и систематическое умение применять эффективные технологии воздействия на людей
	владеть навыками реализации управленческих решений в коллективах	Фрагментарное владение навыками реализации управленческих решений в коллективах./Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение навыками реализации управленческих решений в коллективах	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками реализации управленческих решений в коллективах	Успешное и систематическое владение навыками реализации управленческих решений в коллективах
ПК-2 (ПК-2.2; ПК-2.3)	знать основные теории мотивации и лидерства, технологии организации работы в группах	Фрагментарные знания основных теорий мотивации и лидерства, технологии организации работы в группах/Отсутствие знаний	Неполные знания основных теорий мотивации и лидерства, технологии организации работы в группах	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы основных теорий мотивации и лидерства, технологии организации работы в группах	Сформированные и систематические знания основных теорий мотивации и лидерства, технологии организации работы в группах

1	2	3	4	5	6
	уметь применять соответствующие технологии для работы в коллективах, объективно оценивать качество кадрового потенциала	Фрагментарное умение применять соответствующие технологии для работы в коллективах, объективно оценивать качество кадрового потенциала /Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение применять соответствующие технологии для работы в коллективах, объективно оценивать качество кадрового потенциала	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять соответствующие технологии для работы в коллективах, объективно оценивать качество кадрового потенциала	Успешное и систематическое умение применять соответствующие технологии для работы в коллективах, объективно оценивать качество кадрового потенциала
	владеть навыками принятия стратегических и оперативных решений с учетом интересов государства и граждан	Фрагментарное владение навыками принятия стратегических и оперативных решений с учетом интересов государства и граждан /Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение навыками принятия стратегических и оперативных решений с учетом интересов государства и граждан	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками принятия стратегических и оперативных решений с учетом интересов государства и граждан	Успешное и систематическое владение навыками принятия стратегических и оперативных решений с учетом интересов государства и граждан

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета с оценкой

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме зачета с оценкой

Оценка	Критерии
1	2
Отлично	ответы на вопросы чёткие, обоснованные и полные, проявлена готовность к дискуссии, студент демонстрирует высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками соответствующих компетенций, что позволяет ему решать широкий круг типовых и нетиповых задач, студент проявил высокую эрудицию и свободное владение материалом дисциплины
Хорошо	ответы на вопросы преимущественно правильные, но недостаточно четкие, студент способен самостоятельно воспроизводить и применять соответствующие знания, умения и навыки для решения типовых задач дисциплины, может выполнять поиск и использование новой информации для выполнения новых профессиональных действий на основе полностью освоенных знаний, умений и навыков соответствующих компетенций
Удовлетворительно	ответы на вопросы не полные, на некоторые ответ не получен, знания, умения, навыки сформированы на базовом уровне, студенты частично, с помощью извне (например, с использованием наводящих вопросов, ассоциативного ряда понятий и т.д.) могут воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки
Неудовлетворительно	на большую часть вопросов ответы не были получены, либо они показали полную некомпетентность студента в материале дисциплины, студент не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки или знания, умения и навыки у студента не выявлены

2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 Примерные темы контрольных работ

1. История этикета: возникновение норм и правил поведения.
2. Этикет и его нормы в Средние века.
3. Этикет и его нормы в Новое время.
4. Возникновение норм и правил этикета в России.
5. Основные принципы делового этикета.
6. Этический кодекс как механизм регулирования деловых отношений.
7. Корпоративная культура: история изучения, основные определения и функции.
8. Приветствия, представления, обращения и титулирование в деловом этикете.
9. Требования этикета и правила поведения на улице и в транспорте.
10. Требования этикета и поведение в общественных местах и официальных учреждениях.
11. Сувениры и подарки в деловой сфере.
12. Имидж делового мужчины с точки зрения требований современного делового этикета.
13. Имидж деловой женщины с точки зрения требований современного делового этикета.
14. Оформление офиса и рабочего места сотрудников в соответствии с требованиями современного делового этикета.
15. Этические аспекты критики.
16. Виды и роль речевого воздействия в деловом общении.
17. Невербальные и вербальные способы коммуникации.
18. Визитные карточки: история возникновения, виды и функции.
19. Правила подготовки и ведение деловой беседы.
20. Деловой этикет и электронные средства коммуникации.
21. Этикетные нормы телефонного общения. Правила переписки по телефаксу.
22. Нормы делового этикета и письменное деловое общение. Виды деловой корреспонденции.

2.2 Примерные варианты тестовых заданий

1. Набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс для каждого сотрудника с учетом его должности, опыта и т. п. -
…_____

2. Сложный вид деятельности, связанный с подчинением людей общим интересам, обеспечивающий существование социальных организаций и решение сложных социальных проблем – …_____

3. Основатель «школы научного менеджмента»:
А) Э. Майо
Б) Ф. Тейлор
В) М. Вебер
Г) Д. МакГрегор

4. Автор позитивистско-социологической концепции власти
А) К. Маркс

Б) М. Вебер
В) З. Фрейд
Г) П. Сорокин

5. В рамках биологической интерпретации механизм обуздания, связывания человеческой агрессивности, укорененной в фундаментальных инстинктах человека – …_____

6. Положения системы Ф. Тейлора:
А) развитие научно обоснованного знания о трудовой деятельности
Б) ориентация на внутри личностную мотивацию работника
В) использование методов морального стимулирования
Г) ориентация на модель экономического человека
Д) специализация видов трудовой и организационной деятельности в форме распределения ответственности между руководителями и работниками
Е) отбор и обучение работников

7. Этическая категория, обозначающая совокупность материальных и духовных условий общественного бытия, без наличия которых невозможно удовлетворение потребностей общества и индивидов _____

8. Принципы бюрократической системы:
А) рациональное разделение труда
Б) гуманизм
В) признание ведущей роли человеческого фактора
Г) иерархичность уровней управления
Д) формальная обезличенность исполнения обязанностей

9. Форма общественного сознания и вид общественных отношений, направленных на утверждение самоценности личности, равенства всех людей в их стремлении к счастливой и достойной жизни, выражающих идеал человечности, гуманистическую перспективу истории -.…_____

10. Честь и достоинство – это …
А) этические категории, которые служат для обозначения нравственных чувств, выражающих моральное отношение человека к самому себе
Б) контрольно-императивные категории, которые отражают особые механизмы морального сознания, направленные на согласование частных интересов с общими
В) нравственные качества человека, которые он проявляет в деятельности, направленной на достижение добра
Г) правила, нормы, ценности, которыми люди руководствуются в своей деятельности и которые регулируют отношения людей друг к другу

11. Разновидности справедливости (по Аристотелю)
А) уравнительная
Б) законодательная
В) распределительная
Г) юридическая

12. Целеполагающие категории этики – …
А) честь и достоинство
Б) смысл жизни и счастье
В) долг и совесть
Г) добро и зло

13. Впервые в 30-х гг. XX в. указала на ведущую роль человеческого фактора в производстве …
А) «Школа научного управления»
Б) «Школа человеческих отношений»
В) «Теория человеческого капитала»
Г) Японская модель управления

14. Фундаментальные принципы административной этики:
А) гуманизм
Б) законность
В) справедливость
Г) бюрократизм
Д) безусловная исполнительность

15. Утверждения, относящиеся к теории «Y» Д. Мак Грегора:
А) для реализации целей, которые приобрели для человека личностную актуальность, он подвергает себя в полной мере самодисциплине и самоконтролю
Б) больше всего люди хотят защищенности
В) труд для человека – процесс естественный
Г) личная приверженность целям организации зависит от вознаграждения, которое более всего связано с удовлетворением высших потребностей человека
Д) чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания

16. Внешние факторы, имеющие естественное происхождение и заметно влияющие на поведение людей (по Э.Дюркгейму) -… _____

17. Определенный уровень добровольного отклика со стороны организации на социальные проблемы _____

18. Методы управления, основанные на дисциплине, четкой субординации и строгой регламентации деятельности, характерные для формальных организаций
А) административные
Б) законодательные
В) социально-психологические
Г) экономические

19. Авторы методики, позволяющей определить степень зрелости рабочей группы:
А) Блейк, Мутон
Б) Зигерт, Ланг
В) Харси, Бланчард

20. Автор концепции «свобода как познанная необходимость»
А) Аристотель
Б) Гегель
В) Кант
Г) Сартр

21. Составляющие этики и культуры управления как комплексной науки:
социология
А) логика
Б) философия
В) психология

Г) теория организации
Д) лингвистика

23. Первый закон по этике государственной службы был принят в …
А) Японии
Б) Великобритании
В) США
Г) Германии

24. Особенности харизматической власти (по М. Веберу):
А) внеисторичность
Б) опора на общепризнанный правовой порядок
В) традиционность
Г) личностный характер

25. Сформировавшийся образ делового человека (организации), в котором выделяются ценностные характеристики и черты, оказывающие определенное влияние на окружающих - …_____

26. Социальная группа, общность людей, объединенных совместной деятельностью, единством целей, взаимной ответственностью, отношениями товарищества - …_____

27. Черты, характерные для демократического стиля руководства:
А) директивность
Б) социально-психологические методы
В) коллегиальность
Г) подавление инициативы
Д) ориентация на человека
Е) малая гласность

28. Описывают систему общих ценностей, норм и правил поведения, которые представляются, с точки зрения организации, обязательными для всех сотрудников - _____

29. Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми
А) харизма
Б) авторитет
В) внушение
Г) руководство

30. Этика бизнеса как наука возникает в …
А) конце XIX века
Б) конце XX века
В) середине XX века
Д) период формирования буржуазных отношений

2.3 Вопросы к зачету с оценкой

№ вопроса	Содержание раздела в дидактических единицах	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Понятие социальных норм и их основные функции	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
2.	Значение норм и нормативного поведения в бизнесе и управлении	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
3.	Понятие, роль и виды этикета	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
4.	Нормы делового этикета и их значение в управленческой деятельности	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
5.	Значение норм международного протокола	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
6.	Требования к деловому имиджу женщины	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
7.	Требования к деловому имиджу мужчины	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
8.	Этика взаимоотношений руководитель-руководитель	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
9.	Этика взаимоотношений руководитель-подчиненный	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
10.	. Этика взаимоотношений мужчин и женщин	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
11.	Помехи и барьеры в организационном контексте	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
12.	Понятие обратной связи	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
13.	Сущность и виды коммуникативных барьеров	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
14.	Проблема искажения сообщения	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
15	Оценка источника сообщения	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
16.	Связь общения и статуса	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
17.	Этика телефонного разговора (инициативная сторона, принимающая звонки сторона)	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
18.	Этика составления и оформления служебных писем	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
19.	Этика оформления визитной карточки	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
20.	Классические правила ведения диалога	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
21.	Этикет поведения на переговорах	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3

1	2	3
22.	Этикет поведения на презентациях	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
23.	Этикет поведения на других официальных мероприятиях	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
24.	Этика взаимоотношений на государственной и муниципальной службе	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
25.	Этикет дарения (коллеге, руководителю, партнеру)	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
26	Этикет поведения на приёмах. Виды приёмов	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
27	Этикет поведение за столом	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
28	Этикетные особенности жителей европейских стран	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
29	Этикетные особенности жителей Южной Америки	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
30	Этикетные особенности жителей Северной Америки	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
31	Этикетные особенности жителей стран Азии	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3
32	Этикетные особенности жителей бывших союзных республик	УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-3.5; УК-5.1; УК-5.2; УК-5.3; ПК-1.1; ПК-2.2; ПК-2.3

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15 с.

2. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-01-20 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.

3. Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Культура поведения и деловой этикет в государственных и муниципальной службе»/ разраб. И.М. Лаврухина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2025. – 31 с.