

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухов Министр

Должность: Директор Пятигорского института (филиала) Северо-Кавказского

федерального университета образовательное учреждение высшего образования

Дата подписания: 23.04.2024 09:51:15 «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

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

Организационное проектирование системы управления персоналом органа публичной власти

Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Государственное управление экономическим развитием
Форма обучения	заочная
Год начала обучения	2024
Реализуется в 3,4 семестре	

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование системы управления персоналом органа 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 «Организационное проектирование системы управления персоналом органа 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.

«__» _____ 2024 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 (и), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенций			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3</i>				
<p>Результаты обучения по дисциплине (модулю):</p> <p><i>Индикатор:</i></p> <p><i>ИД-1УК-3 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды</i></p> <p><i>ИД-2УК-3 Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</i></p>	<p>Не способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия</p>	<p>Способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия и разрабатывает способы ее совершенствования на минимальном уровне</p>	<p>Способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия и использует полученные знания в профессиональной деятельности</p>	<p>Способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия и использует полученные знания для решения задач профессиональной деятельности в сфере проектного управления.</p>
<i>Компетенция: ПК-1</i>				

<p><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></p>	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>
--	---	--	---	--

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	УК-3

		государственного гражданского 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	УК-3

		<p>профессионального образования он должен быть направлен</p> <p>а) на повышение квалификации</p> <p>б) на стажировку</p> <p>в) на профессиональную переподготовку</p>	
6.		<p>По какому количеству основных групп результативности деятельности рекомендуется распределять критерии оценки сотрудников?</p> <p>а) 6</p> <p>б) 8</p> <p>в) 10</p>	УК-3
7.		<p>Каким образом можно реализовывать схему 3 анализа учебных потребностей?</p> <p>а) «сверху-вниз» и «снизу-вверх»</p> <p>б) «снизу-вверх»</p> <p>в) «сверху-вниз»</p>	УК-3
8.		<p>Какой показатель эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего в организации труда может быть использован?</p> <p>а) полное и логичное изложение материала</p> <p>б) профессиональная компетентность</p> <p>в) производительность (выполняемый объем работ)</p>	УК-3
9.		<p>Каков алгоритм организационного проектирования?</p>	УК-3
10.		<p>При проведении организационного проектирования какие используются методы?</p>	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	УК-3

		технологий?	
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	ПК-1

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

		кадровое решение?	
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.		За счет чего достигается снижение удельных затрат?	ПК-1

47.		Что выступает недостатками функциональной структуры?	ПК-1
48.		Что выступает недостатками линейной структуры являются: 1. Высокие требования к квалификации руководителя ввиду отсутствия разделения управленческого труда. 2. Ориентация руководителя на решение задач своего подразделения в ущерб общей стратегии развития организации, борьба за ресурсы.	ПК-1
49.		Что является преимуществам линейной структуры:	ПК-1

50.		Адаптивный тип организации формируется в условиях насыщенных товарных рынков. Перечислите основные его особенностями:	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.