

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухов Михаил Александрович

Должность: Директор Пятигорского института (филиала) Северо-Кавказского

федерального университета образовательное учреждение высшего образования

Дата подписания: 21.05.2025 16:08:09

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе
Пятигорского института (филиала) СКФУ
Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
по дисциплине

Современные технологии управления персоналом органов публичной власти

Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Государственное управление экономическим развитием
Форма обучения	заочная
Год начала обучения	2025
Реализуется в 3,4 семестре	

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом органов публичной власти» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (направленность (профиль) «Государственное управление экономическим развитием») заочная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Современные технологии управления персоналом органов публичной власти»
3. Разработчик: Романько И.Е., доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Штапова И.С. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления.

Члены комиссии:

Русинова О.С. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления;

Пархоменко Н.А. - доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

Представитель организации-работодателя: Белова Татьяна Леонидовна, начальник отдела отчетности и контроля финансового управления администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» направленность (профиль) «Государственное управление экономическим развитием» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

«___» _____ 2025 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенций			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвори тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор: ИД-1УК-3 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды ИД-2УК-3 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</i>	Не способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведе ние эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведе ние эффективного организатора и координатора командного взаимодействия и разрабатывает способы ее совершенствования на минимальном уровне	Способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведе ние эффективного организатора и координатора командного взаимодействия и использует полученные знания в профессионально й деятельности	Способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведе ние эффективного организатора и координатора командного взаимодействия м использует полученные знания для решения задач профессионально й деятельности в сфере проектного управления.
<i>Компетенция: ПК-1</i>				

<i>ИД-1ПК-1 Демонстрирует знание технологий взаимодействия между уровнями системы государственного и муниципального управления</i> <i>ИД-2ПК-1 Определяет нормы, правила и методы планирования и организации деятельности органа государственной и муниципальной власти</i> <i>ИД-3ПК-1 Анализирует действующие должностные регламенты и предлагает варианты их оптимизации, в том числе в части распределения функций, полномочий и ответственности за выполнение должностных обязанностей между исполнителями</i>	Не способен оценивать технологии взаимодействия между уровнями системы государственного и муниципального управления, определять, нормы, правила и методы планирования и не умеет анализировать действующие должностные регламенты и предлагает варианты их оптимизации	Способен оценивать технологии взаимодействия между уровнями системы государственного и муниципального управления, определять, нормы, правила и методы планирования и не умеет анализировать действующие должностные регламенты и предлагает варианты их оптимизации на минимальном уровне	Способен оценивать технологии взаимодействия между уровнями системы государственного и муниципального управления, определять, нормы, правила и методы планирования и не умеет анализировать действующие должностные регламенты и предлагает варианты их оптимизации и использует полученные знания в профессиональной деятельности	Способен оценивать технологии взаимодействия между уровнями системы государственного и муниципального управления, определять, нормы, правила и методы планирования и не умеет анализировать действующие должностные регламенты и предлагает варианты их оптимизации, в том числе в части распределения функций, полномочий и ответственности за выполнение должностных обязанностей между исполнителями и использует полученные знания для решения задач профессиональной деятельности в сфере проектного управления.
--	---	--	---	--

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.		При каком значении общей оценки результативности деятельности государственного гражданского	УК-3

		служащего может быть признана результативной? а) 100% б) 80% в) 60%	
2.		Что должно учитываться при определении размера премии для категорий: специалисты и помощник руководителя? а) фонд оплаты труда б) количество отработанного времени в оцениваемом периоде в) стаж работы в должности	УК-3
3.		Какие служащие не подлежат аттестации? а) достигшие возраста 55 лет б) достигшие возраста 60 лет в) достигшие возраста 65 лет	УК-3
4.		Кто вносит предложение о включении в кадровый резерв органа власти конкретного гражданского служащего? а) руководитель структурного подразделения органа власти б) сам гражданский служащий в) руководитель органа власти (представитель нанимателя)	УК-3
5.		Если гражданский служащий, замещающий должность категории «помощники (советники), «специалисты» или «обеспечивающие специалисты», назначен в порядке должностного роста на должность категории «руководители», на какой вид дополнительного профессионального образования он должен быть направлен а) на повышение квалификации б) на стажировку в) на профессиональную переподготовку	УК-3
6.		По какому количеству основных групп результативности деятельности рекомендуется распределять критерии оценки сотрудников? а) 6 б) 8 в) 10	УК-3
7.		Каким образом можно реализовывать схему 3 анализа учебных потребностей? а) «сверху-вниз» и «снизу-вверх» б) «снизу-вверх» в) «сверху-вниз»	УК-3
8.		Какой показатель эффективности и	УК-3

		результативности профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего в организации труда может быть использован? а) полное и логичное изложение материала б) профессиональная компетентность в) производительность (выполняемый объем работ)	
9.		Субъекты государственной кадровой политики в органах государственной власти условно можно разделить на две группы. Первая группа находится внутри органов государственной власти и делится на участников кадровых процессов – государственных служащих (персонал) и политических руководителей органа власти. Поясните содержание второй группы	УК-3
10.		Дайте развернутое определение «кадровая технология» –	УК-3
11.		Опишите структуру кадровых технологий:	УК-3
12.		Что означают кадровые мероприятия —	УК-3
13.		Что включает организационный и кадровый аудит –	УК-3

14.		По методике анализа кадровая система включает?	УК-3
15.		Что включает управление производительностью труда:	УК-3
16.		Что включает в себя план кадровых мероприятий	УК-3

17.		Что означает «кадровый резерв»?	УК-3
18.		В чем заключается цель кадроведческих технологий?	УК-3
19.		Государственная кадровая политика –	УК-3
20.		Кто является субъектом государственной кадровой политики –	УК-3
21.		Какие типы кадровой политики вы знаете?	УК-3
22.		Что значит кадровый контроллинг?	УК-3

23.		Какие основные этапы кадрового планирования? :	УК-3
24.		Перечислите основные внутренние факторы, которые влияют на кадровую политику	УК-3
25.		Что такое профессиональный стандарт ?	УК-3
26.		Что подразумевается под объектом кадровых технологий?	УК-3
27.		В чем состоят цели кадрового планирования:	УК-3
28.		Как в научной литературе обычно понимаются Кадры ?	УК-3
29.		Что в себе содержит понятие профессиональная карьера?	УК-3
30.		Что означает, когда механизм управления карьерой призван привести в действие систему управления карьерой –	УК-3

31.		Какова цель аттестации гражданских (муниципальных) служащих? а) выявление соответствия требованиям к служебному поведению гражданских служащих б) выявление соответствия занимаемой должности гражданской (муниципальной службы) в) выявление необходимых профессиональных знаний	ПК-1
32.		Какое решение принимается при проведении квалификационного экзамена? а) присвоение классного чина б) повышение должностного оклада в) направление на повышение квалификации	ПК-1
33.		Какой критерий профессионализма государственного гражданского служащего можно использовать при его оценке? а) профессиональная компетентность б) соблюдение трудовой дисциплины в) отсутствие стилистических и грамматических ошибок	ПК-1
34.		Кто в качестве субъекта оценки служащего может выступать в любых ситуациях? а) непосредственный руководитель б) представитель службы управления персоналом в) сам служащий	ПК-1
35.		Кому должно отдаваться предпочтение при формировании резерва кадров? а) лицам, имеющим большой стаж гражданской (муниципальной службы) б) прошедшим необходимую подготовку в) лицам, моложе 35 лет	ПК-1
36.		Что понимается под аттестацией государственного гражданского служащего –	ПК-1

37.		Морально-психологический климат –	ПК-1
38.		Дайте определение Мотивация –	ПК-1
39.		Элементы механизма управления карьерой:	ПК-1
40.		Что означает конкурс на замещение должности?	ПК-1
41.		Что включает в себя понятие управленческое кадровое решение?	ПК-1
42.		Что такое ротация?	ПК-1

43.		Что являются элементами управления персоналом государственной службы: субъект	ПК-1
44.		Что означает управление персоналом государственной службы –	ПК-1
45.		Дайте определение процессу управления карьерой –	ПК-1
46.		Что подразумевает понятие муниципальная кадровая политика –	ПК-1
47.		Отбор персонала на государственную службу представляет собой систему мероприятий...каких?	ПК-1
48.		Оценка персонала –	ПК-1

49.		Что понимается под назначением на должность —	ПК-1
50.		Профессионализм государственного служащего –	ПК-1

Оценка «отлично» выставляется, если студент свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции УК-3, ПК-1 освоены на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Компетенции УК-3, ПК-1 освоены на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Компетенции УК-3, ПК-1 освоены на низком уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не проявляет значительной активности в собеседовании, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями участвует в собеседовании, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному. Зачет не выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, компетенции УК-3, ПК-1 не сформированы, большинство предусмотренных программой учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Процедура выставления зачета с оценкой проводится на последнем практическом занятии; оценивание знаний обучающегося происходит по результатам защиты практических работ и оценки знаний студента. Перед зачетом студенту необходимо полностью выполнить практические задания, оформить лекционный материал. При наличии задолженностей по текущей аттестации по данной дисциплине студент к сдаче зачета не допускается. Текущая аттестация студентов проводится преподавателями, ведущими практические занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование и защита практических работ. Основанием для снижения оценки являются: выполнение задания не в полном объеме; несвоевременность

предоставления выполненных работ, слабое знание тем и основной терминологии; пассивность участия в групповой работе; отсутствие умения применить теоретические знания для решения практических задач.