ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И УПРАВЛЕНИЯ»



 УТВЕРДЖЕНО

Рассмотрено и одобрено на заседании Учебно- Проректор по учебной работе

Методического совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.И. Паничкин

Протокол № 1 от 23 августа 2024 г. Личная подпись инициалы, фамилия

 «23» августа 2024 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ
«ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА»**

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Уровень программы

Форма обучения

**38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

**Эффективное государственное управление**

**бакалавриат**

**Очно-заочная**

Рязань

2024 г.

**Фонд оценочных средств текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Государственная кадровая политика»**

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины и основной профессиональной образовательной программы.

Фонд оценочных средств представляет собой комплекс учебных заданий, предназначенных для измерения уровня достижений обучающимся установленных результатов обучения, и используется при проведении текущей и промежуточной аттестации (в период зачетно-экзаменационной сессии).

Цель ФОС – установление соответствия уровня подготовки обучающихся на данном этапе обучения требованиям рабочей программы дисциплины.

Основными задачами ФОС по учебной дисциплине являются:

* контроль достижений целей реализации ОП – формирование компетенций;
* контроль процесса приобретения обучающимся необходимых знаний, умений, навыков(владения/опыта деятельности) и уровня сформированности компетенций;
* оценка достижений обучающегося;
* обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование методов обучения в образовательном процессе.

**1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

Процесс освоения дисциплины «Государственная кадровая политика» направлен на формирование следующих компетенций:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Код** | **Содержание компетенции** |
| 1 | УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| 2 | ОПК-1 | Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности |
| 3 | ПК-1 | Формирование систем взаимосвязанных статистических показателей |
| 4 | ПК-3 | Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд |

**Формы текущего контроля успеваемости**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование и содержание по темам (разделам)** | **Краткое содержание** | **Формы текущего контроля** | **Компетенции** |
| Значение и содержание комплексной оценки как одного из основных инструментов кадровой работы в органах власти | Карьера как траектория профессионального движения работника. Планирование и управление развитием карьеры – важнейшее направление кадровой политики в разных типах организаций. Формирование кадрового резерва – кадровая технология. Значение комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданского служащего как одного из инструментов объективной оцени и профессионального продвижения в организации. Учет результатов комплексной оценки при принятии | О Р | УК-3 ОПК-1 ПК-1 ПК-3 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | всех кадровых решений государственном органе власти (или местного самоуправления). Правовая основа для внедрения системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих: Федеральный закон № 79-ФЗ; Положение о Проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 Факторы успешного планирования карьеры |  |  |
| Элементы оценки профессиональной компетентности гражданского служащего для карьерного продвижения | Оценка соответствия уровня и направления подготовки (специальности) профессионального образования, стажагражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа (опыта) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональных знаний и навыков гражданского служащего квалификационным требованиям к должности гражданской службы. Квалификационные требования к должностям гражданской (или муниципальной) службы. Содержание оценки соответствия эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Индивидуальные показатели эффективности и результативности. Связь показателей с содержанием должностного регламента и служебного контракта. Значение общественной оценки эффективности и результативности профессиональной служебной | О Р | УК-3 ОПК-1 ПК-1 ПК-3 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | деятельности гражданского служащего. Нормативное правовое обеспечение проведения общественной оценки. Предмет и цели общественной оценки (качество оказания услуг). Показатели общественной оценки. Нормативное правовое обеспечение проведения общественной оценки. Цели общественной оценки. |  |  |
| Кадровая технология: формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе | Нормативное правовое регулирование формирования кадрового резерва: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 64), законы субъектов РФ. Уровни кадрового резерва: федеральный кадровый резерв, кадровый резерв субъекта Российской Федерации, кадровый резерв федерального государственного органа и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации. Условия включения в кадровый резерв государственного органа. Функции конкурсной комиссии государственного органа. Положение о кадровом резерве на федеральной гражданской службе, устанавливающее порядок формирования федерального Кадрового резерва и кадрового резерва федерального государственного органа и работы с ними. | О Р | УК-3 ОПК-1 ПК-1 ПК-3 |
| Кадровый резерв управленческих кадров в органах власти | Подготовка резерва управленческих кадров на государственной гражданской службе как процесс, направленный на развитие качеств и способностей кандидатов. Формы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Роль куратора в подготовке кандидата. Индивидуальный план подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров на государственной гражданской службе. Права стажера. Условия исключения лица из резерва управленческих кадров. | О Р | УК-3 ОПК-1 ПК-1 ПК-3 |

**2. Соответствие уровня освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Код** | **Содержание компетенции** |
| 1 | УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| 2 | ОПК-1 | Способен обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности |
| 3 | ПК-1 | Формирование систем взаимосвязанных статистических показателей |
| 4 | ПК-3 | Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Перечень компетенций** | **Показатели оценивания компетенций** | **Критерии оценивания результатов обучения по образовательной программе (уровни освоения компетенций)** |
| **Неудовлетворительно** | **Удовлетворительно** | **Хорошо** | **Отлично** |
| УК-3. Способеносуществлять социальное взаимодействие иреализовывать свою роль в команде | **на уровне знаний** знает как применять правовые нормы в своей профессиональной деятельности.**на уровне умений** умеет обеспечивать приоритет прав и свобод человека; соблюдать нормы законодательства Российской Федерации и служебной этики в своей профессиональной деятельности;**на уровне навыков** применять этические нормы в профессиональном взаимодействии. | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, умения и навыки содержат отдельные пробелы. | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и систематическое владение навыками. |
| ОПК-1. Способенобеспечивать приоритет прав и свобод человека;соблюдать нормы законодательства Российской Федерации ислужебной этики в своей профессиональной деятельности; | **на уровне знаний:** знать основы статистических и экономических методов исследования социально-экономических явлений и процессов;**на уровне умений:** уметь ставить задачи, определять содержание и способы работы со статическими данными социально­экономического развития**на уровне навыков:** владеть навыками проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, умения и навыки содержат отдельные пробелы. | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и систематическое владение навыками. |
| ПК-1. Формирование систем взаимосвязанных статистических показателей | **на уровне знаний:** знать базовые подходы при выборе направлений развития территорий; основы выбора предлагаемых вариантов управленческих решений с учетом определенных критериев.**на уровне умений:** уметь анализировать, разрабатывать, управлять и принимать управленческие решения в кризисных ситуациях;**на уровне навыков:** владеть навыками самостоятельного анализа управленческих механизмов конкурентных закупок, а также моделирования управленческих ситуаций в области управления государственными и муниципальными закупками | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, умения и навыки содержат отдельные пробелы. | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и систематическое владение навыками. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ПК-3.Осуществление закупок длягосударственных, муниципальных и корпоративных нужд |  | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, умения и навыки содержат отдельные пробелы. | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и систематическое владение навыками. |

1. **Фонд оценочных средств и материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине**
	1. В ходе реализации дисциплины «Государственная кадровая политика» используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся: опрос, реферат.
	2. Преподаватель при текущем контроле успеваемости, оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:
* устные (письменные) ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
* аргументированности, актуальности, новизне содержания реферата и др.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Форма проведения промежуточной аттестации – экзамен.

* **.2.1. Опрос**

Цель – развитие способности к самостоятельному поиску, анализу, систематизации и обобщению научной литературы. Опрос проходит по изученным темам.

Перечень вопросов для опроса:

1. Карьера как траектория профессионального движения работника.
2. Планирование и управление развитием карьеры – важнейшее направление кадровой политики в разных типах организаций.
3. Формирование кадрового резерва - кадровая технология.
4. Значение комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданского служащего как одного из инструментов объективной оцени и профессионального продвижения в организации.
5. Учет результатов комплексной оценки при принятии всех кадровых решений в государственном органе власти.
6. Результаты комплексной оценки при принятии всех кадровых решений в органе местного самоуправления.
7. Правовая основа для внедрения системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих: Федеральный закон № 79-ФЗ.
8. Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110
9. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации».
10. Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112
11. Факторы успешного планирования карьеры гражданских служащих.
12. Оценка соответствия уровня и направления подготовки (специальности) профессионального образования, стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа (опыта) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональных знаний и навыков гражданского служащего квалификационным требованиям к должности гражданской службы.
13. Квалификационные требования к должностям гражданской (или муниципальной) службы
14. Нормативное правовое обеспечение проведения общественной оценки. Предмет и цели общественной оценки (качество оказания услуг).
15. Показатели общественной оценки.
16. Нормативное правовое регулирование формирования кадрового резерва: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 64), законы субъектов РФ.
17. Уровни кадрового резерва.
18. Условия включения в кадровый резерв государственного органа.
19. Функции конкурсной комиссии государственного органа.
20. Положение о кадровом резерве на федеральной гражданской службе,
21. Особенности формирования кадрового резерва управленческих кадров области. Цели, принципы, субъекты формирования резерва на государственной гражданской службе. Этапы и процедуры формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе.
22. Подготовка резерва управленческих кадров на государственной гражданской службе как процесс, направленный на развитие качеств и способностей кандидатов.
23. Формы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров.
24. Роль куратора в подготовке кандидата.
25. Индивидуальный план подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров на государственной гражданской службе.
26. Права стажера.
27. Условия исключения лица из резерва управленческих кадров.

Устный (письменный) опрос (контрольная работа) проводится в течение установленного времени преподавателем. Опрашиваются все обучающиеся группы. За опрос выставляется оценка до 10 баллов. Набранные баллы являются рейтинг-баллами.

При оценивании учитывается:

1. Целостность, правильность и полнота ответов
2. В ответе приводятся примеры из практики, даты, Ф.И.О. авторов.
3. Применяются профессиональные термины и определения

Процедура оценки опроса:

1. Если ответ удовлетворяет 3-м условиям – 8-10 баллов.
2. Если ответ удовлетворяет 2-м условиям – 6-7 баллов.
3. Если ответ удовлетворяет 1-муусловию – 4-5 баллов.
4. Если ответ не удовлетворяет ни одному условию – 0-3

|  |  |
| --- | --- |
| Рейтинг-баллы | Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в национальной системе оценивания |
| 8-10 | отлично |
| 6-7 | хорошо |
| 4-5 | удовлетворительно |
| 0-3 | неудовлетворительно |

**Реферат**

Цель выполнения задания: задание ориентировано на многостороннее анализирование изучаемой темы, включая обоснование гипотез и постановку задач исследования в определенной области психологии. Реферирование способствует самостоятельному осуществлению студентом обработки научной информации. Написание реферата позволяет студенту научаться работать с научной информацией: осмыслять, анализировать, переструктурировать, обобщать, выдвигать гипотезы и решать поставленные задачи.

С помощью проектной деятельности проверяется: умение раскрывать тему; умение осуществлять сбор материала по проблеме исследования; умение использовать предметные понятия, в соответствии со стилем, темой и задачей работы; качество оформления работы, широта охвата источников и дополнительной литературы.

Описание задания

Реферат – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного выступления содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы; доклад на определённую тему, включающий обзор соответствующих

литературных и других источников. В реферате излагается сущность изучаемых вопросов, основные фактические данные и делаются общие выводы. Реферат представляет собой объективное, лишенное эмоций сообщение информации первоисточника на основе ее смысловой переработки. Он акцентирует внимание на новых сведениях и определяет целесообразность обращения к первоисточнику.

При этом происходит необходимое в процессе обучения упрощение восприятия информации посредством ее сжатия и систематизации.

Реферирование заключается в выборке из всего массива информации ключевых моментов и их фиксировании на основе сформулированных гипотез и задач.

Реферат оформляется в текстовом виде в свободной форме, где должно быть отражено ключевое содержание по раскрытию проблемы. Основным источником для оценивания является презентация.

**Темы для рефератов:**

1. Кадровая политика и ее связь с общей стратегией организации.
2. Оценка результативности и эффективности труда управленческого персонала.
3. Значение мотивации деятельности персонала в кадровой политике.
4. Найм и отбор персонала при различных моделях кадровой политики.
5. Стратегическое планирование человеческих ресурсов при формировании кадровой политики.
6. Международный опыт управления человеческими ресурсами (американский, японский и т.д.).
7. Особенности управление персоналом в системе государственной или муниципальной службы.
8. Современные теоретические концепции и модели кадровой политики
9. Кадровая политика в условиях нововведений в организации.
10. Формирование кадровой политики предприятия.
11. Анализ организации системы управления персоналом на различных предприятиях.
12. Опыт зарубежных предприятий в организации кадровой политики

Критерии оценивания:

1. Выполнение задания в срок.
2. Отражены суждения и оценки, основанные на значимых фактах и практических результатах.
3. Использованы электронные информационные ресурсы, базы данных, ЭБС. Процедура оценки:
4. Если ответ удовлетворяет 3-м условиям – 18-20 баллов.
5. Если ответ удовлетворяет 2-м условиям – 15-17 баллов.
6. Если ответ удовлетворяет 1-му условию – 10-14 баллов.
7. Если ответ не удовлетворяет ни одному условию – 1-9.
8. **Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации**
	1. Форма проведения промежуточной аттестации – экзамен.

Средства выявления уровня освоения компетенции – устное собеседование.

Экзамен проводится в устной форме. Время, отведенное на подготовку вопросов на экзамене, составляет 30 мин. По рейтинговой системе оценки, формы контроля оцениваются отдельно. Экзамен составляет от 0 до 20 баллов. Допуск к экзамену составляет 45 баллов.

* 1. **Типовые оценочные средства**

**Вопросы к экзамену**

1. Карьера как траектория профессионального движения работника.
2. Планирование и управление развитием карьеры – важнейшее направление кадровой политики в разных типах организаций.
3. Формирование кадрового резерва - кадровая технология.
4. Значение комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданского служащего как одного из инструментов объективной оцени и профессионального продвижения в организации.
5. Учет результатов комплексной оценки при принятии всех кадровых решений в государственном органе власти.
6. Результаты комплексной оценки при принятии всех кадровых решений в органе местного самоуправления.
7. Правовая основа для внедрения системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих: Федеральный закон № 79-ФЗ.
8. Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110
9. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации».
10. Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112
11. Факторы успешного планирования карьеры гражданских служащих.
12. Оценка соответствия уровня и направления подготовки (специальности) профессионального образования, стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа (опыта) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональных знаний и навыков гражданского служащего квалификационным требованиям к должности гражданской службы.
13. Квалификационные требования к должностям гражданской (или муниципальной) службы
14. Нормативное правовое обеспечение проведения общественной оценки. Предмет и цели общественной оценки (качество оказания услуг).
15. Показатели общественной оценки.
16. Нормативное правовое регулирование формирования кадрового резерва: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 64), законы субъектов РФ.
17. Уровни кадрового резерва.
18. Условия включения в кадровый резерв государственного органа.
19. Функции конкурсной комиссии государственного органа.
20. Положение о кадровом резерве на федеральной гражданской службе,
21. Особенности формирования кадрового резерва управленческих кадров области. Цели, принципы, субъекты формирования резерва на государственной гражданской службе. Этапы и процедуры формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе.
22. Подготовка резерва управленческих кадров на государственной гражданской службе как процесс, направленный на развитие качеств и способностей кандидатов.
23. Формы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров.
24. Роль куратора в подготовке кандидата.
25. Индивидуальный план подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров на государственной гражданской службе.
26. Права стажера.
27. Условия исключения лица из резерва управленческих кадров.

**Градация перевода рейтинговых баллов обучающихся в пятибалльную**

**систему аттестационных оценок и систему аттестационных оценок ECTS.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Академический рейтинг обучающегося** | **Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в национальной системе оценивания** | **Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в системе ECTS** |
| 95-100 | Отлично | + A (excellent) |
| 80-94 | A (excellent) |
| 75-79 | Хорошо | +B (good) |
| 70-74 | B (good) |
| 55-69 | Удовлетворительно | C (satisfactory) |
| 50-54 | D (satisfactory) |
| 45-49 | Неудовлетворительно | E (satisfactory failed) |
| 1-44 | F (not rated) |
| 0 | N/A (not rated) |

**5. Практическая работа (практическая подготовка):** проверка выполнения заданий по практической подготовке в профессиональной деятельности и самостоятельной работы на практических занятиях.

Практическое задание *–* это частично регламентированное задание по практической подготовке в профессиональной деятельности**,** имеющее алгоритмическое или нестандартное решение, позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных научных областей в практическую подготовку, связанную с профессиональной деятельности. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Работа во время проведения практического занятия состоит из следующих элементов:

* консультирование обучающихся преподавателем с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем практических заданий и задач;
* самостоятельное выполнение практических заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;
* ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе в аудитории.

Обработка, обобщение полученных результатов практической подготовки проводиться обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач).

1. **Курсовые проекты (работы)**

Не предусмотрены

1. **Оценка компетенций (в целом)**

Оценка компетенций (в целом) осуществляется по итогам суммирования текущих результатов обучающегося и промежуточной аттестации.

В оценке освоения компетенций (в целом) учитывают: полноту знания учебного материала по теме, степень активности обучающегося на занятиях в семестре; логичность изложения материала; аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления, практической подготовки; умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью с промежуточной аттестации.