

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Фурсов Владимир Олегович

Должность: И.о. директора Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского федерального университета

Дата подписания: 10.06.2026 12:42:19

Уникальный программный ключ:

1c378726a41fd0143ae5bccc8ba81860b00daa62

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,
канд.экон.наук, доцент
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

Очная, заочная

Год начала обучения

2026

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 Тараненко О.Н. – 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.

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 демонстрироват ь поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия и разрабатывает способы ее совершенствования на минимальном уровне	Способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия и использует полученные знания в профессионально й деятельности	Способен понимать особенности формирования эффективной команды и демонстрировать поведение 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.
--	---	--	---	--

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемости студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основывается на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

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 деятельность государственного гражданского служащего может быть признана результативной? а) 100% б) 80% в) 60%	УК-3
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 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)	УК-3
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	ПК-1

		подготовку в) лицам, моложе 35 лет	
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

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая оценка знаний студента на образовательных программах магистратуры не предусмотрена.

3. Критерии оценивания компетенций

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.