

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Кафедра государственного управления

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

государственного управления

Макарова Е.И.

2025 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине**

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ»

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки «Государственное и муниципальное управление»

Разработчик:

ст. препод.

А.А. Ильина
(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры государственного управления

от « 05 03 2025 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой

Е.И. Макарова

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Управление персоналом в государственной службе»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Управление персоналом в государственной службе— это:

- А) руководство персоналом с целью достижения общей цели в государственной службе
- Б) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки, управления и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности деятельности органов государственной службы
- В) последовательность этапов по набору и рациональному использованию работников в процессе управления трудовым коллективом в органах власти
- Г) процесс управления трудовым коллективом органов государственного управления, местного самоуправления и качественного состава служащих.

Правильный ответ: Г.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.3)

2. Выберите один правильный ответ

Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом в государственной службе»?

- А) это равнозначные понятия
- Б) управление персоналом в государственной службе - механизм реализации целей, приоритетов, принципов и стандартов государственной кадровой политики
- В) управление персоналом в государственной службе - это кадровая политика на практике
- Г) управление персоналом в государственной службе - это кадровая деятельность в рамках и на основе кадровой политики

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.2, ПК-11.4)

3. Выберите один правильный ответ

Что включает в себя система оценки эффективности работы персонала?

- А) аттестацию сотрудников
- Б) анализ выполнения поставленных задач
- В) мониторинг уровня удовлетворенности клиентов
- Г) всё выше перечисленное

Правильный ответ: Г.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.2)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Установите соответствие характеристик стратегий разрешения конфликта, при управлении персоналом в государственной службе:

**1) Уход
(избегание)**

А) анализ основных причин конфликта, совместный поиск взаимоприемлемого решения. Известна также как решение проблемы или интеграция. Результаты – «выигрыш – выигрыш».

**2) Смягчение
(приспособление)**

Б) анализ основных причин конфликта, совместный поиск взаимоприемлемого решения. Известна также как решение проблемы или интеграция. Результаты – «выигрыш – выигрыш».

**3) Силовой
подход
(принуждение)**

В) ставка на агрессивное давление без учета интересов оппонента. Наиболее вероятен результат «выигрыш – проигрыш».

4) Компромисс

Г) попытка изменить свои требования в соответствии с интересами другой стороны, обычно в ущерб себе, что детерминирует результат «проигрыш – выигрыш».

**5) Конфронтация
(сотрудничество)**

Д) физический или ментальный уход от конфликта, определяемый тем, что каждая из сторон мало заинтересована в его результатах; данная ситуация нередко завершается взаимным проигрышем.

Правильный ответ: 1-Д,2-Г,3-В,4-Б,5-А

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2, ПК-11.4)

2. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Установите соответствие между понятиями и характеристиками потребностей персонала, выраженных в социальном эффекте от управления персоналом, который показывает развитие потенциала персонала гражданского служащего:

1) потребности существования –

А) может быть удовлетворена посредством помощи работнику в личностном и профессиональном развитии, а также в предоставлении работнику возможности творческого самовыражения.

- 2) потребности взаимоотношений –
Б) включает в себя, в общем виде, удовлетворение потребностей персонала в средствах к существованию и жилище;
- 3) потребности в росте–
В) включает в себя удовлетворенность потребностей персонала во взаимоотношениях с внешней средой (социально-психологический климат в коллективе)

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.2)

3. Установите правильное соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Установите соответствие между понятиями и определениями основных факторов, обуславливающие успешное развитие персонала в государственной службе:

1) Знания

А) играет все более заметную роль при групповом управлении, солидарном стиле лидерства, без учета его особенностей, взаимоотношений, межличностных и неформальных коммуникаций, только на основе повышения знаний и возможностей нельзя обеспечить развитие персонала.

2) Возможности

Б) являются основой развития способностей персонала, содействуют формированию личностного потенциала человека, приобретаются в процессе получения образования и дальнейшей подготовки кадров.

3) Поведение

В) подразумевают условия использования полученных знаний, определяют коэффициент их полезного действия, реализации

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

Установите правильную последовательность действий руководителя, направленных на конструктивное разрешение конфликта в государственной службе:

- А) легитимизация конфликта
- Б) институционализация конфликта
- В) редукция
- Г) структурирование конфликтующих групп

Правильный ответ: Б, А, Г, В.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2, ПК-11.3, ПК-11.4)

2. Установите правильную последовательность. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

Расположите циклы обучения персонала в государственной службе в правильной последовательности:

- А) определение ресурсного обеспечения обучения работников
- Б) определение потребности в обучении персонала, которое должно проводиться на трех уровнях: организации, структурного подразделения и конкретного рабочего места
- В) разработка обучающих программ и проведение обучения
- Г) подведение итогов обучения и выход на новый цикл обучения

Правильный ответ: Б, А, В, Г.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2, ПК-11.3, ПК-11.4)

3. Установите правильную последовательность стадий процесса приема на работу. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) подбор кандидатов
- Б) детализация требований к вакантному рабочему месту и к кандидату на его занятие
- В) отбор кандидатов
- Г) прием на работу

Правильный ответ: Б, А, В, Г.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2, ПК-11.3, ПК-11.4)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

Основной документ, регулирующий деятельность государственных служащих в

Российской Федерации называется _____

Правильный ответ: Федеральный Закон №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» от 27.07.2004г.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.3, ПК-11.4)

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

«Вертикальная мобильность» в процессе продвижения по государственной службе -это_____

Правильный ответ: присвоение служащему более высокого классного чина

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.4)

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание)

_____ является описанием основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий данную должность

Правильный ответ: должностная инструкция

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

за классный чин устанавливается Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», содержание сотрудника включает дополнительные выплаты, в дополнительные выплаты входит ежемесячная надбавка за выслугу лет, которая начисляется в процентах от должностного оклада.

Правильный ответ: Размер месячного оклада

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2, ПК-11.4)

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

«Кадровый потенциал государственной службы» - это _____

Правильный ответ: постоянный штатный состав государственных органов и кадровый резерв

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.2, ПК-11.3, ПК-11.4)

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

_____ -это подготавливаемый совместно руководителем подразделения и специалистами по человеческим ресурсам на основе должностной инструкции, набор квалификационных характеристик (общее образование, специальное образование, специальные навыки - знание иностранного языка, владением компьютером, управление грузовым

автомобилем и т.д.), которыми должен обладать "идеальный" сотрудник, занимающий эту должность.

Правильный ответ: квалификационная карта

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2)

Задания открытого типа с развернутым ответом

*1. Прочтите текст задания. Продумайте логику и полноту ответа.
Запишите ответ, используя точную формулировку.*

В чем заключаются цели современной кадровой политики в государственной службе?

Время выполнения – 10 мин

Ожидаемый результат: Целями современной кадровой работы в общем виде являются высокий профессионализм управленческих кадров государственной службы; максимально эффективное использование кадрового потенциала; благоприятные условия и гарантии для проявления каждым работником своих способностей.

Критерий оценивания: наличие в ответе перечисления трёх основных составляющих целей современной кадровой работы.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2, ПК-11.3, ПК-11.4)

*2. Прочтите текст задания. Продумайте логику и полноту ответа.
Запишите ответ, используя точную формулировку.*

Перечислите методы формирования и развития кадрового потенциала в государственной службе.

Время выполнения – 10 мин

Ожидаемый результат: К формированию и развитию кадрового потенциала в государственной службе относятся методы развития организационных структур, методы составления штатного расписания; методы улучшения стиля управления; методы конфликтного менеджмента, содействующие межличностным коммуникациям и созданию благоприятного микроклимата; техника групповой работы управляющего.

Критерий оценивания: наличие в ответе перечисления пяти методов формирования развития кадрового потенциала.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2, ПК-11.3, ПК-11.4)

*3. Прочтите текст задания. Продумайте логику и полноту ответа.
Запишите ответ, используя точную формулировку.*

Дайте развернутое определение понятию карта компетенций.

Время выполнения – 10 мин

Ожидаемый результат: Компетенции представляют собой личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов поведения и социальных ролей, как, например, ориентация на интересы клиента, умение работать в группе, напористость, оригинальность мышления.

Подготовка карты компетенции требует специальных знаний и, как правило, осуществляется при помощи профессионального консультанта или специально обученного сотрудника отдела человеческих ресурсов. Важнейшим дополнением карты является описание компетенции, т.е. детальное объяснение каждого штриха портрета идеального сотрудника. При оценке кандидата карта компетенции используется также как квалификационная карта - компетенции кандидата сравниваются с компетенциями идеального сотрудника.

Критерий оценивания: наличие в ответе определения понятия компетенции, карты компетенции и пояснения необходимости квалификационной карты, как показателя сравнения компетенций кандидата с компетенциями идеального сотрудника для оценки кандидата на должность.

Компетенции (индикаторы): ПК-11 (ПК-11.1, ПК-11.2, ПК-11.3, ПК-11.4)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Управление персоналом в государственной службе» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки.

Председатель учебно-методической комиссии
кафедры государственного управления

Л.Ю. Симоненко

Лист изменений и дополнений

| № п/п | Виды дополнений и изменений | Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения | Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами) |
|----------|--------------------------------|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |