

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Тобольский педагогический институт им. Д.И. Менделеева (филиал)
Тюменского государственного университета

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Шилов С.П.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
**ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ В РФ**

44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям):
Профиль Правоведение и правоохранительная деятельность

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№ п/п	Темы дисциплины (модуля) / Разделы (этапы) практики* в ходе текущего контроля, вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен, с указанием семестра)	Код и содержание контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства (количество вариантов, заданий и т.п.)
1	2	3	4
1	Государственная гражданская служба как социальный, правовой и организационный институт	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	Устный опрос (сообщение) на семинаре, тезаурус, задания по темам, самостоятельная работа
2	Правовое регулирование государственной гражданской и муниципальной службы в Российской Федерации и её субъектах	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	Устный опрос (сообщение) на семинаре, тезаурус, задания по темам, самостоятельная работа
3	Управление государственной службой в Российской Федерации	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	Устный опрос (сообщение) на семинаре, тезаурус, задания по

		имеющихся ресурсов и ограничений ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	темам, самостоятельная работа
4	Поступление на государственную гражданскую службу	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	Устный опрос (сообщение) на семинаре, тезаурус, задания по темам, самостоятельная работа
5	Аттестация государственного гражданского служащего	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных	Устный опрос (сообщение) на семинаре, тезаурус, задания по темам, самостоятельная работа

		<p>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</p>	
6	<p>Квалификационный экзамен на государственной гражданской службе</p>	<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения</p>	<p>Устный опрос (сообщение) на семинаре, тезаурус, задания по темам, самостоятельная работа</p>
7	<p>Формирование и работа с кадровым резервом государственной гражданской службы</p>	<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения</p> <p>ПК-2 владением навыками 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</p>	<p>Устный опрос (сообщение) на семинаре, тезаурус, задания по темам, самостоятельная работа</p>

		диагностику организационной культуры	
8	Система мотивации профессиональной деятельности государственных	<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> <p>ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения</p> <p>ПК-2 владением навыками 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</p>	Устный опрос (сообщение) на семинаре, тезаурус, задания по темам, самостоятельная работа
9	Служебная дисциплина на государственной гражданской службе	<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения</p>	Устный опрос (сообщение) на семинаре, тезаурус, задания по темам, самостоятельная работа
10	Экзамен 13 семестр	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения,	Собеседование по вопросам. Тестирование

		исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-1 умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	
--	--	---	--

2. Виды и характеристика оценочных средств

1. Устный опрос производится на практическом занятии по вопросам, включенным в план. Подготовка ответа студентом предполагает самостоятельное прочтение указанных работ для подготовки к учебному занятию, а также конспектирование их отдельных фрагментов. К критериям оценивания относятся логичность, полнота, лаконичность ответа.

2. Тезаурус формируется в процессе лекционных и практических занятий, а также чтения рекомендованной литературы, работы со словарями и энциклопедиями в форме таблицы:

№ п/п	Термин	Определение (дефиниция)	Полное библиографич. описание источника (автор, заглавие, место, изд-во, год, страница)
-------	--------	-------------------------	---

Критерием оценивания является полнота раскрытия понятий во время ответа.

3. Выполнение заданий по теме предполагает изучение материалов лекций, рекомендованной литературы. Задания выполняются в письменном виде. При оценивании учитывается правильность ответа.

4. Промежуточная аттестация

Все обучающиеся допускаются к прохождению промежуточной аттестации независимо от итогов текущего контроля. При промежуточной аттестации обучающихся по зачёту применяется система оценивания: «зачтено», «не зачтено».

Результат может быть выставлен по итогам текущего контроля, если студент продемонстрировал на протяжении семестра совокупность осознанных и структурированных знаний по дисциплине.

«Зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач,

владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Оценка может соответствовать пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«Не зачтено» – оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Требования к экзамену

Ответ студента оценивается по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»:

– оценка «отлично» ставится, если студент показал глубокие знания в ответе по поставленному вопросу, грамотно его излагает, быстро принимает правильные решения, правильно применяет полученные знания на практике;

– оценка «хорошо» ставится, если студент твердо знает и грамотно излагает материал по поставленному вопросу, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет полученные знания на практике;

– оценка «удовлетворительно» ставится, если студент имеет знания только основного материала по вопросу, но не усвоил деталей, не допускает грубых ошибок в ответе, требует в отдельных случаях наводящих вопросов для принятия правильного решения, допускает отдельные неточности;

– оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент допускает грубые ошибки в ответе на поставленный вопрос, не может применять полученные знания на практике.

Оценка объявляется студенту по окончании ответа.

Положительная оценка заносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.

Оценка «неудовлетворительно» заносится только в экзаменационную ведомость.

3. Оценочные средства

1. Работа на семинаре, обсуждение рекомендованной литературы, составление опорных конспектов.

2. Составление и рассказ тезауруса

Студент формирует тезаурус в процессе лекционных и практических занятий, а также чтения рекомендованной литературы, работы со словарями и энциклопедиями в форме таблицы:

№ п/п	Термин	Определение (дефиниция)	Полное библиографич. описание источника (автор, заглавие, место, изд-во, год, страница)
-------	--------	-------------------------	---

3. Задания по темам

Тема: «Организация и функционирование государственной службы»

1) Классификация государственной службы по её основанию. Характеристика каждой из служб;

2) Проанализировать ст. 2 ФЗ № 58 «О системе государственной службы РФ» и выявить, что относят к видам государственной службы.

Тема: «Организационные принципы государственной службы»

- 1) Изучить Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации" ст. 6 и составить таблицу;
- 2) По изучению ФЗ, выявить взаимосвязь государственной и муниципальной службы;
- 3) Источники, в которых закреплены принципы государственной службы.
- 4) Какие принципы гражданской службы относятся к конституционным и организационным принципам? Ответ обоснуйте.

Тема: «Прохождение государственной гражданской службы»

- 1) Изобразить схему организационной структуры органов государственной власти РФ. Провести анализ организационной структуры.
- 2) Решите задачу:
Руководитель дал гражданскому служащему неправомерное поручение, которое тот исполнил. Кто будет нести за это определенную федеральными законами ответственность?
- 3) Решите задачу:
В чьей компетенции находится разъяснение федеральным государственным органам применения законодательства, устанавливающего антикоррупционные требования, ограничения и запреты на гражданской службе?
- 4) Решите задачу: Кто является носителем суверенитета и единственным источником власти в России согласно Конституции Российской Федерации?

Тема: «Система федеральных органов государственной власти»

- 1) Описание структуры органов государственной власти РФ, подчиненных Председателю Правительства Российской Федерации:
 - Президиум Совета при Президенте Российской Федерации по модернизации экономики и инновационному развитию России;
 - Президиум Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам;
 - Правительственная комиссия по вопросам агропромышленного комплекса и устойчивого развития сельских территорий;
 - Правительственная комиссия по импортозамещению;
 - Правительственная комиссия по вопросам охраны здоровья граждан.
- 2) На основании представленной в таблице информации:
 - изобразить схему функциональной структуры отделов управления Пенсионного фонда РФ.

Подразделения	Функции подразделения
Отдел назначения и перерасчета пенсий: начальник отдела; заместитель начальника отдела; ведущий специалист-эксперт; специалист-эксперт; старший специалист; специалист; специалист 1 разряда.	Назначение и перерасчет пенсий, формирование макетов пенсионных дел на лиц, уходящих на пенсию, ведение базы данных пенсионеров. Осуществляет работу по правильному и единообразному применению пенсионного законодательства при назначении и перерасчете пенсий, а также других выплат, отнесенных законодательством к компетенции ПФР.
Группа по кадрам и делопроизводству: руководитель группы; специалист по ведению	Осуществление работы по организации административно – распорядительной деятельности начальника

делопроизводства; специалист 1 разряда по ведению делопроизводства	Управления, обеспечение правильного и единообразного применения Государственного стандарта РФ в делопроизводстве. Прием, перевод, увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством. Прием, регистрация обращения граждан
--	--

3) Ответы обоснуйте ссылкой на соответствующие нормативно-правовые документы.

1. Каким образом признается и защищается в Российской Федерации государственная форма собственности?

2. Каким образом подчинены друг другу органы законодательной, исполнительной и судебной власти?

3. Могут ли быть ограничены права и свободы человека?

Тема: «Кадровое обеспечение государственного управления»

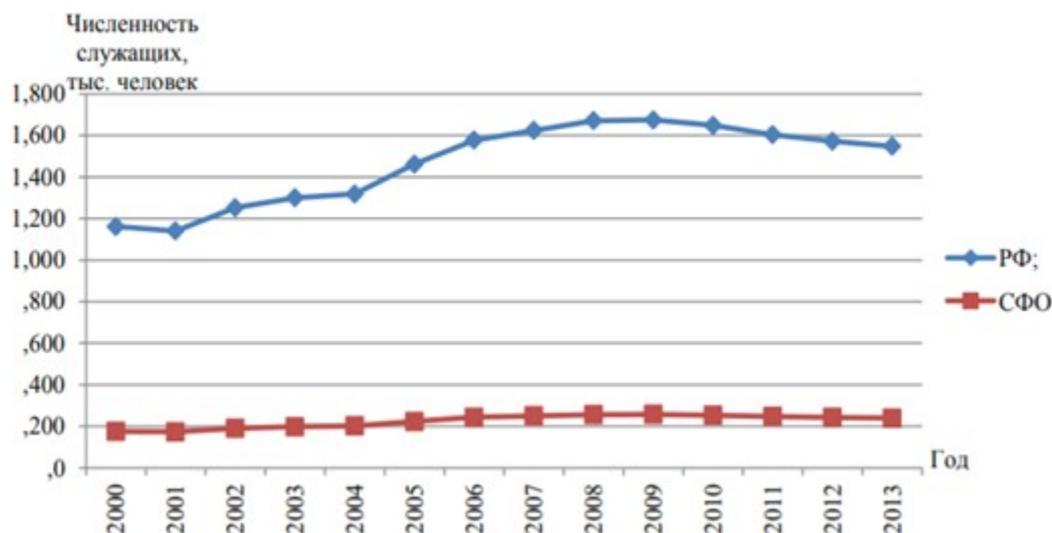
1) Ответьте на поставленные ниже вопросы. Ответы обоснуйте ссылкой на соответствующие нормативно-правовые документы.

1. Гражданскому служащему на безвозмездной основе был передан пакет акций акционерного общества. Какими должны быть его действия при наличии конфликта интересов, если он намерен принять акции?

2. Гражданин, имеющий среднее профессиональное образование, желает поступить на гражданскую службу на должность категории «обеспечивающие специалисты» старшей группы должностей. При каких условиях это возможно в случае его соответствия иным квалификационным требованиям?

3. Каковы конституционные обязанности человека и гражданина?

2) Проанализируйте статистические данные по показателям кадрового состава государственной гражданской службы РФ и Сибирского федерального округа. Выявите тенденции в развитии кадровой ситуации в России и СФО, определите общие и отличительные характеристики. На основании этих данных сделайте выводы об основных принципах государственной кадровой политики в отношении государственных гражданских служащих.



Тема: «Оценка эффективности государственного управления»

- 1) Перечислить ряд проблем государственного управления и предложить способы их решения;
- 2) Выявить признаки низкой эффективности государственного управления.

Тема: «Кадровый резерв государственной гражданской службы»

- 1) На основании представленной в таблице структуры управления Пенсионного фонда РФ:

- изобразить схему организационной структуры;
- провести анализ основных структурных составляющих механизма государственного управления

Подразделение
Руководство: начальник Управления; заместитель начальника Управления.
Отдел назначения и перерасчета пенсий: начальник отдела; заместитель начальника отдела; ведущий специалист-эксперт; специалист-эксперт; старший специалист; специалист; специалист 1 разряда
Группа по кадрам и делопроизводству: руководитель группы; специалист по ведению делопроизводства; специалист 1 разряда по ведению делопроизводства.
Юридическая группа: руководитель группы; ведущий специалист-эксперт (юрисконсульт).
Отдел оценки пенсионных прав застрахованных лиц: начальник отдела; ведущий специалист-эксперт; специалист.
Отдел персонифицированного учета, взаимодействия со страхователями и застрахованными лицами, взыскания недоимки: Начальник отдела; Заместитель начальника отдела; Главный специалист-эксперт; Ведущий специалист-эксперт; Специалист-эксперт; Специалист; Специалист 1 разряда.
Финансово-экономическая группа: главный бухгалтер-руководитель группы; ведущий специалист-эксперт; специалист.

Тема: «Управление мотивацией государственных служащих»

- 1) Составить перечень общих признаков, характеризующих содержательные теории мотивации;

2) Оцените и прокомментируйте перечисленные ниже утверждения:

- Работники заботятся больше о своей зарплате в относительном выражении (т.е. в сравнении с другими).

- Организации следует больше думать о том, удовлетворены ли работники своей зарплатой в сравнении с аналогичными должностями в других компаниях, чем удовлетворены ли они своей зарплатой в сравнении с другими работниками внутри организации.

- В принципе работники мотивируются деньгами. Они будут работать больше за большую зарплату.

- Спроектировать систему оплаты, которая мотивирует трудовую деятельность довольно легко.

- Системы анализа мнений персонала показывают, что когда речь идет о неудовлетворенности системы оплаты труда, компании следует бить тревогу.

- Система оплаты по заслугам мотивирует работников работать лучше, так как лучшие работники получают большую зарплату.

- Система оплаты не объясняет работникам цели руководства.

- Хорошая система оплаты будет одинаково хорошо работать в каждой организации.

3) Мотивацией называется:

а) стимулирование труда;

б) совокупность ведущих мотивов;

в) актуальность той или иной потребности для человека;

г) процесс побуждения к деятельности для достижения цели;

д) правила, способствующие повышению эффективности труда.

Тема: «Служебная дисциплина на государственной гражданской службе»

1) Проанализировать Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) Статья 56. Сравнить с дисциплинарной ответственностью на муниципальной службе. Составить сравнительную таблицу.

2) Может ли государственный гражданский служащий получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения)? Ответ свой обоснуйте со ссылкой на нормативные правовые акты.

3) Государственный гражданский служащий задержался на работе, отмечая день рождения коллеги. После того, как он проследовал в женский туалет, вахтер сделал ему замечание, попросив покинуть женский туалет, указав на то, что рабочий день давно окончен. Государственный служащий проигнорировал замечание и в неприличной форме высказался в адрес вахтера. Уходя с работы, перепалка между гражданским служащим и вахтером продолжилась. Соответствует ли поведение государственного гражданского служащего требованиям к служебному поведению? Как в этой ситуации следует поступить вахтеру?

Вопросы к экзамену:

1. Новые принципы государственной кадровой политики Российской Федерации и их внедрение на государственной гражданской службе.

2. Механизмы реализации государственной кадровой политики.

3. Стратегические приоритеты кадровой политики РФ.

4. Порядок поступления на государственную гражданскую службу.

5. Базовые и специальные принципы прохождения государственной гражданской службы.

6. Общие основания прекращения служебного контракта, освобождения от

- замещаемой должности и увольнения с государственной гражданской службы.
7. Конкурсный оборот как кадровая технология. Функции конкурсного отбора.
 8. Создание эффективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора.
 9. Порядок принятия решения о допуске гражданина (государственногосуданского служащего) к участию в конкурсе.
 10. Процедура заседания и решения конкурсной комиссии.
 11. Цель, основные задачи и функции аттестации государственных гражданских служащих.
 12. Организация и обеспечение проведения аттестации государственных гражданских служащих.
 13. Организация и обеспечение проведения квалификационного экзамена государственных гражданских служащих.
 14. Основные методы и приёмы, формирующие оценку аттестуемого государственного гражданского служащего.
 15. Условия и пути повышения эффективности аттестации как кадровой технологии.
 16. Понятие кадрового резерва государственной гражданской службы, его структура, цели и принципы формирования.
 17. Порядок и условия формирования кадрового резерва государственного органа в РФ.
 18. Организация работы с кадровым резервом государственного органа.
 19. Комплексный подход к профессиональному развитию кадров государственной гражданской службы.
 20. Задачи, методы и условия профессионального развития государственных гражданских служащих.
 21. Организационно-функциональная модель управления профессиональным развитием государственного гражданского служащего.
 22. Планирование и организация профессионального развития гражданских служащих (граждан) включенных в состав кадрового резерва государственного органа.
 23. Технологии управления индивидуальным профессиональным развитием и их использование в государственной гражданской службе.
 24. Системный и компетентностный подходы к дополнительному профессиональному образованию государственных гражданских служащих.
 25. Особенности формирования и функционирования системы мотивации и стимулирования труда кадрового состава государственной гражданской службы.
 26. Стратегия мотивации и стимулирования профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих
 27. Формы материального стимулирования государственных гражданских служащих.
 28. Денежное содержание государственных гражданских служащих.
 29. Разработка стратегии постановки индивидуальных целей и определение показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих
 30. Основные требования к показателям эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и методологические подходы к их разработке.