

ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет народного хозяйства»

*Утверждена решением
Ученого совета ДГУНХ,
протокол № 9
от 24 марта 2025 г.*

КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ»

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

**Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
профиль «Система государственного и муниципального управления»**

Уровень высшего образования – магистратура

Махачкала – 2025

УДК 005.7
ББК 65.05

Составитель – Борисова Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет народного хозяйства».

Внутренний рецензент – Магомедов Расул Магомедович, доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

Внешний рецензент – Сулейманова Наида Абдурахмановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Мировая и региональная экономика», Дагестанский государственный университет.

Представитель работодателя – Алимурзаев Алисултан Абдурагимович, начальник юридического отдела Счетной палаты Республики Дагестан.

Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» разработаны в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2020 г. № 1000, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 05 августа 2020 г. № 885/390 «О практической подготовке обучающихся».

Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» размещены на официальном сайте www.dgunh.ru

Борисова Л.А. Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» для направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Система государственного и муниципального управления». – Махачкала. ДГУНХ, 2025. – 37 с.

Рекомендована к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 10 марта 2025 г.

Рекомендована к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Система государственного и муниципального управления», к.э.н., доцентом Борисовой Л.А.

Пересмотрена, обсуждена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент» 24 февраля 2025 г., протокол № 7.

Содержание

Назначение оценочных материалов.....	4
РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств в процессе освоения дисциплины	5
1.1 Перечень формируемых компетенций.....	5
1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств.....	6
РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине.....	11
РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	28
РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.....	31

Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы составляются для текущего контроля успеваемости (оценивания хода освоения дисциплин), для проведения промежуточной аттестации (оценивания промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине) обучающихся по дисциплине «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы высшего образования 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Система государственного и муниципального управления».

Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления» включают в себя: перечень компетенций с указанием видов оценочных средств в процессе освоения дисциплины; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности для достижения успеха.

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных материалов);
- качество оценочных материалов в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

РАЗДЕЛ 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ВИДОВ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Перечень формируемых компетенций

Код компетенции и индикатора	Формулировка компетенции
УК	УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
индикаторы достижения компетенции	
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ПК-1	Способен применять современные модели и концепции организации государственной и муниципальной службы, технологии управления по целям и по результатам, выявлять и оценивать факты наличия конфликта интересов и коррупционных рисков
индикаторы достижения компетенции	
ПК-1.1.	Способен определять, оптимизировать и реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в зависимости от целей и задач государственного или муниципального органа
ПК 1.2.	Способен применять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государственного или муниципального органа, применять современные методы организации государственной и муниципальной службы

1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения цели	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровни освоения компетенций	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для дости-	УК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения по-	Знать: основы кадровой политики в системе государственного и муниципального управления; методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	Пороговый уровень	Неполные представления об основах кадровой политики в системе государственного и муниципального управления; методиках формирования команд; методах эффективного руководства коллекти-	Блок А – задания репродуктивного уровня: - тестовые задания; вопросы для устного опроса

жения по- ставленной цели	ставленной цели			вами	
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах кадровой политики в системе государственного и муниципального управления; методиках формирования команд; методах эффективного руководства коллективами	
			Продвину- тый уровень	Сформированные систематические представления об основах кадровой политики в системе государственного и муниципального управления; методиках формирования команд; методах эффективного руководства коллективами	
		Уметь: координировать и направлять деятельность участников команды на достижение поставленной цели	Пороговый уровень	В целом успешное, но не системное умение координировать и направлять деятельность участников команды на достижение поставленной цели	Блок В – задания реконструктивного уровня: - выполнение практических заданий - тематика рефератов; тематика презентаций
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение координировать и направлять деятельность участников команды на достижение поставленной цели	
			Продвину- тый уровень	Сформированное умение эффективно координировать и направлять деятельность участников команды на дости-	

				жение поставленной цели	
		Владеть навыками постановки цели в условиях командой работы и способами управления командной работой в решении поставленных задач	Пороговый уровень	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок навыками постановки цели в условиях командой работы и способами управления командной работой в решении поставленных задач	Блок С – задания практикоориентированного уровня: - кейс-задача
			Базовый уровень	Демонстрирует владения на базовом уровне навыками постановки цели в условиях командой работы и способами управления командной работой в решении поставленных задач	
			Продвину-тый уровень	Демонстрирует владения на высоком уровне навыками постановки цели в условиях командой работы и способами управления командной работой в решении поставленных задач	
ПК-1. Способен применять современные модели и концепции организации государственной и муниципальной службы, технологии управления по целям и по результатам, выявлять и	ПК-1.1. Способен определять, оптимизировать и реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в зависимости от целей и задач государственного или муниципального органа	Знать: принципы кадрового планирования; содержание кадровой стратегии, инструменты разработки кадровой стратегии	Пороговый уровень	Неполные представления о принципы кадрового планирования; содержание кадровой стратегии, инструменты разработки кадровой стратегии	Блок А – задания репродуктивного уровня: - тестовые задания; вопросы для устного опроса
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о принципы кадрового планирования; содержание кадровой стратегии, инструменты разработки кадровой стратегии	

оценивать факты наличия конфликта интересов и коррупционных рисков			Продвину- тый уровень	Сформированные систематические представления о принципах кадрового планирования; содержание кадровой стратегии, инструменты разработки кадровой стратегии	
			Пороговый уровень	В целом успешное, но не системное умение применять методы и инструменты современных кадровых технологий в органах государственной и муниципальной власти	
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение применять методы и инструменты современных кадровых технологий в органах государственной и муниципальной власти	
			Продвину- тый уровень	Сформированное умение применять методы и инструменты современных кадровых технологий в органах государственной и муниципальной власти	Блок В – задания реконструктивного уровня: - выполнение практических заданий - тематика рефератов; тематика презентаций
			Пороговый уровень	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок организационными технологиями кадровой политики и кадровой стратегии в системе государственного и муниципального управления	
			Базовый уровень	Демонстрирует владение на базовом уровне организаци-	

				онными технологиями кадровой политики и кадровой стратегии в системе государственного и муниципального управления	
			Продвину- тый уровень	Демонстрирует владение на высоком уровне организационными технологиями кадровой политики и кадровой стратегии в системе государственного и муниципального управления	
			Пороговый уровень	Неполные представления об основных методах и инструментах современных кадровых технологий	
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных методах и инструментах современных кадровых технологий	
ПК-1.2. Способен применять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государственного или муниципального органа, применять современные методы организации государственной и муниципальной службы		Знать: основные методы и инструменты современных кадровых технологий	Продвину- тый уровень	Сформированные систематические представления об основных методах и инструментах современных кадровых технологий	Блок А – задания репродуктивного уровня: - тестовые задания; вопросы для устного опроса
			Пороговый уровень	В целом успешное, но не системное умение применять методы и инструменты современных кадровых технологий в органах государственной и муниципальной власти	
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение применять	
			Продвину- тый уровень	В целом успешное, но не системное умение применять методы и инструменты современных кадровых технологий в органах государственной и муниципальной власти	

				методы и инструменты современных кадровых технологий в органах государственной и муниципальной власти	
			Продвину- тый уровень	Сформированное умение применять методы и инструменты современных кадровых технологий в органах государственной и муниципальной власти	
		Владеть: организационными технологиями кадровой политики и кадровой стратегии в системе государственного и муниципального управления	Пороговый уровень	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок организационными технологиями кадровой политики и кадровой стратегии в системе государственного и муниципального управления	Блок С – задания практикоориентированного уровня: - кейс-задача
			Базовый уровень	Демонстрирует владение на базовом уровне организационными технологиями кадровой политики и кадровой стратегии в системе государственного и муниципального управления	
			Продвину- тый уровень	Демонстрирует владение на высоком уровне организационными технологиями кадровой политики и кадровой стратегии в системе государственного и муниципального управления	

РАЗДЕЛ 2. ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для проверки сформированности компетенции УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тесты типа А

1. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

На каком этапе формирования кадровой политики происходит разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации?

Варианты ответов:

1. программирование;
2. нормирование;
3. мониторинг кадров;
4. резерв кадров

2. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Какой тип кадровой политики характеризуется отсутствием прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом...

Варианты ответов:

1. пассивная;
2. реактивная;
3. активная;
4. закрытая

3. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Если руководство организации осуществляет контроль за кадровой ситуацией и принимает меры по ликвидации негативных состояний, то такая кадровая политика называется:

Варианты ответов:

1. пассивной;
2. реактивной;
3. активной;
4. закрытая

4. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Кадровая политика, ориентированная на привлечение внешнего персонала на любом уровне иерархии – это...

Варианты ответов:

1. активная;
2. открытая;
3. закрытая;
4. пассивная

5. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Базисный принцип государственной кадровой политики – это...

Варианты ответов:

1. законность;
2. личная ответственность руководителя за подбор и работу с кадрами;
3. контроль за служебной деятельностью и служебным поведением служащих;
4. внепартийность и политическая нейтральность кадров

6. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

К задачам кадрового аудита относят:

Варианты ответов:

1. расчет организационных нормативов численности рабочих и служащих;
2. диагностика структуры формальных и неформальных взаимодействий между сотрудниками;
3. оценка системы управления персоналом.

7. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Какие методы кадрового аудита позволят оценить трудовые показатели:

Варианты ответов:

1. экономические;
2. социально-психологические;
3. организационно-аналитические методы
4. нет верного ответа

8. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Разработанное руководством организации приоритетное направление действий по созданию высокоэффективного коллектива:

Варианты ответов:

1. стратегия управления персоналом;
2. разработка оперативного плана работы;
3. подготовка плана кадровых мероприятий.

9. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Укажите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:

Варианты ответов:

1. исполнительность;
2. жёсткая иерархия (соподчиненность);
3. ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
4. четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес

10. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды, относятся:

Варианты ответов:

1. квалификация и четкое осознание выполняемых ролей
2. эффективные коммуникации
3. командное вознаграждение
4. все ответы верны

11. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Специалисты одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов – это...

Варианты ответов:

1. команда специалистов
2. виртуальная команда
3. команда перемен
4. потенциальная команда

12. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

Варианты ответов:

1. комплектование команды;
2. формирование общего видения;
3. знакомство;
4. рефлексия

13. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Подход, который сфокусирован на улучшении межличностных отношений в команде и основан на том, что межличностная компетентность увеличивает эффективность команды, называется...

Варианты ответов:

1. ролевой;
2. межличностный;
3. целеполагающий;
4. проблемно-ориентированный

14. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Ориентация, установление контактов, налаживание внутригруппового взаимодействия и постановка целей команды соответствует стадии...

Варианты ответов:

1. эффективность;
2. формирование;
3. нормализация
4. смятение.

15. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Роль непосредственно относящаяся к должностным обязанностям члена команды и охватывающая профессиональные компетенции, которыми он обладает называется...

Варианты ответов:

1. главной;
2. функциональной;
3. командной;
4. непосредственной

16. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?

Варианты ответов:

1. сотрудничество;
2. компромисс;
3. признание;
4. сговорчивость

17. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это...

Варианты ответов:

1. делегирование
2. признание;
3. влияние;
4. мотивация

18. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу:

Варианты ответов:

1. трудность организации;
2. проблема исполнения;

3. сложность квалификации;
4. нет верного ответа

19. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Развивать потенциал членов команды, поддерживать инициативу, проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе...жизненного цикла команды:

Варианты ответов:

1. контроль;
2. нормирование;
3. работа;
4. расформирование

20. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться называется...

Варианты ответов:

1. знакомство;
2. формирование общего видения;
3. формирование общей идеи;
4. рефлексия

21. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому усилий, называется:

Варианты ответов:

1. псевдокоманда;
2. рабочая группа;
3. потенциальная команда;
4. виртуальная команда

22. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется:

Варианты ответов:

1. макропозиционирование;
2. планирование;
3. позиционирование;
4. микропозиционирование

Тесты типа Б

23. Прочитайте текст задания и вставьте пропущенное слово:

Политика занятости, политика вознаграждения, политика развития персонала – это _____ кадровой политики.

24.Прочитайте текст задания и вставьте пропущенное слово:

Команда, обладающая высоким неформальным статусом и необходимыми полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений – это команда _____.

25.Прочитайте текст задания и вставьте пропущенное слово:

Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности – это _____.

26.Прочитайте текст задания и вставьте пропущенное слово:

Совокупность ценностей, моделей поведения, методов работы и убеждений, которые разделяют члены команды, стремясь достичь своей коллективной цели – это командная _____.

27.Прочитайте текст задания и вставьте пропущенное слово:

Модели поведения и взаимодействия с другими людьми при работе в команде – это командные _____.

28.Прочитайте текст задания и вставьте пропущенное слово:

Члены команды наиболее высокой квалификации, выполняющие ключевые операции (процедуры, работы) технологического цикла профессиональной деятельности – это _____ специалист.

A2. Вопросы для устного опроса

1. В чем состоит сущность кадровой политики на государственной службе?
2. Назовите субъектов кадровой политики в сфере государственной службы?
3. Можно ли рассматривать российский народ в качестве субъекта кадровой политики в сфере государственной службы?
4. Дайте общую оценку кадровому потенциалу государственной службы России и аргументируйте ее.
5. Что вы можете предложить для улучшения кадровой ситуации в сфере государственной службы?
6. Какие методы оценки качеств личности, на ваш взгляд, следует чаще использовать при приеме на государственную службу?
7. Дайте определение понятию «государственная гражданская служба» и укажите ее особенности?
8. Что представляет собой военная служба и каковы ее особенности?

9. Раскройте сущность и особенности правоохранительной службы?
10. Особенности командообразования в системе ГМУ.
11. Подходы к командообразованию.
12. Ролевые модели командообразования.

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В 1. Практические задания

Задание 1. Ваша команда состоит из людей с разными навыками. Определите свою роль так, чтобы максимально эффективно способствовать достижению общей цели.

Задание 2. В команде возникли разногласия по поводу подхода к проекту. Определите способ, как учесть интересы других членов команды.

Задание 3. Необходимо разработать стратегию для успешного завершения проекта. Определите методы работы с командой для достижения этой цели.

Задание 4. В команде возник конфликт между двумя участниками. Определите мероприятия, направленные на разрешение этой ситуации.

Задание 5. Один из членов команды не справляется с поставленными перед ним задачами. Опишите процесс оказания ему помощи с учетом интересов команды.

Задание 6. Команда теряет мотивацию из-за сложностей в проекте. Предложите свои действия для восстановления интереса и вовлеченности.

Задание 7. Проект завершен, и необходимо оценить результаты работы команды. Предложите ваши методы оценки результатов.

В2. Тематика рефератов

1. Роль личности в команде: как индивидуальные качества влияют на общую динамику группы.
2. Эмоциональный интеллект как ключ к успешным социальным взаимодействиям в команде.
3. Стратегии успешного сотрудничества: как учитывать интересы других членов команды.
4. Лидерство и подчинение: как находить баланс в командной работе.
5. Коммуникация в команде: важность открытого диалога для достижения общих целей.
6. Конфликты в команде: как различия в поведении могут стать источником роста.
7. Слушание как активный процесс: значимость умения слышать нужды других.
8. Идентификация ролей в команде: как определить свою сильную сторону и использовать её.

9. Кросс-культурные различия и их влияние на командное взаимодействие.
10. Роль доверия в команде: как построить доверительные отношения для эффективного сотрудничества.
11. Как разнообразие в команде обогащает процесс принятия решений.
12. Роль обратной связи: как конструктивная критика способствует коллективному росту.
13. Тимбилдинг как способ укрепления командного духа и социальной ответственности.
14. Психология командной работы: как понимать и учитывать потребности каждого члена группы.
15. Ценности и цели команды: как согласование индивидуальных и коллективных целей содействует успеху.
16. Административная ответственность государственных служащих.
17. Дисциплинарная ответственность государственных служащих.
18. Уголовная ответственность государственных служащих.
19. Материальная ответственность государственных служащих.
20. Денежное содержание гражданского служащего.
21. Денежного поощрения, выплачиваемого федеральным гражданским служащим.
22. Конфликт интересов.
23. Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы.
24. Аттестация федеральных государственных служащих.
25. Аттестация государственных гражданских служащих субъектов РФ.
26. Режим рабочего времени государственных служащих.
27. Дополнительные условия служебного контракта гражданского служащего.
28. Общие основания прекращения служебного контракта гражданского служащего.

В3. Тематика презентаций

1. История происхождения государственной службы в России.
2. Законодательство о государственной службе в РФ: состояние и перспективы совершенствования.
3. Государственная служба в системе государственного управления.
4. Аттестация государственных гражданских служащих в Республике Дагестан.
5. Кадровая работа на государственной гражданской службе.
6. Прохождение государственной службы в Республике Дагестан.
7. Состояние и тенденции законодательно-нормативного регулирования государственной службы РФ.
8. Государственная служба РФ: поиски эффективности управления.
9. Государственный служащий: состояние и проблемы правового статуса.

10. Государственная служба в субъектах РФ: полномочия, законодательство, правовой статус (на материалах Республики Дагестан).

11. Организация государственной службы в РФ: состояние и проблемы.

12. Проблема коррупции российских чиновников и пути ее преодоления.

13. Российские государственные служащие: оплата труда, льготы и привилегии.

14. Современная кадровая политика в Российской Федерации: проблемы и приоритеты.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностики сформированности компетенций («владеть»)

С1. Кейс-задачи

Кейс 1. Гражданский служащий N за совершение должностного преступления приговором суда, вступившим в законную силу, был осуждён к наказанию в виде штрафа. Руководитель государственного органа поручил начальнику кадровой службы подготовить документы о расторжении с N служебного контракта, освобождении от должности и увольнении с гражданской службы. Вы являетесь начальником кадровой службы. По какому основанию может быть расторгнут служебный контракт, и в каком порядке может быть уволен N с гражданской службы.

Кейс 2. Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных федеральными законами, гражданским служащим предусматриваются гарантии. Перечислите предусмотренные гарантии. Определите те, которые характерны исключительно для государственных служащих.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень экзаменационных вопросов

1. Сущность и цели кадровой политики.
2. Объект кадровой политики.
3. Классификация кадров.
4. Типы кадровой политики.
5. Этапы проектирования кадровой политики.
6. Условия разработки кадровой политики.
7. Основные принципы реализации государственной кадровой политики.
8. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления.

9. Сущность и задачи кадровой политики в системе государственной гражданской службы.

10. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой работы в системе государственной гражданской службы.

11. Кадровая работа в государственном органе: сущность и содержание.

12. Кадровая служба государственного органа.

Для проверки сформированности компетенции

ПК- 1. Способен применять современные модели и концепции организации государственной и муниципальной службы, технологии управления по целям и по результатам, выявлять и оценивать факты наличия конфликта интересов и коррупционных рисков

ПК 1.1. Способен определять, оптимизировать и реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в зависимости от целей и задач государственного или муниципального органа

ПК 1.2. Способен применять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государственного или муниципального органа, применять современные методы организации государственной и муниципальной службы

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тестовые задания

Тесты типа А.

1. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

В каком году принят Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации»?

1. в 2003 году;
2. в 2004 году;
3. в 2006 году;
4. в 2012 году

2. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Порядок и условия поступления на муниципальную службу определены...

1. Федеральным законом от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»;

2. Федеральным законом от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

3. Федеральным законом от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

3. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Муниципальная служба – это...

1. профессиональная деятельность, которая осуществляется на постоянной основе на должностях государственной службы;
2. профессиональная деятельность на постоянной основе в органах государственной власти субъектов Российской Федерации по исполнению их полномочий;
3. профессиональная деятельность, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора.

4. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Классные чины муниципальных служащих указывают на...

1. необходимость присвоения квалификационного разряда муниципальным служащим;
2. соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы;
3. правовой статус муниципального служащего.

5. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Муниципальный служащий не имеет право...

1. заниматься предпринимательской деятельностью;
2. на защиту своих персональных данных;
3. на пенсионное обеспечение.

6. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Порядок ведения реестра муниципальных служащих утверждается:

1. муниципальным правовым актом;
2. федеральным законом;
3. указом Президента РФ;
4. постановлением Правительства РФ.

7. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника относится к числу:

1. кадровых стратегий;
2. кадровых целей;
3. кадровых задач;
4. кадровых мероприятий.

8. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Кадровое планирование предполагает:

1. внешний и внутренний учет эффективности в системе управления;

2. разработку кадровой политики, проектирование организационной структуры, определение техники руководства, создание оперативного плана работы с кадровым составом, расчет численности персонала;

3. организацию работы персонала, и внедрение системы мотивации и стимулирования персонала;

4. все вышеперечисленные мероприятия.

9. Прочтите текст задания и выберите верный ответ (4 варианта правильных ответов):

Последовательность этапов кадрового планирования:

1. оценка наличного персонала и его потенциала;
2. определение будущих потребностей в персонале;
3. определение дополнительной потребности в персонале при учете имеющихся кадров;
4. разработка конкретного плана действий по достижению результатов

10. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Функция, относящаяся к технологии планирования кадров – это:

1. обеспечения охраны здоровья и отдыха
2. анализ рынка труда
3. охраны труда и окружающей среды
4. организации рационального использования персонала

11. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

Оперативный план работы с кадровым составом предполагает:

1. планирование потребности в кадрах и планирование привлечения кадров;
2. планирование адаптации, обучения и развития кадров;
3. планирование использования и высвобождения кадров;
4. все вышеперечисленные мероприятия.

12. Прочтите текст задания и выберите верный ответ:

При планировании расстановки кадров следует учитывать:

1. организационную структуру, нормы управляемости, планирование служебной карьеры, совместимость сотрудников;
2. наличие необходимой организационно-распорядительной документации;
3. только личную мотивацию сотрудника.

Тесты типа Б

13. Вставьте пропущенное слово:

Определённое руководством организации приоритетное направление действий, учитывающее её стратегические задачи и ресурсные возможности – это _____ стратегия.

14. Вставьте пропущенное слово:

Перспективное прогнозное определение потребности в численности и квалификации кадров с целью оптимальной организации профессиональной деятельности служащих исходя из стратегических целей и тактических задач, функций и полномочий органа власти – это _____ планирование.

15. Вставьте пропущенное слово:

Процесс, связанный с определением приоритетных действий для формирования высокопрофессионального, ответственного и сплочённого коллектива с учётом стратегических задач и ресурсных возможностей организации – это _____ кадровой стратегии.

16. Вставьте пропущенное слово:

При составлении и утверждении штатного расписания органа местного самоуправления используются наименования должностей муниципальной службы, предусмотренные _____ должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации.

17. Вставьте пропущенное слово:

Развитие муниципальной службы обеспечивается _____ программами развития муниципальной службы.

A2. Вопросы для устного опроса

1. Что такое принципы гражданской службы, их классификация?
2. Каковы особенности и содержание конституционных принципов?
3. В чем суть ограничений на равный доступ к гражданской службе?
4. Каковы особенности и содержание организационных принципов?
5. Что нового содержится в принципах гражданской службы Федерального закона от 27 июля 2004 г.?
6. Что включает в себя классификация должностей государственной гражданской службы?
7. Что такое государственная должность Российской Федерации?
8. Кто такой представитель нанимателя?
9. Каков порядок присвоения классных чинов на гражданской службе?
10. Охарактеризуйте основные требования к служебному поведению гражданских служащих.
11. Каковы ограничения и запреты, установленные для государственных гражданских служащих?

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В 1. Практические задания

1. В договоре на обучение между государственным органом и Н было оговорено, что после окончания обучения в образовательном учреждении высшего профессионального образования он обязуется в течение трёх лет проходить гражданскую службу в данном государственном органе. После окончания обучения с Н был заключён срочный служебный контракт на три года с условием установления испытательного срока продолжительностью один год. Дайте оценку условиям служебного контракта.

2. Прокурор по результатам проверки соблюдения законодательства о государственной гражданской службе внёс представление руководителю государственного органа об увольнении тех гражданских служащих, которые решением аттестационной комиссии признаны несоответствующими замещаемым должностям гражданской службы. Руководитель государственного органа с представлением прокурора не согласился, считая, что он вправе так поступить. Прокурор же настаивал на том, что руководитель государственного органа в данном случае нарушает законодательство о государственной гражданской службе. Каково ваше мнение? Оцените правомерность действий прокурора и руководителя государственного органа.

3. Проанализируйте динамику упоминаемости губернатора одного из субъектов РФ в рейтинге информационно-аналитической системы «Медиалогия».

В2. Тематика рефератов

1. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы.

2. Теоретические и организационные основы отбора персонала в системе государственной гражданской службы.

3. Способы замещения государственных должностей.

4. Правовые и организационные основы формирования кадрового резерва в системе государственной гражданской службы.

5. Порядок формирования и подготовки кадрового резерва в системе государственной гражданской службы.

6. Особенности формирования резерва управленческих кадров в системе государственной гражданской службы.

7. Нравственные принципы кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих.

8. Требования к служебному поведению гражданских служащих.

В3. Тематика презентаций

1. Ключевые проблемы формирования профессиональной культуры государственных (муниципальных) служащих.

2. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.

3. Подготовка кадров для муниципальной службы на договорной основе.

4. Наставничество на государственной и муниципальной службе.

5. Аттестация как кадровая процедура в системе государственной службы
6. Принципы формирования кадрового состава муниципальной службы.
7. Положение о персональных данных государственного служащего.
8. Реестры государственных гражданских служащих РФ.
9. Кадровая работа в муниципальном образовании
10. Кадровый резерв на муниципальной службе.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Кейс-задачи

Кейс 1. Проанализируйте принципы составления рейтинга публичности российских политиков, чиновников и бизнесменов на основе их упоминаемости в центральной российской прессе (журнал «Коммерсант-Власть»). Определите факторы, влияющие на ситуацию. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?

Кейс 2. Проанализируйте динамику упоминаемости губернатора одного из субъектов РФ в рейтинге информационно-аналитической системы «Медialogия». Определите факторы, влияющие на ситуацию. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?

Кейс 3. Создайте модель корпоративной идентичности для одной из следующих компаний (Ростсельмаш, агрохолдинг «Астон», Глория Джинс, Юг Руси, Газпром, Лукойл Роснефть, Норникель, Сбербанк, Аэрофлот, Вымпелком, Ростелеком, РЖД). Проанализируйте ситуацию. Определите, какую проблему необходимо решить в данной ситуации. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?

Кейс 4. Создайте программу репутационного аудита выбранной организации по одной из методик (Гр. Даулинга, И. Олейника и А. Лапшова, Л. Сальниковой). Проанализируйте ситуацию. Определите, какую проблему необходимо решить в данной ситуации. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?

Кейс 5. Подготовьте анализ методов управления репутацией выбранной организации. Проанализируйте ситуацию. Определите, какую проблему необходимо решить в данной ситуации. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?

Кейс 6. Подготовьте сообщение об одном из национальных либо региональных конкурсов / премий в области репутационного менеджмента. Проанализируйте ситуацию. Определите, какую проблему необходимо решить в данной ситуации. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?

Кейс 7. Подготовьте обзор методов управления репутацией в определенной отрасли. Проанализируйте ситуацию. Определите, какую проблему необходимо решить в данной ситуации. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?

Кейс 8. Проанализируйте ситуацию репутации органа ГМУ (по Вашему выбору). Определите, какую проблему необходимо решить в данной ситуации. Составьте прогноз будущего состояния имиджа и репутации при сохранении действующего подхода. Какие формы и методы разработки и принятия решений по данной ситуации Вы могли бы порекомендовать?

С2. Перечень тем для проведения круглого стола

1. Реформирование государственной службы в Российской Федерации.
2. Повышение эффективности государственного управления.
3. Эволюция государственной бюрократии.
4. Методы оценки эффективности государственной гражданской службы.
5. Проблемы реализации законодательства о государственной службе и перспективы развития института в системе государственного управления
6. Основные направления кадровой работы в сфере государственной гражданской службы.
7. Проблемы формирования профессиональной культуры и социально-профессиональной компетентности государственных гражданских служащих.
8. Конфликт интересов на государственной гражданской службе: специфика и механизмы регулирования.
9. Проблемы этического регулирования профессиональной служебной деятельности государственных служащих
10. Принципы построения иерархии должностей государственной гражданской службы.
11. Аттестация государственного гражданского служащего и порядок её проведения.
12. Проблемы поиска и использования инновационных технологий в процессе отбора и выдвижения кадров государственных гражданских служащих.
13. Административные регламенты в органе государственной власти и управлении
14. Основные концепции организации кадровой политики в странах Западной Европы, США, Великобритании и др.
15. Взаимоотношения государственной службы и политики.
16. Особенности «spoil-system» (система распределения должностей среди сторонников победившей партии) и «merit system» (система распределения должностей в зависимости от личных заслуг, профессионализма).
17. Тенденции развития института государственной службы за рубежом

18. Направлениях социальной ответственности крупных компаний (системообразующих в Российской Федерации или регионе).

19. Примеры корпоративной благотворительности и примеры системного социального инвестирования.

20. Обзор российской / региональной практики реализации стратегии корпоративной социальной ответственности по темам: «Благотворительные фонды», «Грантовые программы», «Попечительский совет», «Программа социально-экономического развития территорий», «Социально ответственный маркетинг», «Социальный консалтинг», «Стипендиальная программа», «Частные пожертвования».

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень экзаменационных вопросов

1. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы.

2. Теоретические и организационные основы отбора персонала в системе государственной гражданской службы.

3. Способы замещения государственных должностей.

4. Правовые и организационные основы формирования кадрового резерва в системе государственной гражданской службы.

5. Порядок формирования и подготовки кадрового резерва в системе государственной гражданской службы.

6. Особенности формирования резерва управленческих кадров в системе государственной гражданской службы.

7. Нравственные принципы кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих.

8. Требования к служебному поведению гражданских служащих.

РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся очной формы обучения.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

- первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;
- вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на экзамене (максимум – 30 баллов).

Для студентов очной обучения применяются 4-балльная и 100-балльная шкалы оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся. Для студентов заочной форм обучения применяются 4балльная шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

уровни освоения компетенций	продвинутый уровень	базовый уровень	пороговый уровень	допороговый уровень
100 – балльная шкала	85 и $\geq$	70-84	51-69	0-50
4 – балльная шкала	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»

Шкала оценок при текущем контроле успеваемости по различным показателям

<i>Показатели оценивания сформированности компетенций</i>	<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>
Тестирование	0-30	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Устный опрос	0-10	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Выполнение практических заданий	0-20	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Выступление с докладом по выполненному реферату	0-5	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Подготовка презентаций	0-5	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Решение кейс-задач	0-10	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Участие в дискуссии при проведении «круглого стола»	0-20	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по текущему контролю успеваемости

Баллы	Оценка	Уровень освоения компетенций	Критерии оценивания
0-50	«неудовлетворительно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины
51-69	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Не менее 50% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены без существенных ошибок
70-84	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающимся выполнено не менее 75% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, или при выполнении всех заданий допущены незначительные ошибки; обучающийся показал владение навыками систематизации материала и применения его при решении практических заданий; задания выполнены без ошибок
85-100	«отлично»	Продвинутый уровень	100% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены самостоятельно и в требуемом объеме; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и применять его при решении практических заданий; задания выполнены с подробными пояснениями и аргументированными выводами

Шкала оценок по промежуточной аттестации

<i>Наименование формы промежуточной аттестации</i>	<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>
Экзамен	0-30	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по промежуточной аттестации обучающихся

Баллы	Оценка	Уровень освоения компетенций	Критерии оценивания
0-9	«неудовлетворительно»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; обучающийся не смог ответить на вопросы
10-16	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Обучающийся дал неполные ответы на вопросы, с недостаточной аргументацией, практические задания выполнены не полностью, компетенции, осваиваемые в процессе изучения дисциплины сформированы не в полном объеме
17-23	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающийся в целом приобрел знания и умения в рамках осваиваемых в процессе обучения по дисциплине компетенций; обучающийся ответил на все вопросы, точно дал определения и понятия, но затрудняется подтвердить теоретические положения практическими примерами; обучающийся показал хорошие знания по предмету, владение навыками систематизации материала и полностью выполнил практические задания
25-30	«отлично»	Продвинутый уровень	Обучающийся приобрел знания, умения и навыки в полном объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; терминологический аппарат использован правильно; ответы полные, обстоятельные, аргументированные, подтверждены конкретными примерами; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и выполняет практические задания с подробными пояснениями и аргументированными выводами

РАЗДЕЛ 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

- Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора по учебной работе не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).

- Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

- Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.

- Время подготовки ответа при сдаче зачета/экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.

- При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

- При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке.

- Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.

- Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении письменных аттестационных испытаний или компьютерного тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

- Результаты выполнения аттестационных испытаний, проводимых в письменной форме, форме итоговой контрольной работы или компьютерного тестирования, должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Итоговыми формами контроля по дисциплине является экзамен. Экзамен проводится в виде письменного ответа на вопросы в экзаменационном билете. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 15 баллов. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок, правильное цитирование соответствующих законодательных актов, наличие иллюстративных примеров.

1.Тестирование. Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Тест – это объективное стандартизированная форма контроля знаний студентов. Тестовое задание состоит из определенного преподавателем количества задач, которые предъявляются в течение установленного промежутка времени.

Методика оценивания выполнения тестов

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
26-30	«отлично»	1. Полнота выполнения тестовых заданий;	Выполнено 90-100 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
21-25	«хорошо»	2. Своевременность выполнения;	Выполнено 80-89 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
16-20	«удовлетворительно»	3. Правильность ответов на вопросы;	Выполнено 51-79 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками
0-15	«неудовлетворительно»	4. Самостоятельность тестирования.	Выполнено 0-50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

2.Устный опрос. Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-

ресурсов. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. 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.

Методика оценивания ответов на устные вопросы

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
8-10	«отлично»	1. Полнота ответов; 2. Аргументированность данных; 3. Правильность ответов на вопросы	Полно и аргументировано даны ответы по содержанию задания. Обнаружено понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные. Изложение материала последовательно и правильно
5-7	«хорошо»		Студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет
2-4	«удовлетворительно»		Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
0-1	«неудовлетворительно»		Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

3.Выполнение практических заданий, разбор конкретных ситуаций (задач) представляет собой описание ситуации, которую надо решить, ответив на вопросы, носящие проблемный характер, и (или) выполнить задания, которые демонстрируют действенность знаний. Решение ситуационных заданий нацелено на формирование у студента соответствующих практических умений.

Методика оценивания выполнения практических заданий/ ситуационных задач

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
18-20	«отлично»	1. Полнота решения задач; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; и т.д.	Основные требования к решению задач выполнены. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения
16-17	«хорошо»		Основные требования к решению ситуаций/задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений
13-15	«удовлетворительно»		Имеются существенные отступления от решения ситуаций/задач. В частности, отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат
0-12	«неудовлетворительно»		Ситуация/задача не решена, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

4. Подготовка реферата (выступление с докладом по выполненному реферату). Реферат является действенной формой самостоятельного исследования научных проблем на основе изучения текстов, специальной литературы, а также на основе личных наблюдений, исследований и практического опыта. Реферат помогает выработать навыки и приемы самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной проблемы и способствует приобщению студентов к научной деятельности. Выполнение реферата преследует следующие цели: закреплении теоретического материала по дисциплине; развитие у студентов навыков к самостоятельному изучению учебной, научной литературы и ее реферативному изложению. Тема реферата выбирается студентом из предложенного списка, либо формулируется самостоятельно и согласовывается с преподавателем. Процесс написания реферата включает: выбор темы, подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение, составление плана, написание текста реферата, его оформление, изложение содержания реферата на семинарском занятии и его обсуждение. Объем реферата 20-25 страниц компьютерного (машинописного) текста. Докладчик готовит все необходимые материалы (текст доклада, иллюстрации и т.д.). Во время выступления студент должен обо-

значить основную цель реферата, а также сформулировать базовую идею, отраженную в реферате.

Методика оценивания выполнения рефератов

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
5	«отлично»	1. Полнота выполнения рефератов; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
3-4	«хорошо»		Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
1-2	«удовлетворительно»		Имеются существенные отступления от требований к реферированию. Тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы.
0	«неудовлетворительно»		Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

5. Подготовка презентаций. Тема презентации выбирается студентом из предложенного списка, либо формулируется самостоятельно и согласовывается с преподавателем. Назначение презентации - передача или представление аудитории новой для нее информации, т.е. в общепринятом понимании презентация - это демонстрационные материалы для публичного выступления. Объем презентации не менее 10 слайдов. Публичная презентация проводится в присутствии остальных студентов. На выступление отводится 5 – 10 минут.

Методика оценивания выполнения презентаций

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
5	«отлично»	1. Полнота выполнения презентаций; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы;	Выполнены все требования к составлению презентаций: дизайн слайдов, логика изложения материала, текст хорошо написан и сформированные идеи ясно изложены и структурированы
3-4	«хорошо»		Основные требования к презентациям выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём презентации

1-2	«удовлетворительно»	4. и т.д.	Имеются существенные отступления от требований к презентациям. Тема освещена частично; допущены фактические ошибки в содержании презентаций или при ответе на дополнительные вопросы
0	«неудовлетворительно»		Тема презентации не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы

6. Решение кейс-задачи. Решение кейс-задач - метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанное на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций. Работая над решением кейса, обучающийся приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

Методика оценивания выполнения кейс-задач

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
8-10	«отлично»	1. Полнота решения кейсзадач. 2. Своевременность выполнения. 3. Правильность ответов на вопросы. 4. и т.д.	Основные требования к решению кейса выполнены. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количества решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения
6-7	«хорошо»		Основные требования к решению кейс-задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений
3-5	«удовлетворительно»		Имеются существенные отступления от решения кейс-задач. В частности отсутствуют навыки, умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат
0-2	«неудовлетворительно»		Задача кейса не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы

7.Участие в дискуссии при проведении «круглого стола». Основными целями проведения круглого стола являются: привлечение обучающихся к научной деятельности; развитие навыков анализа действующего законодательства и проектов нормативно-правовых актов; обобщение практики по соответствующей тема-

тике; обмен информацией и научными идеями; выработка способностей к анализу и обобщению материалов, к публичным выступлениям, аргументации своей позиции по соответствующим вопросам. Дискуссия – диагностика знаниевого компонента, рассматриваемого в процессе дискуссии, оценивание коммуникативных компетенций, умения приводить аргументы и контраргументы, сформированности навыков публичного выступления.

Методика оценивания работы студента за круглым столом

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
17-20	«отлично»	1.Современность и оригинальность суждений 2.Конструктивность	Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления
11-16	«хорошо»	и взвешенность предложений 3.Умение вести дискуссию 4.Умение отстаивать свое мнение	Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер
6-10	«удовлетворительно»	5.Активность в обсуждении	Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков
0-5	«неудовлетворительно»		Не принимает участия в обсуждении