

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Кадровое обеспечение государственной службы

**Код модуля**  
1149082(1)

**Модуль**  
Правовое и кадровой обеспечение  
государственной службы

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Сафронова Алевтина Михайловна	доктор исторических наук, доцент	Профессор	документоведения, архивоведения и истории государственного управления

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

**Авторы:**

- Сафронова Алевтина Михайловна, Профессор, документоведения, архивоведения и истории государственного управления

## 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Кадровое обеспечение государственной службы**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	2	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения	1
		Реферат	1

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Кадровое обеспечение государственной службы**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1 -Способен к осуществлению стратегического планирования и руководства построением единой системы управления оперативной и ретроспективной документацией организации	Д-1 - Демонстрирует готовность к профессиональной ответственности, способен организовать деятельность коллектива З-2 - Объяснять основные принципы, методы и технологии организации современных служб управления документами и архивных служб У-1 - Определять приоритетные направления развития систем управления документацией организации	Зачет Контрольная работа Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения Лекции Практические/семинарские занятия Реферат

	У-3 - Выбирать программные продукт, используемые в управлении документацией, и системы корпоративного электронного документооборота организации	
ПК-3 -Способен использовать на практике знания основных принципов деятельности и организационно-правовых основ современной государственной службы Российской Федерации	<p>Д-1 - Демонстрирует способности к самоорганизации и самодисциплине, готов придерживаться требований профессиональной этики</p> <p>З-1 - Объяснять особенности государственной гражданской службы, в том числе содержание основных этапов прохождения государственной службы, принципы построения и функционирования системы государственной службы</p> <p>З-2 - Излагать основное содержание нормативно-правовых актов, регулирующих государственную гражданскую службу</p> <p>У-1 - Проектировать свою служебную карьеру в системе государственной гражданской службы</p> <p>У-2 - Располагать приемами работы с нормативно-методическим документами сферы государственной гражданской службы</p>	<p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p>

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>контрольная работа</i>	3,4	50
<i>реферат</i>	3,8	50

<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Работа на практических занятиях</i>	3,17	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено</b>		
<b>Текущая аттестация на лабораторных занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено</b>		
<b>Текущая аттестация на онлайн-занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

<b>Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено</b>		

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>2. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения</i>	4,8	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5</b>		
Промежуточная аттестация по лекциям – <b>зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Работа на практических занятиях</i>	4,17	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1</b>		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– <b>нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – <b>нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– <b>не предусмотрено</b>		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – <b>не предусмотрено</b>		

#### 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

##### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

##### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)		
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов	Шкала оценивания

	<b>обучения (выполненное оценочное задание)</b>	<b>Традиционная характеристика уровня</b>		<b>Качественная характеристика уровня</b>
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## **5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ**

### **5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля**

#### **5.1.1. Лекции**

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

#### **5.1.2. Практические/семинарские занятия**

Примерный перечень тем

1. Поступление на гражданскую службу. Проведение конкурса. Служебный контракт.
2. Испытательный срок. Аттестация. Квалификационный экзамен на гражданской службе
3. Государственные гарантии на гражданской службе. Оплата труда. Поощрения и награждения.
4. Служебная дисциплина. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок их применения и снятия.
5. Основные направления кадровой работы в государ-ственном органе.

Государственная кадровая стратегия: формирование кадрового резерва.

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля**

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

## **Базовый**

### **5.2.1. Контрольная работа**

Примерный перечень тем

1. Современные технологии и методики отбора кадров на вакантные должности гражданских служащих в РФ.

2. Право поступления на гражданскую службу и служебный контракт в РФ и зарубежных странах: компаративный анализ

3. Испытательный срок: цели, сроки в РФ и за рубежом.

Примерные задания

Задача 1 (укажите не менее двух вариантов ответов). В состав комиссии для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы входят...

Варианты ответов:

- 1) представитель правоохранительных органов;
- 2) независимые эксперты;
- 3) представитель нанимателя;
- 4) представитель органа по управлению государственной службой;
- 5) представитель профсоюзного комитета

Задача 2 (установите правильную последовательность в предложенной совокупности ответов). Установите последовательность этапов при назначении на должность государственной гражданской службы по результатам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.

Варианты ответов:

- 1) назначение на должность государственной гражданской службы;
- 2) проведение конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы;
- 3) заключение служебного контракта с гражданским служащим;
- 4) объявление о приеме документов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.2.2. Контрольная работа для обучающихся заочной формы обучения**

Примерный перечень тем

1. Аттестация и квалификационный экзамен в законодательстве РФ и странах Западной Европы и США.

2. Служебная дисциплина. Дисциплинарные взыскания в РФ и зарубежных странах: сравнительный аспект.

3. Принципы формирования кадрового состава гражданской службы в РФ и за рубежом.

Примерные задания

Задача 1 (установите соответствие между нумерованными объектами в формулировке задания и вариантами ответов). Установите соответствие между ситуацией и условиями поступления на государственную гражданскую службу:

- 1) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категории «помощники (советники)»;
- 2) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы, по решению представителя нанимателя.

Варианты ответов:

- 1) конкурс проводится;
- 2) конкурс не проводится;
- 3) конкурс может не проводиться.

Задание 2 (укажите не менее 2 вариантов ответов). Укажите нормальную продолжительность служебного времени для гражданского служащего:

- 1) шестидневная служебная неделя с 8-часовыми рабочими днями;
- 2) пятидневная служебная неделя;
- 3) 40-часовая служебная неделя;
- 4) 48-часовая служебная неделя;
- 5) ненормированный служебный день, в соответствии со служебным распорядком ГО.

Задание 3. Из каких частей состоит ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего?

- 1) основной и бонусный;
- 2) ключевой и дополнительный;
- 3) основной и дополнительный;
- 4) базовый и бонусный.

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2.3. Реферат

Примерный перечень тем

1. Конкурсные процедуры при приеме на государственную службу в РФ и предложения по их совершенствованию.
2. Понятие кадровый резерв, его виды. Формирование кадрового резерва в государственном органе и работа с ним.
3. Основания для увольнения гражданского служащего с государственной службы.
4. Профессиональное развитие гражданского служащего.

Примерные задания

При подготовке реферата на тему «Понятие кадровый резерв, его виды. Формирование кадрового резерва в государственном органе и работа с ним» в тексте дайте ответы на следующие вопросы:

Основные направления формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе. Специфика кадрового резерва на государственной службе. Основы нормативной правовой базы, регулирующей формирование и ведение кадрового резерва на государственной гражданской службе. Цели формирования кадрового резерва. Задачи кадрового резерва государственной службы. Принципы формирования кадрового резерва.

Порядок выдвижения на должность из состава кадрового резерва. Индивидуальное собеседование с непосредственным руководителем вакантной должности государственной службы. Утверждение выбранного кандидата, назначение на должность.

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Модернизация методов и технологий управления персоналом.
2. Инструменты проверки знаний и умений претендентов на вакантные должности.
3. Организация конкурса на замещение вакантных должностей.
4. Служебный контракт государственного гражданского служащего: содержание, форма, срок действия, порядок заключения.
5. Изменение служебного контракта. Отстранение от замещаемой должности гражданской службы. Основания и последствия прекращения служебного контракта.
6. Организация проведения аттестации государственных служащих: цели и этапы.
7. Критерии и принципы оценки эффективности служебной деятельности государственных служащих. Методы оценки результатов служебной деятельности государственных служащих.
8. Понятие квалификационного экзамена и порядок его проведения.
9. Технологии профессионального развития.
10. Кадровый резерв на гражданской службе: федеральный, субъекта РФ, госоргана; порядок их формирования.
11. Цели и виды государственных гарантий на гражданской службе.
12. Структура денежного содержания государственных гражданских служащих. Фонд оплаты труда.
13. Поощрения и награждения за государственную службу.
14. Служебное время и время отдыха.
15. Служебная дисциплина. Дисциплинарные взыскания. Порядок их применения и снятия. Служебная проверка.
16. Подготовка кадров для гражданской службы, профессиональное развитие гражданского служащего.
17. Персональные данные гражданского служащего. Ведение его личного дела.
18. Опыт кадрового обеспечения государственной службы в США и странах Западной Европы.

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности**

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.