

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Утверждено на заседании

УМС ИАТЭ НИЯУ МИФИ

Протокол от 30.08.2021 № 4-8/2021

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ

название дисциплины

для направления подготовки

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

код и название направления подготовки

образовательная программа

"Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении"

Форма обучения: очно-заочная

г. Обнинск 2021 г.

Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса учебной дисциплины «Управление человеческим капиталом в государственном секторе» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

Цели и задачи фонда оценочных средств

Целью Фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Для достижения поставленной цели Фондом оценочных средств по дисциплине «Управление человеческим капиталом в государственном секторе» решаются следующие задачи:

- контроль и управление процессом приобретения обучающимися знаний, умений и навыков предусмотренных в рамках данного курса;
- контроль и оценка степени освоения компетенций предусмотренных в рамках данного курса;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс в рамках данного курса.

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

1.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения ООП магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенций	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>З-УК-3 Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства</p> <p>У-УК-3 Уметь: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели</p> <p>В-УК-3 Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом</p>
ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	<p>З-ОПК-6 знать: классификация и основные методы моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах организационные технологии проектирования производственных систем, нормативной базы проектирования</p> <p>У-ОПК-6 уметь: решать задачи повышения эффективности процессов организационной и технологической модернизации производства в промышленной организации с использованием современных информационных систем, позволяющих управлять жизненным циклом продукции использовать современные принципы и системы менеджмента качества, уметь организовывать и внедрять их на наукоемких производствах</p> <p>В-ОПК-6 владеть навыками: совершенствование организации производства, труда и управления на основе внедрения новейших технических и телекоммуникационных средств выполнения</p>

		инженерных и управленческих работ, по ускорению освоения в производстве прогрессивных технологических процессов, новейших материалов, широкому внедрению научно-технических достижений
ОПК-8	Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации	<p>З-ОПК-8 знать: основы управления персоналом и его мотивации основы управления организацией</p> <p>У-ОПК-8 уметь: контролировать и организовывать процессы управления административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержкой координировать взаимодействие и коммуникации между сотрудниками подразделений, а также с представителями внешней среды организации использовать средства коммуникации</p> <p>В-ОПК-8 владеть навыками: определение критериев для оценки эффективности деятельности работников подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку определение норм и процедур управления персоналом подразделений поддержки</p>

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения ООП магистратуры.

Компоненты компетенций, как правило, формируются при изучении нескольких дисциплин, а также в немалой степени в процессе прохождения практик, НИР и во время самостоятельной работы обучающегося. Выполнение и защита ВКР являются видом учебной деятельности, который завершает процесс формирования компетенций.

Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины:

- **начальный** этап – на этом этапе формируются знаниевые и инструментальные основы компетенции, осваиваются основные категории, формируются базовые умения. Студент воспроизводит термины, факты, методы, понятия, принципы и правила; решает учебные задачи по образцу;

- **основной** этап – знания, умения, навыки, обеспечивающие формирование компетенции, значительно возрастают, но еще не достигают итоговых значений. На этом этапе студент осваивает аналитические действия с предметными знаниями по дисциплине, способен самостоятельно решать учебные задачи, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя коррекцию в ходе работы, переносит знания и умения на новые условия;

- **завершающий** этап – на этом этапе студент достигает итоговых показателей по заявленной компетенции, то есть осваивает весь необходимый объем знаний, овладевает всеми умениями и навыками в сфере заявленной компетенции. Он способен использовать эти знания, умения, навыки при решении задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.

Этапы формирования компетенций в ходе освоения дисциплины отражаются в тематическом плане (см. РПД).

1.3. Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства текущей и промежуточной аттестации
Текущий контроль, 2 семестр			
1.	Раздел 1. Современная ГКП и УЧК	З-УК-3, У-УК-3, В-УК-3 З-ОПК-6, У-ОПК-6, В-ОПК-6 З-ОПК-8, У-ОПК-8, В-ОПК-8	Тестирование Доклад
2.	Раздел 2. Субъекты, объекты и принципы УЧК в государственном секторе	З-УК-3, У-УК-3, В-УК-3 З-ОПК-6, У-ОПК-6, В-ОПК-6 З-ОПК-8, У-ОПК-8, В-ОПК-8	Тестирование Доклад
3.	Раздел 3. Механизм реализации ГКП и УЧК в государственном секторе	З-УК-3, У-УК-3, В-УК-3 З-ОПК-6, У-ОПК-6, В-ОПК-6 З-ОПК-8, У-ОПК-8, В-ОПК-8	Доклады
4.	Раздел 4. Кадровая политика и УчР	З-УК-3, У-УК-3, В-УК-3 З-ОПК-6, У-ОПК-6, В-ОПК-6 З-ОПК-8, У-ОПК-8, В-ОПК-8	Доклады
Промежуточный контроль, 2 семестр			
3.	Зачет		Зачетный билет
Всего:3			

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

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям, которые приведены в п.1.1. Формирование этих дескрипторов происходит в процессе изучения дисциплины по этапам в рамках различного вида учебных занятий и самостоятельной работы.

Выделяются три уровня сформированности компетенций на каждом этапе: пороговый, продвинутый и высокий.

Уровни	Содержательное описание уровня	Основные признаки выделения уровня	БРС, % освоения	ECTS/Пятибалльная шкала для оценки экзамена/зачета
Высокий <i>Все виды компетенций сформированы на высоком уровне в соответствии с целями и задачами дисциплины</i>	Творческая деятельность	<i>Включает нижестоящий уровень.</i> Студент демонстрирует свободное обладание компетенциями, способен применить их в нестандартных ситуациях: показывает умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий	90-100	A/ Отлично/ Зачтено
Продвинутый <i>Все виды компетенций сформированы на продвинутом уровне в соответствии с целями и задачами дисциплины</i>	Применение знаний и умений в более широких контекстах учебной и профессиональной деятельности, нежели по образцу, большей долей самостоятельности и инициативы	<i>Включает нижестоящий уровень.</i> Студент может доказать владение компетенциями: демонстрирует способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения.	85-89	B/ Очень хорошо/ Зачтено
			75-84	C/ Хорошо/ Зачтено
Пороговый <i>Все виды компетенций сформированы на пороговом уровне</i>	Репродуктивная деятельность	Студент демонстрирует владение компетенциями в стандартных ситуациях: излагает в пределах задач курса теоретически и практически контролируемый материал.	65-74	D/Удовлетворительно/ Зачтено
			60-64	E/Посредственно /Зачтено
Ниже порогового	Отсутствие признаков порогового уровня: компетенции не сформированы. Студент не в состоянии продемонстрировать обладание компетенциями в стандартных ситуациях.		0-59	Неудовлетворительно/ Зачтено

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Критерии оценивания компетенций на каждом этапе изучения дисциплины для каждого вида оценочного средства и приводятся в п. 4 ФОС. Итоговый уровень сформированности компетенции при изучении дисциплины определяется по таблице. При этом следует понимать, что граница между уровнями для конкретных результатов освоения образовательной программы может смещаться.

Уровень сформированности компетенции	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
высокий	высокий	высокий
	<i>продвинутый</i>	<i>высокий</i>
	<i>высокий</i>	<i>продвинутый</i>
продвинутый	<i>пороговый</i>	<i>высокий</i>
	<i>высокий</i>	<i>пороговый</i>
	продвинутый	продвинутый
	<i>продвинутый</i>	<i>пороговый</i>
	<i>пороговый</i>	<i>продвинутый</i>
пороговый	пороговый	пороговый
ниже порогового	пороговый	ниже порогового
	ниже порогового	-

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Итоговая аттестация по дисциплине является интегральным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков обучающихся по дисциплине и складывается из оценок, полученных в ходе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины.

Текущая аттестация осуществляется два раза в семестр:

- контрольная точка № 1 (КТ № 1) – выставляется в электронную ведомость в течение учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам №1-2 учебной дисциплины.

- контрольная точка № 2 (КТ № 2) – выставляется в электронную ведомость по окончании учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам № 3-4 учебной дисциплины.

Результаты текущей и промежуточной аттестации подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Этап рейтинговой системы / Оценочное средство	Балл	
	Минимум	Максимум

	*	М
Текущая аттестация	36	60
Контрольная точка № 1	18	30
Тестирование	9	15
Опрос	9	15
Контрольная точка № 2	18	30
Реферат	9	15
Опрос	9	15
Промежуточная аттестация	24	40
Зачет		
Зачетный билет	24	40
ИТОГО по дисциплине	60	100

* Минимальное количество баллов за оценочное средство – это количество баллов, набранное обучающимся, при котором оценочное средство засчитывается, в противном случае обучающийся должен ликвидировать появившуюся академическую задолженность по текущей или промежуточной аттестации. Минимальное количество баллов за текущую аттестацию, в т.ч. отдельное оценочное средство в ее составе, и промежуточную аттестацию составляет 60% от соответствующих максимальных баллов.

Процедура оценивания знаний, умений, владений по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств.

Устный опрос проводится на каждом практическом занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал. Применяется групповое оценивание ответа или оценивание преподавателем.

Темы рефератов распределяются на первом занятии, готовые рефераты докладываются на занятиях в сопровождении презентаций в соответствии с установленным преподавателем графиком.

Тесты по темам проводятся на практических занятиях и включают вопросы по изученным темам.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде зачета, что позволяет оценить совокупность приобретенных в процессе обучения компетенций. При выставлении итоговой оценки применяется балльно-рейтинговая система оценки результатов обучения.

Зачет предназначен для оценки работы обучающегося в течение всего срока изучения дисциплины и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных обучающимся теоретических знаний и умений, способности приводить примеры практического использования знаний (например, применять их в решении практических задач), приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления.

Оценка сформированности компетенций на зачете для тех обучающихся, которые пропускали занятия и не участвовали в проверке компетенций во время изучения дисциплины, проводится после индивидуального собеседования с преподавателем по пропущенным или не усвоенным обучающимся темам с последующей оценкой самостоятельно усвоенных знаний.

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

4.1. Зачет

4.2. Реферат

4.3. Тест

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Образовательная программа	"Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении"
Дисциплина	Управление человеческим капиталом в государственном секторе

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие государственной кадровой политики и УЧК.
2. Основные функции ГКП и УЧК.
3. Основные компоненты выделяются в структуре ГКП и УЧК.
4. Основная цель и приоритеты ГКП и УЧК.
5. Методы изучения государственной кадровой политики и УЧК и механизма ее реализации.
6. Источники изучения государственной кадровой политики и УЧК и механизма ее реализации.
7. Концепции ГКП и УЧК.
8. Основные атрибуты ГКП и УЧК.
9. Механизм обеспечения государственной кадровой политики и УЧК.
10. Стратегическая цель современной государственной кадровой политики в области УЧК.
11. Субъекты государственной кадровой политики (УЧК).
12. Объекты государственной кадровой политики (УЧК)
13. Принципы государственной кадровой политики и УЧК.
14. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы РФ
15. Показатели эффективности реализации ГКП и УЧК.
16. Особенности государственной и региональной кадровой политики.
17. Сравнительная характеристика принципов ГКП (УЧК).
18. Механизм реализации государственной кадровой политике и УЧК, как система.
19. Механизм нормативно-правового обеспечения ГКП (УЧК).
20. Механизм организационного обеспечения ГКП (УЧК).
21. Механизм научно-информационного обеспечения ГКП (УЧК).
22. Механизм учебно-методического обеспечения ГКП (УЧК).
23. Характеристика обеспечения кадровой работы: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический.
24. Понятие кадровой политики в современных условиях.
25. Роль кадровой политики предприятия (УЧК) в современных условиях.
26. Сравнительная характеристика пассивной, реактивной, превентивной и активной кадровой политики.
27. Характеристика основных типов кадровой политики.
28. Основные требования к кадровой политике в области управления человеческим капиталом.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление 38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Образовательная программа "Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении"
Дисциплина Управление человеческим капиталом в государственном секторе

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ №1

1. Характеристика основных типов кадровой политики.
2. Основные атрибуты ГКП и УЧК.

Составитель _____ С.А. Новосадов

Начальник отделения СЭН _____ А.А. Кузнецова

«__» _____ 20__ г.

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Критерии оценки
Отлично 36-40	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
Хорошо	Студент должен:

30-35	<ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
Удовлетворительно 24-29	<p>Студент должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Неудовлетворительно 23 и меньше	<p>Студент демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	<u>38.04.04 Государственное и муниципальное управление</u>
Образовательная программа	<u>"Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении"</u>
Дисциплина	<u>Управление человеческим капиталом в государственном секторе</u>

Темы рефератов, докладов

1. Стратегическая цель современной государственной кадровой политики в области управления человеческим капиталом.
2. Государственная и региональная кадровая политика в области управления человеческим капиталом .
3. Механизм реализации государственной кадровой политики в области управления человеческим капиталом
4. Современная государственная кадровая политика в области управления человеческим капиталом
5. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы РФ
6. Элементы системы управления человеческим капиталом в государственном секторе.
- 7.Содержание системы управления человеческим капиталом в государственном секторе
- 8.Классификация видов кадровой политики
- 9.Корпоративная кадровая политика в области управления человеческим капиталом
10. Стратегический и тактический уровень кадровой политики
- 11.Механизм формирования этапов кадровой политики в области управления человеческим капиталом
12. Критерии оценки эффективности реализации кадровой политики в области управления человеческим капиталом
- 13.Открытая и закрытая кадровая политика
- 14.Приоритетные направления реализации кадровой политики в области управления человеческим капиталом
15. Кадровое планирование: понятие и основные этапы
16. Система анализа содержания кадровой работы

17. Особенности разработки должностной инструкции при формировании кадровой политики.

Показатели и критерии оценки реферата, эссе, доклада, сообщения:

Показатели оценки	Критерии оценки	Шкала оценки, %
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. 	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	20
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	20
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев. 	20
5. Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. 	20

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление	<u>38.04.04 Государственное и муниципальное управление</u>
Образовательная программа	<u>"Цифровые технологии в государственном и муниципальном управлении"</u>
Дисциплина	<u>Управление человеческим капиталом в государственном секторе</u>

Комплект тестовых заданий

Что является объектом теории государственной кадровой политики?

- А. Человеческие ресурсы государства в целом.
- Б. Трудовые ресурсы общества в целом, всех уровней и сфер и профессиональных категорий.
- В. Только производительные силы страны, востребованные в данное время.

Под кадрами органов государственного и муниципального управления понимается:

- А. Весь персонал органов государственного и муниципального управления.
- Б. Часть персонала, которая непосредственно выполняет функции управления общественными делами государственного и местного значения.
- В. Административно-управленческая элита органов государственной власти и местного самоуправления.

Государственная кадровая политика это:

- А. Стратегия формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны.
- Б. Технологии кадровой работы на конкретном предприятии, в организации.
- В. Совокупность нормативно-правовых документов, регламентирующих кадровую работу в органах государственной власти и управления.

Что из ниже перечисленного не является субъектом государственной кадровой политики:

- А. Президент Российской Федерации.
- Б. Политические партии.
- В. Общественные объединения граждан по интересам.

К какому механизму реализации государственной кадровой политики Вы отнесете РАГС при Президенте РФ в первую очередь?

- А. Механизм нормативно-правового обеспечения.
- Б. Механизм организационного обеспечения.

В. Механизм учебно-методического обеспечения.

Особенность государственной кадровой политики в народном хозяйстве в рыночных условиях:

А. Жесткое планирование подготовки кадров и кадровой работы.

Б. Индикативное планирование кадровых процессов.

В. Определяется исключительно Президентской программой подготовки кадров для народного хозяйства РФ.

Наличие знаний, умений или опыта субъекта управления, эффективность его деятельности характеризуют:

А. Компетенцию субъекта управления.

Б. Компетентность субъекта управления.

В. Морально-этические качества управленца.

Какому методу определения состава правящей элиты соответствует характеристика как «лиц, принимающих конкретные государственные управленческие решения»?

А. Статусный метод.

Б. Репутационный метод.

В. Метод практической эффективности.

Федеральный Закон от №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

А. 27 июля 2004 года.

Б. 27 мая 2003 года.

В. 2 марта 2007 года

Система органов государственной власти субъекта Российской Федерации устанавливается:

А. Федеральным законом.

Б. Конституцией (уставом) субъекта РФ.

В. Актом высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.

Назовите число основных принципов "системы заслуг", включенных в законодательство, которые определяют основы организации государственной службы США:

А. 7.

Б. 11.

В. 9.

Какая задача, в первую очередь, решается через стимулирование различных форм предпринимательской активности и самостоятельности кадров:

А. Политическая.

Б. Экономическая.

В. Социальная.

Какой из перечисленных принципов не относится к общим, базисным принципам, регулирующим кадровые процессы в целом:

А. Научность.

Б. Конкретно-исторический подход.

С. Комплексность и непрерывность обучения.

Что из перечисленного не является объектом непосредственного государственного

управления:

А. Персонал государственной службы, кадры аппарата органов власти.

Б. Кадры государственных предприятий.

В. Кадры частных предприятий.

Кто из субъектов государственной кадровой политики контролируют соблюдение законности в работе с кадрами:

А. Администрация Президента РФ.

Б. Прокуратура.

В. Федеральное Собрание.

Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом»?

а) это равнозначные понятия;

б) управление персоналом — механизм реализации государственной кадровой политики;

в) управление персоналом — это кадровая политика на практике;

г) управление персоналом — это кадровая деятельность.

В каком нормативно-правовом акте установлены принципы формирования кадрового состава гражданской службы?

а) в Конституции РФ;

б) в Федеральном законе «О системе государственной службы РФ»;

в) в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ»;

г) в Концепции реформирования системы государственной службы РФ.

Что в главе 7 закрепляет Федеральный закон № ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ»?

а) содержание кадровой работы;

б) принципы кадровой работы;

в) цели и задачи кадровой работы;

г) структуру кадровой службы государственного органа.

В чем сущность механизма кадровой политики и управления персоналом государственной службы?

а) это система нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу;

б) это органы управления персоналом государственной службы;

в) это формы и методы реализации кадровой политики и управления персоналом;

г) это система кадровой деятельности субъектов кадровой политики, осуществляемая через управленческий процесс и направленная на объект управления (персонал).

Каким образом должен производиться отбор персонала на гражданскую службу?

а) по результатам конкурса, если иное не установлено законом;

б) только по результатам конкурса;

в) конкурс может проводиться по усмотрению руководителя;

г) конкурс проводится только для отдельных групп должностей гражданской службы.

Каковы оптимальные способы мотивации государственных служащих?

а) принуждение;

б) страх;

в) материальное стимулирование;

г) материальное и моральное стимулирование.

Что такое «вертикальная мобильность» в процессе продвижения по службе?

- а) присвоение служащему более высокого классного чина;
- б) назначение на вышестоящую должность государственной службы;
- в) назначение на равнозначную должность, но с более высокими полномочиями и денежным содержанием;
- г) переход на выборную государственную должность.

Может ли гражданский служащий быть членом политической партии?

- а) не может, поскольку государственная служба внепартийна;
- б) может, как любой гражданин страны;
- в) может, но с ограничениями, установленными Федеральным законом № ФЗ-79;
- г) право имеет, но фактически не может.

Какие качества государственного служащего должны подлежать оценке, прежде всего?

- а) организаторские и интеллектуальные;
- б) профессиональные, деловые и нравственные;
- в) знания, навыки и умения;
- г) политические убеждения.

Что лежит в основе конфликта интересов на государственной службе?

- а) потребности;
- б) исполнение служебных полномочий;
- в) служебные споры;
- г) личная заинтересованность.

Что такое «кадровый потенциал государственной службы»?

- а) постоянный штатный состав государственных органов;
- б) штатный состав государственных органов, организаций и учреждений;
- в) постоянный штатный состав государственных органов и кадровый резерв;
- г) основной состав органов, учреждений, обеспечивающий их успешное функционирование.

Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом государственной службы»?

- а) это одно и то же;
- б) управление персоналом — это механизм реализации ГКП;
- в) управление персоналом — это механизм формирования ГКП;
- г) ГКП — это стратегия управления персоналом государственной службы.

Управление персоналом государственной службы это:

- а) система мер руководящего состава, направленная на активизацию служебной деятельности персонала;
- б) публично-правовые отношения между руководством государственного органа и персоналом;
- в) деятельность руководства, направленная на обеспечение служебного роста персонала;
- г) деятельность руководящего состава, направленная на мобилизацию, мотивацию и профессиональное развитие персонала.

В каких нормативно-правовых актах персонал государственной гражданской службы рассматривается как объект управления?

- а) в Конституции Р Ф;
- б) в ФЗ-58 «О системе государственной службы РФ»;
- в) в ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ»;
- г) в Концепции реформирования системы государственной службы РФ.

За каждый правильный ответ – 1 балл

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

<p>Программа рассмотрена на заседании отделения социально-экономических наук (протокол №2-8 от «28» августа 2021 г.)</p>	<p>Руководитель образовательной программы 38.04.04 Государственное и муниципальное управление</p> <p>«__»____2021 г. _____ А.А. Кузнецова</p> <p>Начальник отделения СЭН</p> <p>«__»____2021 г. _____ А.А. Кузнецова</p>
--	--