

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:  
6b5279da4e034bff679172803da507b559f69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области  
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(МГОУ)  
Экономический факультет  
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН  
на заседании кафедры  
Протокол от «10» июня 2021г. № 12  
Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТ

**По учебной дисциплине**  
Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации

**Направление подготовки**  
38.04.02 Менеджмент

**Программа подготовки**  
Кадровый менеджмент

**Квалификация**  
Магистр

**Форма обучения**  
Очная

Мытищи  
2021

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

## 1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
ДПК-3 - Способен оценивать кадровый потенциал персонала и организации в целом; определять направления и формулировать задачи по развитию персонала; планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом с учетом стратегических и операционных целей организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков.	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 освоения компетенций	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> содержание и суть государственной кадровой политики; <b>Уметь:</b> анализировать альтернативы и обосновать принимаемые решения, направленные на формирование и реформирование системы государственной кадровой политики	Опрос Реферат;	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> виды и принципы реализации государственной кадровой политики; <b>Уметь:</b> использовать методы анализа и синтеза при планировании кадровой работы планировать; <b>Владеть:</b> навыками аналитической работы при оценке альтернатив и принятии решений в	Опрос Реферат;	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата

			условиях неопределенности		
УК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> Особенности межкультурного развития <b>Уметь:</b> Использовать особенности различных культур для формирования кадровой политики	Опрос Реферат;	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> Особенности межкультурного развития <b>Уметь:</b> Использовать особенности различных культур для формирования кадровой политики <b>Владеть:</b> Приемами разработки кадровой политики на основе межкультурных различий	Опрос Реферат;	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата
ДПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> основные методы экономического анализа при оценке государственной кадровой политики; <b>Уметь:</b> определять основные направления проведения анализа роли субъектов рынка труда	Опрос Реферат;	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> зарубежный опыт реализации государственной кадровой политики. <b>Уметь:</b> принимать стратегические решения в вопросах, касающихся кадровой политики в государственной системе; <b>Владеть:</b> навыками обобщения результатов экономического анализа влияния факторов на функционирование рынка труда и реализацию кадровой политики государства	Опрос Реферат;	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата

### Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом: знание материала, обоснованная позиция по проблеме, умение ссылаться на первоисточники	10-8
Достаточное усвоение материала: владение терминологией, допущены несущественные ошибки или вопрос раскрыт достаточно полно и правильно	7-6
Поверхностное усвоение материала: ответ дан в целом правильно, но не полно, допущены существенные ошибки, терминами владеет на базовом уровне, есть ошибки в логике ответа.	5-4
Неудовлетворительное усвоение материала: вопрос не раскрыт, существенные ошибки в ответе, отсутствует логика в изложении, не владеет терминологией дисциплины.	3-0

### Шкала оценивания реферата

Критерии оценивания	Баллы
Степень раскрытия темы	0-3
Личный вклад автора	0-3
Структурированность материала	0-3
Постраничные ссылки	0-3
Объем и качество используемых источников	0-2
Оформление текста и грамотность речи	0-3
Защита доклада	0-3
<b>Максимальное количество баллов:</b>	<b>20</b>

### 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 вопросы для проведения устного опроса обучающихся

##### Тема 1:

1. Современная концепция государственной кадровой политики.
2. Эффективность государственной кадровой политики.
3. Реформирование системы государственной службы и кадровой политики.
4. Принципы государственной кадровой политики, их классификация и ранжирование.
5. Сущность и содержание механизма реализации кадровой политики как системы кадровой деятельности в современных условиях.

##### Тема 2:

1. Кадровая политика как средство нравственного оздоровления государственной и муниципальной службы.

2. Ограничения и запреты для государственных служащих.
3. Этический кодекс государственного служащего.
4. Соотношение правовой и моральной регуляции в рамках Этического кодекса.
5. Конфликт интересов и механизм его урегулирования в процессе государственной службы.

#### Тема 3:

1. Сущность и содержание механизма реализации кадровой политики как системы кадровой деятельности в современных условиях.
2. Основные блоки механизма реализации ГКП: нормативно-правовой; организационный; научно-информационный; учебно-методический.
3. Состояние, проблемы и перспективы создания целостного механизма реализации ГКП.

#### Тема 4:

1. Система нормативно-правовых актов, регламентирующая формирование и реализацию кадровой политики в государственном органе (организации).
2. Развитие системы законодательства о государственной службе.
3. Основные нормативно-правовые акты, регулирующие отношения по государственной службе.
4. Принципиальное отличие отношений по государственной службе от трудовых отношений: отношения по государственной службе регулируются не трудовым, а административным, т.е. публичным правом.

### **Примерные темы рефератов**

1. Право граждан на участие в управлении делами общества и государственная служба.
2. Профессиональное чиновничество в зарубежных странах.
3. Формирование персонала государственной службы
4. Аттестация персонала государственной службы.
5. Формирование резерва государственных служащих.
6. Механизм реализации кадровой политики в системе государственной службы.
7. Субъекты кадровой политики в сфере государственной службы.
8. Профессионализм государственного служащего.
9. Проблемы подготовки и переподготовки государственных служащих.
10. Принципы кадровой политики как основа создания эффективного государственного аппарата.

### **Примерные вопросы к зачету**

1. Главные цели и приоритеты в реализации государственной кадровой политики

2. Предмет, субъект и объекты государственной кадровой политики
3. Понятие, сущность и особенности государственной службы как социально-правового института.
4. Основные функции государственной службы.
5. Понятие государственной должности, государственной должности государственной службы.
6. Классификация государственных должностей государственной службы.
7. Реестр государственных должностей.
8. Понятие «государственный служащий». Классификация государственных служащих.
9. Основы правового статуса государственного служащего.
10. Юридическая ответственность государственных служащих.
11. Прохождение государственной службы.
12. Конкурс на замещение вакантной государственной должности государственной службы.
13. Аттестация государственного служащего.
14. Основания для прекращения государственной службы.
15. Система государственной службы.
16. Государственная службы как организационный институт: понятие и сущность.
17. Организационные принципы государственной службы.
18. Управление государственной службой.
19. Органы управления государственной службой.
20. Понятие, основные функции и структура федеральной государственной службы.
21. Проблема, основные факторы и значение усиления системности федеральной государственной службы.
22. Понятие, основные функции и структура государственной службы субъекта РФ (на примере Московской области).
23. Правовые основы государственной службы субъекта РФ (на примере Московской области).
24. Основы правового статуса государственного служащего в субъекте РФ (на примере Московской области).
25. Особенности государственной службы субъекта РФ.
26. Механизмы взаимодействия федеральной государственной службы и государственной службы субъекта РФ.
27. Понятие, основные функции муниципальной службы в РФ.
28. Понятие муниципальной должности.
29. Реестр муниципальных должностей муниципальной службы (на примере нормативных правовых актов Московской области).
30. Значение и механизмы взаимодействия государственной и муниципальной службы.
31. Правовые основы муниципальной службы.
32. Основы правового статуса муниципального служащего.

33. Порядок прохождения муниципальной службы.
34. Основания для прекращения муниципальной службы.
35. Правовое регулирование государственной службы за рубежом: общие тенденции и особенности.
36. Возможности адаптации зарубежного опыта в организации государственной службы в современной России.
37. Этика и культура служебного поведения государственного служащего.
38. Служебная карьера государственного служащего.

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

Основными формами текущего контроля являются устный опрос на практических занятиях, подготовка реферата.

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы и включает в себя: повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала магистрант должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному Опрос предполагает устный ответ на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Реферат по данному курсу подготавливается магистрантом самостоятельно, должен носить творческий характер, по своему содержанию и оформлению быть приближенным к научному исследованию. При этом исполнитель может выбрать его тему из предложенной тематики. Также следует принимать во внимание свои научные и профессиональные интересы, связывая содержание реферата с задачами конкретной организации.

В обоснованных случаях тема может быть избрана вне тематического списка рефератов.

При подготовке реферата магистранту предварительно следует подобрать различные литературные, периодические, нормативные и другие источники и материалы, систематизируя и обобщая при этом нужную информацию по теме.

Необходимо осуществлять творческий подход к использованию собранной информации, критически оценивая отражаемые в источниках сведения и данные. Представляется важным раскрыть не только теоретическое состояние дел по рассматриваемому вопросу, а на примерах конкретной организации дать его решения с обоснованием прогрессивных и перспективных направлений совершенствования.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится

по вопросам. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 60 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

### **Требования к зачету**

Зачет проводится в устной форме, по вопросам, приведенным рабочей программе дисциплины.

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

### **Рекомендации по подготовке к зачету**

Подготовку к зачету необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к зачету по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на вопросы к зачету.

Оценка знаний магистранта в процессе зачета проводится по следующим критериям.

### **Шкала оценивания зачета**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Студент демонстрирует высокие знания основных понятий и терминов по изучаемой дисциплине. Знает учебный материал, умеет сопоставить его, сделать выводы, умеет привести примеры, подтверждающие основные теоретические положения.	16-20
Студент хорошо знает учебный материал, но допускает некоторые неточности при формулировке понятий, не все теоретические положения может подтвердить соответствующим примером.	12-15
Студент имеет общее представление о методологии и методах научных исследований, дает неточные формулировки основных понятий, воспроизводит	9-11

материал, но не может его сопоставить, примеры, либо не соответствуют теории, либо вообще отсутствуют.	
Ответы даны не по существу поставленных вопросов, поверхностны, расплывчаты, примеры отсутствуют	0-8

### **Итоговая шкала по дисциплине**

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, подготовка рефератов, а также оценка по промежуточной аттестации.

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