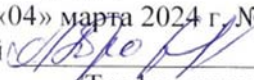


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного
управления

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «04» марта 2024 г. № 8
Зав. кафедрой 
Грофимовская А.В./

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Управление кадровым потенциалом на государственной службе

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль:
Государственная и муниципальная служба

Квалификация
Бакалавр

Мытищи
2024

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
СПК-2. Способен применять навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-7. Способен осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: способы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации; Уметь: идентифицировать данные, информацию и знания в организации;	Устный опрос Тест Доклад	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания теста Шкала оценивания доклад
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: механизмы государственного регулирования управления персоналом; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: способностью определять эффективность организации групповой работы в сфере управления персоналом в государственной сфере	Устный опрос Тест Доклад Кейс	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания теста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания кейса

1	2	3	4	5	6
СПК-7	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы работы с человеческими ресурсами государственных организаций; Уметь: применять методы оценки государственных и муниципальных служащих; в различных ситуациях;	Устный опрос Тест Доклад	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания теста Шкала оценивания доклада
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы нормативных подходов к разработке и внедрению требований к должностям государственных и муниципальных служащих; Уметь: планировать мероприятия, направленные на их реализацию; Владеть: навыками оценки эффективности мероприятий по развитию государственных и муниципальных служащих;	Устный опрос Тест Доклад Кейс	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания теста Шкала оценивания доклада Шкала оценивания кейса

Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Баллы
высокая активность на практических занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, обучающийся показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечает на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.	10-8
участие в работе на практических занятиях, изложение материала носит преимущественно описательный характер, обучающийся показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечает на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.	7-6
низкая активность на практических занятиях, обучающийся показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.	5
отсутствие активности на практических занятиях, обучающийся показал незнание материала по содержанию дисциплины.	4-0

Шкала оценивания теста

Критерии оценивания	Баллы
81-100% правильных ответов	30-24
61-80 % правильных ответов	23-19
41-60 % правильных ответов	18-13
менее 41 % правильных ответов	12-0

Шкала оценивания кейса

Критерии оценивания	Баллы
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены задания; при ответах выделялось главное; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	30-24
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями, при решении заданий не всегда использовались рациональные методики; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	23-18
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении заданий обучающийся не применял новые методики оценки, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные	17-15

дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	
Затрудняется при выполнении заданий, работа проводится с опорой на преподавателя или других обучающихся.	14-0

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-2
2. Личный вклад автора	0-2
3. Структурированность материала	0-1
4. Объем и качество используемых источников	0-1
5. Оформление текста и грамотность речи	0-2
6. Защита <i>доклада</i>	0-2

1.3. 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

Примерные тесты

1. Укажите наиболее точное определение понятия «персонал»:

- а) личный состав организации;
- б) личный состав организации, представляющий собой группу по профессиональным признакам;
- в) личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев;

2. Основными характеристиками персонала являются:

- а) численность;
- б) структура;
- в) уровень образования;
- г) размер оплаты труда.

3. Соотношение работников различного уровня квалификации, необходимого для выполнения определенных трудовых функций называется:

- а) квалификационной структурой персонала;
- б) профессиональной структурой персонала;
- в) структурой персонала по стажу;

2. Экономические методы управления персоналом относятся к ?

- а) методам принуждения;
- б) методам убеждения;
- в) методам побуждения.

3. Разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда и т.д. Это характеристика подсистемы системы управления персоналом:

- а) планирования и маркетинга персонала;
- б) управления трудовыми отношениями;
- в) управления развитием персонала;
- г) информационного обеспечения системы управления персоналом.

4. «Разработка систем оплаты труда; разработка форм участия персонала в прибылях и капитале; разработка форм морального поощрения персонала и т.п.».

Какая из подсистем системы управления персоналом должна выполнять перечисленные функции?

- а) подсистема управления социальным развитием;
- б) подсистема управления мотивацией поведения персонала;
- в) подсистема управления трудовыми отношениями;
- г) подсистема планирования и маркетинга персонала.

5. В современных формах службы управления персоналом основная функциональная нагрузка ложится на:

- а) аналитический блок службы;
- б) технический блок службы;

Примерные вопросы для устного опроса

1. Обозначьте сущность работы руководителей всех уровней в управлении персоналом и выполнении ими основных функций в этом направлении.
2. Назовите особенности организации обучения государственных служащих.
3. Что представляет собой кадровая политика государственного органа? Какова ее главная цель?
4. Механизмы определения потребности в кадрах и формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе.
5. Охарактеризуйте взаимосвязи управления персоналом с другими сферами управления в органах государственной власти.
6. Каковы ключевые направления кадровой политики в государственном органе?
7. На базе каких исходных материалов осуществляется планирование кадрового резерва на государственной службе?
8. В чем проявляются отрицательные последствия стрессов?
9. Назовите этапы планирования потребности в персонале.
10. Нарушению каких функций труда потенциально угрожает высвобождение работника из организации?
11. Формирование системы управления эффективностью на государственной службе.
12. Назовите принципы безопасности организации и ее персонала.
13. В чем специфика государственной службы и как эта специфика сказывается на стратегии кадровой политики государственного органа?
14. Какой инструмент управления используется при увольнении сотрудника по собственной инициативе?
15. Приведите пример служебно-профессионального продвижения государственного служащего?
16. Методы и критерии оценки профессионализма на государственной гражданской службе.
17. Какие вопросы решаются в рамках кадрового планирования?
18. Опишите систему мероприятий по работе с сотрудниками, увольняемыми по инициативе администрации?
19. Структура системы управления персоналом и характеристика ее основных элементов.
20. Мотивационные программы: подходы, формы и проблемы реализации.

Примерные темы докладов

1. Анализ кадровой политики организации (на конкретном примере).
2. Анализ основных инструментов материального стимулирования персонала (на конкретном примере).
3. Оценка результатов труда персонала (на конкретном примере).
4. Проблемы мотивации управленческого персонала (на конкретном примере).
5. Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность (на конкретном примере).

6. Организация процесса аттестации персонала (на конкретном примере).
7. Формирование кадрового резерва (на конкретном примере).
8. Организация процесса обучения персонала (на конкретном примере).
9. Планирование деловой карьеры работника организации (на конкретном примере).
10. Управление конфликтами в современной организации (на конкретном примере).
11. Кадровое планирование в организации: процесс разработки и формирования (на конкретном примере).
12. Управление деловой карьерой в организации (на конкретном примере).
13. Подготовка и проведение аттестации персонала (на примере определенной категории персонала).
14. Проблемы адаптации зарубежного опыта управления персоналом к современным российским условиям (на конкретном примере).
15. Организация службы управления персоналом: кадровое, правовое и методическое обеспечение (на конкретном примере).

Примерные кейсы

Кейс 1.

Муниципальный служащий Иванов был выдвинут кандидатом в депутаты представительного органа муниципального образования. В муниципальной избирательной комиссии ему разъяснили, что он как муниципальный служащий не вправе быть депутатом.

В связи с этим в случае его избрания депутатом он должен будет уйти с муниципальной службы. Иванов выразил протест, заявив, что это будет нарушением его избирательных права.

Вопрос к кейсу

1. Определите кто прав в данной ситуации, позиция какой стороны правомерна.

Кейс 2

После поступления на гражданскую службу Васькова И.И. обратилась с заявлением к руководителю государственного органа о предоставлении ей неполного рабочего времени в связи тем, что на ее попечении находится сын – инвалид в возрасте двенадцати лет.

Руководитель государственного органа отказал Васьковой И.И. в установлении неполного рабочего времени, сославшись на статью 46 Федерального закона № 79-ФЗ, которая регулирует служебное время и не предусматривает возможности установления неполного служебного времени.

Вопросы к кейсу

1. Имеет ли Васькова право на неполное служебное время?
2. Проанализируйте данную ситуацию, используя законодательство РФ.

Примерные вопросы к зачету

1. Характеристика системы управления персоналом и ее подразделений.
2. Основные принципы построения системы управления персоналом.
3. Состав и содержание функций системы управления персоналом.
4. Определение кадрового потенциала: требования к рабочему месту, должности.
5. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
6. Оперативный план работы с персоналом.
7. Внутренние и внешние источники привлечения персонала: их преимущества и недостатки.
8. Понятия «оценка персонала» и «аттестация персонала»: основные различия.
9. Основные цели и виды оценки персонала.
10. Виды аттестации персонала. Участники процесса аттестации и их функции.
11. Социальная структура коллектива.
12. Понятие и этапы деловой карьеры.
13. Управление кадровым резервом.
14. Основные понятия и концепции обучения персонала.

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В рамках освоения дисциплины предусмотрены: устный опрос, тесты, кейсы, доклады.

Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	Баллы
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	20
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	10
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	5
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные студентом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	Зачтено
0 - 40	Не зачтено