



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра – управление сельскохозяйственным производством



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодежной политике, доцент
А.В. Дмитриев

« » мая 2023 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«Кадровая политика на государственной и муниципальной службе»
(Оценочные средства и методические материалы)**

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

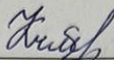
Форма обучения
очная, заочная

Казань – 2023

Составитель:

доцент, к.филол.н.

Должность, ученая степень, ученое звание



Подпись

Куракова Чулпан Маликовна

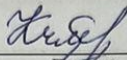
Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления сельскохозяйственным производством «25» апреля 2023 года (протокол № 10)

Заведующий кафедрой:

доцент, к.филол.н.

Должность, ученая степень, ученое звание



Подпись

Куракова Чулпан Маликовна

Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «5» мая 2023 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

доцент, к.э.н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание



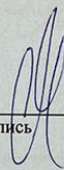
Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович

Ф.И.О.

Согласовано:

Директор



Подпись

Низамутдинов Марат Мингалиевич

Ф.И.О.

Протокол Ученого совета института № 12 от «10» мая 2023 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Кадровая политика в государственной и муниципальной службе»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-5 . Способность к выработке и реализации государственной политики в сфере кадровых технологий и государственного управления занятостью и социальной защитой населения	ПК- 5.2. Определяет оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям	Знать: -формы разделения труда в государственном управлении - функционал и полномочия должностей государственной гражданской и муниципальной службы – системы управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; - принципы и методы управления современными кадровыми технологиями Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; - вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых технологий Владеть: - современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах. - навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям - технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной политики в сфере кадровых технологий

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ПК- 5.2. Определяет оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям	Знать: -формы разделения труда в государственном управлении - функционал и полномочия должностей государственной гражданской и муниципальной службы – системы управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; - принципы и методы управления современными кадровыми технологиями	Не знает формы разделения труда в государственном управлении, функционал и полномочия должностей государственной гражданской и муниципальной службы , системы управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; принципы и методы управления современными кадровыми технологиями	Неполные представления о формах разделения труда в государственном управлении, функционале и полномочиях должностей государственной гражданской и муниципальной службы , системах управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; принципах и методах управления современными кадровыми технологиями	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о формах разделения труда в государственном управлении, функционале и полномочиях должностей государственной гражданской и муниципальной службы , системах управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; принципах и методах управления современными кадровыми технологиями	Сформированные систематические представления о формах разделения труда в государственном управлении, функционале и полномочиях должностей государственной гражданской и муниципальной службы , системах управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; принципах и методах управления современными кадровыми технологиями
	Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат управления человеческими ресурсами в	Не умеет применять понятийно-категориальный аппарат управления	В целом успешное, но не умение систематически анализировать	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать	Сформированное умение анализировать понятийно-категориальный аппарат

	профессиональной деятельности; - вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых технологий	человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых	понятийно-категориальный аппарат управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых технологий	понятийно-категориальный аппарат управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых	управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых технологий
	Владеть: - современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах. - навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям - технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной политики в сфере кадровых технологий	Не владеет современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах, навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям, технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной политики в сфере кадровых технологий	В целом успешное, но не систематическое владение современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах, навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям, технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной политики в сфере	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах, навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям, технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной	Успешное и систематическое владение современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах, навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям, технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной политики в сфере

			кадровых технологий	политики в сфере кадровых технологий	кадровых технологий
--	--	--	---------------------	---	---------------------

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

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

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
ПК- 5.2. определяет оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям	Вопросы для промежуточной аттестации: №№ 1-

Комплект примерных вопросов для промежуточной аттестации по итогам прохождения дисциплины:

1. Тип заданий: открытый

1. Основные тенденции и противоречия развития кадровой политики в Российской Федерации на современном этапе
2. Состав кадровой службы в организациях государственного и муниципального управления и характеристика системы кадровой документации
3. Организация работы кадровой службы в организациях государственного и муниципального управления
4. Правовая регламентация кадровой политики на государственной и муниципальной службе
5. Должностные регламенты и Должностные инструкции как основные документы по организации труда персонала в организациях государственного и муниципального управления
6. Система управления кадрами в организациях государственного и муниципального управления
7. Технологии управления кадрами в организациях государственного и муниципального управления
8. Эффективность управления персоналом в секторе государственного и муниципального управления
9. Порядок проведения конкурсного отбора персонала в организациях государственного и муниципального управления
10. Аудит кадровой службы в органах власти
11. Оценка и аттестация персонала в организациях государственного и муниципального управления
12. Управление кадровым потенциалом в органах государственного (муниципального) управления
13. Организационная культура и стиль руководства на государственной (муниципальной) службе
14. Методики оценки результативности труда работников аппарата государственного (муниципального) управления
15. Планирование и развитие карьеры кадров управления на государственной (муниципальной) службе
16. Профессиональная и социально-психологическая адаптация кадров в органах государственного (муниципального) управления
17. Кадровое обеспечение муниципальных образований
18. Совершенствование аттестации персонала государственных (муниципальных) служащих
19. Современные методы оценки результативности труда государственных (муниципальных) служащих
20. Подбор и расстановка кадров в органах государственного (и муниципального) управления
21. Формирование и эффективное использование резерва управленческих кадров для органов исполнительной власти (местного самоуправления)
22. Совершенствование системы работы с резервом кадров в органах государственного (муниципального) управления
23. Совершенствование системы мотивации труда государственных (муниципальных) служащих и ее роль в повышении эффективности их деятельности

2. Тип заданий: закрытый

24. Кадровая политика в широком понимании – это

1. система правил и норм работы с кадрами, находящаяся в соответствии с общей стратегией организации
2. система подходов к решению задач по укомплектованию кадров
3. процесс организации обучения, переподготовки и служебного продвижения кадров

25. Статус государственного служащего определяется двумя условиями:

1. направлением и продолжительностью трудовой деятельности;
2. условиями труда и обеспечением социальной защищенности;
3. должностью и функциями;
4. должностью и -квалификационным разрядом

26. Конкурсная основа замещения вакантных государственных должностей призвана обеспечить

1. право граждан на равный доступ к государственной службе ;
2. эффективность деятельности кадровых подразделений;
3. привлечение разносторонне образованных кадров в госструктуры.

27. Альтернативным вариантом учреждения/ замещения должности в органе государственной власти может стать:

1. структурная или функциональная реорганизация;
2. передача некоторых видов деятельности на аутсорсинг;
3. установление доплаты за выполнение дополнительного объема работ
4. все ответы верны

28. Какие категории персонала не относятся к понятию госслужащий?

1. руководители, специалисты, помощники;
2. руководители, специалисты, рабочие,
3. руководители, советники, обеспечивающие специалисты;

29. В соответствии с Федеральным законом под термином «замещение государственной должности» понимается:

1. формирование кадрового резерва для целей продвижения по служебной лестнице;
2. способ поступления гражданина на государственную службу
3. процесс ротации кадров в государственном учреждении

30. Какое из перечисленных направлений не входит в состав кадровой политики предприятия?

1. Планирование и [расчет потребности в персонале](#)
2. Адаптация персонала
3. Обеспечение социальной защищенности специалистов

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на

дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.