

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 13.01.2026 13:56:52  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 4*  
к образовательной программе

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**для текущего контроля успеваемости и  
промежуточной аттестации обучающихся  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.В.15.02 "Государственная служба Российской  
Федерации"**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным  
планом)

**38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

**"Государственная и муниципальная служба"**

(наименование образовательной программы)

**Магистр**

(квалификация)

**Заочная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) ФОС:**

Костенок И.В профессор, д-р гос.упр., профессор кафедры теории управления и государственного администрирования

## РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### по учебной дисциплине «Государственная служба Российской Федерации»

#### 1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

##### Характеристика учебной дисциплины

Образовательная программа	Магистр
Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль	Государственная и муниципальная служба
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Дисциплина части, формируемой участниками образовательных отношений
Формы текущего контроля	Устный ответ, реферат, индивидуальное задание
Показатели	Заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	3
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	<b>144</b>
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	<b>18</b>
Лекционные занятия	4
Семинарские занятия	4
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>117</b>
<b>Контроль</b>	<b>9</b>
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

## 1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

### Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента		
ПК-2.7	Способен осуществлять управленческую деятельность в системе органов государственной гражданской службы в рамках действующего нормативно-правового поля с учетом основных принципов организации и функционирования государственной гражданской службы	<b>Знать:</b> 1) общие, но не структурированные базовые принципы исполнения распорядительной деятельности и функции государственной гражданской службы; 2) не в полном объеме существующие базовые принципы исполнения распорядительной деятельности и функции государственной гражданской службы; 3) в полной мере существующие базовые принципы исполнения распорядительной деятельности и функции государственной гражданской службы.	ПК-2.7 З-1		
			ПК-2.7 З-2		
			ПК-2.7 З-3		
				<b>Уметь:</b> 1) частично осуществлять исполнительную распорядительную деятельность на основе базовых принципов и с учетом функций государственной гражданской службы; 2) в целом осуществлять исполнительную распорядительную деятельность на основе базовых принципов и с учетом функций государственной гражданской службы; 3) успешно осуществлять исполнительную распорядительную деятельность на основе базовых принципов и с учетом функций государственной гражданской службы.	ПК-2.7 У-1
					ПК-2.7 У-2
					ПК-2.7 У-3
				<b>Владеть:</b> 1) навыками частично осуществлять исполнительную распорядительную деятельность на основе базовых принципов и с учетом функций государственной гражданской службы; 2) навыками в целом осуществлять исполнительную распорядительную	ПК 2.7 В-1
					ПК 2.7 В-2

		<p>деятельность на основе базовых принципов и с учетом функций государственной гражданской службы;</p> <p>3) навыками успешно осуществлять исполнительную распорядительную деятельность на основе базовых принципов и с учетом функций государственной гражданской службы.</p>	ПК 2.7 В-3
ПК-5.4	<p>Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление в системе государственной гражданской службы, профессионально решать конфликты интересов и индивидуальные служебные споры, активно противодействовать коррупции в органах государственной гражданской службы</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>1) цели, принципы, функции и задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы;</p> <p>2) цели, принципы, функции и задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы, методы разрешения конфликтов и споров в органах государственной гражданской службы;</p> <p>3) цели, принципы, функции и задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы, методы разрешения конфликтов и споров в органах государственной гражданской службы, методы противодействия коррупции в органах государственной гражданской службы.</p>	<p>ПК 5.4 З-1</p> <p>ПК 5.4 З-2</p> <p>ПК 5.4 З-3</p>
		<p><b>Уметь:</b></p> <p>1) выполнять функции и решать задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы;</p> <p>2) выполнять функции и решать задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы, применять на практике методы разрешения конфликтов и споров в органах государственной гражданской службы;</p> <p>3) выполнять функции и решать задачи оперативного и стратегического управления в</p>	<p>ПК 5.4 У-1</p> <p>ПК 5.4 У-2</p> <p>ПК 5.4 У-3</p>

		системе государственной гражданской службы, применять на практике методы разрешения конфликтов и споров в органах государственной гражданской службы, применять на практике методы противодействия коррупции в органах государственной гражданской службы.	
		<b>Владеть:</b> 1) умением выполнять функции и решать задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы; 2) умением выполнять функции и решать задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы, методами разрешения конфликтов и споров в органах государственной гражданской службы; 3) умением выполнять функции и решать задачи оперативного и стратегического управления в системе государственной гражданской службы, методами разрешения конфликтов и споров, а также методами противодействия коррупции в органах государственной гражданской службы.	ПК 5.4 В-1  ПК 5.4 В-2  ПК 5.4 В-3

Таблица 3

**Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства*
Раздел 1. Теоретические основы организации и функционирования института государственной службы				
1.	Тема 1.1. Научные основы становления государственной службы как социально-правового института и	3	ПК-5.4	Устный ответ, индивидуальное задание

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства*
	профессиональной деятельности.			
2.	Тема 1.2. Государственная гражданская служба: понятия, особенности, должности и принципы	3	ПК-5.4 ПК-2.7	Устный ответ
3.	Тема 1.3. Гражданский служащий, его социальный и правовой статус, ответственность. Нормативные основы прохождения гражданской службы.	3	ПК-5.4 ПК-2.7	Устный ответ, индивидуальное задание
4.	Тема 1.4. Правовое регулирование государственной службы в Российской Федерации и Донецкой Народной Республике на современном этапе, контроль знаний по разделу 1	3	ПК-5.4 ПК-2.7	Устный ответ, реферат
<b>Раздел 2. Организационно-методические аспекты организации и функционирования института государственной службы</b>				
5.	Тема 2.1. Бюрократизм. Коррупция в системе государственной службы. Конфликт интересов и индивидуальные служебные споры на гражданской службе.	3	ПК-5.4 ПК-2.7	Устный ответ, индивидуальное задание
6.	Тема 2.2. Муниципальная служба: правовые основы, принципы и должности. Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы.	3	ПК-5.4 ПК-2.7	Устный ответ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства*
7.	Тема 2.3. Муниципальный служащий: правовое положение, права и обязанности. Ограничения и запреты, связанные с муниципальной службой. Урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе.	3	ПК-5.4 ПК-2.7	Устный ответ, индивидуальное задание
8.	Тема 2.4. Процедура поступления на муниципальную службу. Аттестация и квалификационные разряды муниципальных служащих. Поощрение и дисциплинарная ответственность муниципальных служащих, контроль знаний по разделу 2	3	ПК-5.4 ПК-2.7	Устный ответ, реферат



### 1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Знает	методы анализа и законы развития управления	Отлично	90-100	А	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью; имеет необходимые практические навыки работы с освоенным материалом; все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены; качество их выполнения оценено максимальным числом баллов.
Умеет	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; корректно обобщать количественные данные, выявлять взаимосвязи между факторами, делать качественные выводы о результатах работы на основании собранных и обобщенных количественных данных				
Владеет	навыками анализа и обобщения материала				
Знает	методы анализа и законы развития управления	Хорошо	75-89	В/С	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно полно; отдельные, предусмотренные рабочей программой дисциплины, задания выполнены с ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
Умеет	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; корректно обобщать количественные данные, выявлять взаимосвязи между факторами, делать качественные выводы о результатах работы на основании собран-				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	ных и обобщенных количественных данных				
Владеет	навыками анализа и обобщения материала				
Знает	методы анализа и законы развития управления	Удовлетворительно	60-74	E/D	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, однако пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено; некоторые из выполненных заданий содержат ошибки, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к среднему значению.
Умеет	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; корректно обобщать количественные данные, выявлять взаимосвязи между факторами, делать качественные выводы о результатах работы на основании собранных и обобщенных количественных данных				
Владеет	навыками анализа и обобщения материала				
Знает	методы анализа и законы развития управления	Неудовлетворительно	0-59	F/FX	теоретическое содержание дисциплины не освоено в полном объеме; не на должном уровне сформированы знания методов анализа необходимых при выявлении факторов, влияющих на достижение поставленной цели; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми
Умеет	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; корректно обобщать количественные данные, выявлять взаимосвязи между факторами, делать				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	качественные выводы о результатах работы на основании собранных и обобщенных количественных данных				ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Владет	навыками анализа и обобщения материала				

## РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания  
по видам учебной деятельности (заочная форма обучения)

Сумма баллов по разделу	Раздел 1				Раздел 2				Научная составляющая-10	Сумма баллов за дисциплину 100
	Темы	Т.1.1	Т.1.2	Т.1.3	Т.1.4	Т.2.1	Т.2.2	Т.2.3		
Виды работ:										
Лекции	4	-	-	-	4	-	-	-		
Семинарские занятия	-	4	4	-	-	4	3	-		
Индивидуальные задания	8	8	8	-	8	-	8	-		
Самостоятельная работа (реферат)	-	-	-	9	-	9	-	9		
Сумма баллов	45				45					

Результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга.

## 2.1. Оценивание устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Оценка «5» - 3 балла - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «4» - 2,5 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» - 2 балла - ставится, если обучающийся 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.

Оценка «2» - 1 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины</i>
<b>РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ</b>	
Тема 1.1. Научные основы становления современной государственной службы как социально-правового института и профессиональной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие теории и практики государственной службы осуществляются?</li> <li>2. Какие применяются методы в социальной и профессиональной диагностике?</li> <li>3. Сравнение результатов научных исследований, российского исторического и зарубежного опыта.</li> <li>4. Какие обязанности государственных гражданских служащих существуют.</li> <li>5. Какая существует оценка персонала государственной гражданской службы.</li> </ol>
Тема 1.2. Государственная гражданская служба: понятия, особенности, должности и принципы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сервисность, иерархичность, безличность и стабильность как особенные черты государственной службы.</li> <li>2. Критика доктрины Вильсона-Гудноу</li> <li>3. Провести разделение политических и карьерных должностей.</li> <li>4. Какая проблема административной бюрократии и ее предложения.</li> </ol>
Тема 1.3. Гражданский служащий, его социальный и правовой статус, ответственность. Нормативные основы прохождения гражданской службы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие проблемы выработки современного законодательства Российской Федерации о государственной службе существуют в условиях федеративного государственного устройства?</li> <li>2. Какие существуют проблемы госслужбы в основных законах субъектов РФ?</li> <li>3. Какие существуют проблемы госслужбы в законодательстве Донецкой Народной Республики?</li> <li>4. Какая взаимосвязь государственной и муниципальной службы.</li> <li>5. Какой существует подход к организации государственной службы.</li> </ol>
Тема 1.4. Правовое регулирование государственной службы в Российской Федерации и Донецкой Народной Республике на современном этапе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие функции института государственной службы, его структура.</li> <li>2. Какие функции должности в государственной службе?</li> <li>3. Процедура разработки описаний должностей.</li> <li>4. Произвести оценку должностей в системе государственной службы.</li> </ol>
<b>РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ</b>	
Тема 2.1. Бюрократизм. Коррупция в системе государственной службы. Конфликт интересов и	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бюрократизм и его роль в системе государственной службы.</li> <li>2. Назовите основные причины и мотивы коррупции в системе государственной службы.</li> </ol>

индивидуальные служебные споры на гражданской службе	<p>3. Правовые и организационные основы противодействия коррупции в системе государственной службы Российской Федерации.</p> <p>4. Правовые и организационные основы противодействия коррупции в системе государственной службы Донецкой Народной Республики.</p>
<p>Тема 2.2. Муниципальная служба: правовые основы, принципы и должности. Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы</p>	<p>1. Обязанности государственных служащих.</p> <p>2. Права государственных служащих.</p> <p>3. Какие правовые и организационные основы порядка прохождения государственной службы в Российской Федерации?</p> <p>4. Какие правовые и организационные основы порядка прохождения государственной службы в Донецкой Народной Республике?</p> <p>5. Сформулировать цели, понятия, принципы и функции прохождения государственной гражданской службы.</p>
<p>Тема 2.3. Муниципальный служащий: правовое положение, права и обязанности. Ограничения и запреты, связанные с муниципальной службой. Урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе</p>	<p>1. Какие факторы определяют уровень эффективности государственной службы?</p> <p>2. Основные критерии эффективности государственной службы.</p>
<p>Тема 2.4. Процедура поступления на муниципальную службу. Аттестация и квалификационные разряды муниципальных служащих. Поощрение и дисциплинарная ответственность муниципальных служащих</p>	<p>1. Какие формы, методы контроля за состоянием государственной службы со стороны: населения, общественных организаций и движений, СМИ, других институтов гражданского общества.</p> <p>2. Механизм эффективного реагирования государственной службы на социальный контроль.</p> <p>3. Предложить направления совершенствования системы контроля государственной службы.</p>

## 2.2. Рекомендации по оцениванию рефератов

Реферат - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

### Требования к структуре реферата

- 1) титульный лист;
- 2) план работы с указанием страниц каждого пункта;
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала с необходимыми ссылками на источники использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованных источников;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (не обязательная часть реферата).

Оценивание результатов написания реферата осуществляется в соответствии со следующими критериями:

<b>Максимальное количество баллов (государственная оценка)</b>	<b>Критерии</b>
9-10 (отлично)	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
7-8 (хорошо)	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
5-6 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если в работе обучающийся проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.



1-4 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.
------------------------------	---

### **ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

1. Целесообразность государственной службы как социально-правового института
2. Эволюция видения системы государственной службы в исторической ретроспективе
3. Целесообразность государственной гражданской службы
4. Практическое значение использования в государственной гражданской службе системы принципов
5. Классификация функций гражданского служащего
6. Нормативно-правовой базис несения гражданской службы в Российской Федерации
7. Нормативно-правовой базис несения гражданской службы в Донецкой Народной Республике
8. Формы правового регулирования государственной службы в Российской Федерации
9. Формы правового регулирования государственной службы в Донецкой Народной Республике
10. Основные нормативно-правовые акты в системе регулирования государственной службы в Российской Федерации
11. Основные нормативно-правовые акты в системе регулирования государственной службы в Донецкой Народной Республике
12. Методы борьбы с коррупцией в системе государственной службы
13. Социально-психологические методы разрешения конфликтов и служебных споров на гражданской службе
14. Видение оптимальной структуры управления в системе государственного управления
15. Учет специфики муниципальной службы и государственной гражданской службы при проектировании ее организационной структуры
16. Специфика правового статуса государственного служащего, его права и обязанности
17. Основные требования к установлению ограничений и запретов в деятельности государственного служащего
18. Основные направления и приоритеты развития государственной службы
19. Образовательные программы повышение квалификации государственных служащих в Российской Федерации
20. Образовательные программы повышение квалификации государственных служащих в Донецкой Народной Республике

### 2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
9-10	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц.
7-8	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса.
5-6	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа.
3-4	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты.
1-2	Ответы неверные или отсутствуют

### СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

#### Ситуационное задание № 1

Составьте сравнительную таблицу признаков, присущих рациональной бюрократии, государственному менеджменту и общественно-государственному управлению. Выделите повторяющиеся признаки. Постарайтесь найти эти признаки в определении государственной службы из Закона № 58-ФЗ и определите, к какой из теорий ближе правовая модель госслужбы в современной России.

#### Ситуационное задание № 2

Напишите эссе «Этапы развития государственной службы» (5-7 с.), описав в нем, какими факторами обусловлен переход от одного исторического этапа к другому.

#### Ситуационное задание № 3

Сравните нормы, регулирующие порядок поступления, прохождения и прекращения государственной гражданской службы, военной службы и государственной службы иного вида (на выбор), установленные в соответствующих законах Донецкой Народной Республики. Составьте сравнительную таблицу, выделив в ней общее и отличия в нормах каждого из рассмотренных вами законов.

#### Ситуационное задание № 4

До создания единой кадровой службы в Ленинградской области работало 50 сотрудников, осуществлявших все кадровые мероприятия во всех органах власти. В каждом государственном органе в среднем работал один кадровый сотрудник, средняя оплата труда которого составляла 20 тыс. рублей в месяц.

Впоследствии функции единой кадровой службы были возложены на Управление государственной службы и кадров Ленинградской области (УГСК) со штатом в 34 человека, из которых вопросами подбора кадров занимается отдел из 9 человек.

*Контрольный вопрос:*

1) оцените ежегодный экономический эффект от централизации кадровых функций по подбору кадров, предположив, что средняя оплата работников УГСК такая же, как у работников кадровых служб в органах власти (уровень инфляции можно не учитывать);

2) составьте перечень всех возможных преимуществ и недостатков централизации функций по подбору кадров.

#### Ситуационное задание № 5

Вы руководитель кадровой службы госоргана, в котором объявлен конкурс на замещение вакантной должности заместителя руководителя по инновационному развитию. К вам обратился соискатель, который ранее никогда не работал на госслужбе, но имеет опыт семи лет работы в бизнесе на должности IT -директора крупной фирмы. Ваши действия:

- 1) рекомендовать соискателя для замещения должности;
- 2) отказать соискателю в замещении должности в связи с отсутствием стажа государственной службы;
- 3) рекомендовать соискателю обратиться в комиссию по исчислению стажа;
- 4) рекомендовать соискателю пройти дополнительное обучение.

#### Ситуационное задание № 6

Вы работник кадровой службы госоргана. К вам обратился гражданский служащий, желающий пройти обучение по инновационной образовательной программе. Этот служащий проходил повышение квалификации два года назад. Ваши действия:

- 1) выдать служащему образовательный сертификат;
- 2) отказать служащему в направлении на обучение;
- 3) направить служащего на внеплановую аттестацию;
- 4) включить изучение программы в план профессионального развития служащего.

#### Ситуационное задание № 7

Главным приоритетом деятельности любого демократического государства должно быть обеспечение реализации прав, свобод и законных интересов его населения, служение ему. В связи с этим система государственного управления должна быть близкой к нуждам и запросам простых людей, подконтрольной населению, прозрачной и эффективной.

Для государственного управления характерно то, что исполнительная деятельность становится его основным назначением и составляет важную сторону характеристики содержания этого вида управления, органически связанного с осуществлением непосредственного руководства экономикой, социально-культурным и административно-политическим строительством и, следовательно, одновременно является распорядительной деятельностью.

#### *Контрольный вопрос*

1. Обозначьте основные черты системы государственного управления в демократическом государстве. Какие направления в формировании системы государственного управления вам видятся наиболее перспективными?

2. Если бы вы имели возможность реального влияния на формирование государственной политики и системы государственного управления, какое из направлений распорядительной деятельности государства (экономическое, социально-культурное, административно-политическое строительство) для вас было бы приоритетным? Почему?

#### Ситуационное задание № 8

Проанализируйте основные принципы построения государственной службы. Какие из них, на ваш взгляд, требуют законодательного закрепления? Какие из них должны быть закреплены на уровне той или иной отрасли права? Укажите отрасль права и источник права, в котором, на ваш взгляд, должны быть закреплены принципы построения государственной службы.

Ситуационное задание № 9

Исторический опыт свидетельствует о том, что с изменением государства, его типа, характера и задач менялась и сама государственная служба. Государственная воля реализуется посредством государственной службы, имеет различный характер и формируется различными субъектами. В демократическом государстве она формируется народом, и тогда государство находится под контролем социума, а в тоталитарном государственная воля формируется одним лицом и, таким образом, действует вне общественного контроля.

Определите цели и функции государственной службы на различных этапах развития российского государства (по собственному выбору).

Ситуационное задание № 10

Среди государственных служащих был проведен анонимный опрос с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой по классической схеме: ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития. Всего было собрано 70 анкет. Результаты опроса показали, что:

65% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;

50% сотрудников считают, что их руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения;

12% сотрудников утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада;

75% руководителей, проводивших аттестацию, пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;

25% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых, и регулярно завышают аттестационные оценки.

*Контрольный вопрос*

О чем говорят результаты опроса? В чем причины сложившейся ситуации? Какие меры по усовершенствованию системы оценки государственных служащих вы бы предложили внедрить?

Ситуационное задание № 11

Ниже перечислены пять ключевых компетенций государственных гражданских служащих.

1. Высокий профессионализм - способность госслужащего отлично разбираться в своей сфере, глубокое понимание узкопрофессиональных вопросов своей области, способность профессионально проконсультировать по широкому кругу вопросов в рамках своих полномочий.

2. Правосознание. Данная компетенция включает в себя уважение к закону и соблюдение его норм и правил, выполнение взятых на себя обязательств, эффективное устранение конфликтов интересов в рамках своей компетенции, четкое исполнение антикоррупционных мероприятий.

3. Коммуникация - навыки эффективного публичного выступления, способность четко и ясно излагать мысли с учетом особенностей аудитории или конкретного собеседника, открытость и доброжелательность в общении, способность улаживать конфликты, умение аргументированно доказывать свою позицию, убеждать других в своем мнении.

4. Результативность. Обеспечивается за счет умения формулировать цели и определять механизмы их достижения, добиваться выполнения поставленных задач, способности мыслить в категориях ключевых показателей эффективности (КПЭ), готовности постоянно внедрять механизмы совершенствования работы, ставить перед

собой высокую планку.

5. Управление (для должностей категории «руководители»). К навыкам управления относятся умение четко формулировать подчиненным цели и задачи и эффективно контролировать их исполнение, способность координировать работу сотрудников, мотивировать и развивать подчиненных, управлять ресурсами своего подразделения, готовность брать на себя ответственность за все, что происходит в подразделении.

#### *Контрольный вопрос*

1. На основе перечисленных компетенций составьте перечень требований, которые вы предъявили бы к соискателю на вакантную должность государственной службы.

2. Определите взаимосвязь между категорией государственного служащего и перечнем составленных вами требований.

#### Ситуационное задание № 12

Представьте, что вам необходимо провести конкурс для отбора кандидатов на замещение вакантной должности государственной службы. В каких целях проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы? Какие мероприятия для организации конкурса вами будут проведены?

#### Ситуационное задание № 13

Гражданин Российской Федерации состоит в близком родстве с государственным гражданским служащим Российской Федерации и претендует на замещение должности государственной гражданской службы, связанной с непосредственной подчиненностью указанному государственному служащему. Может ли данный гражданин быть принят на государственную гражданскую службу Российской Федерации на желаемую должность?

#### Ситуационное задание № 14

Конкурсная технология замещения вакантных должностей гражданской службы — это проводимая в установленном законом порядке процедура отбора наиболее подходящего для занятия должности гражданской службы кандидата среди нескольких претендентов.

Задачи конкурса:

- своевременное обеспечение потребностей государственного органа в персонале в необходимом количестве, в нужной организационно-должностной структуре, с требуемым уровнем квалификации, жизненным и профессиональным опытом;

- обеспечение относительно стабильного состава персонала, способного аккумулировать профессиональный опыт и корпоративную культуру гражданской службы;
- создание кадрового резерва государственных органов.

Функциональная роль данной кадровой технологии в государственном органе состоит:

- в поднятии престижа должности;
- в привлечении большего количества кандидатов;
- в повышении объективности решения о приеме на гражданскую службу;
- в обеспечении демократизации и открытости сферы управления персоналом;
- во внедрении новых кадровых технологий;
- в интенсификации сбора персональной информации для планирования работы с принятыми на гражданскую службу кандидатами.

Методика конкурсного отбора гражданских служащих - это организационно оформленный документ, который содержит процедуру проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, а также процедуру оценки степени соответствия гражданского служащего предъявляемым к нему требованиям, критерии оценки, методы их выявления и измерения. Методика может включать:

- перечень должностей, которые замещаются посредством проведения конкурсного отбора;

- алгоритм проведения конкурсного отбора;
- определение цели, задач конкурсного отбора и оценки;

- описание критериев и факторов оценки;
- описание организационной процедуры проведения оценки и ее этапов;
- правила проведения оценочных процедур и оценочных заданий;
- доказательства надежности и валидности методов и процедур, используемых в целях осуществления оценки;
- порядок формирования конкурсной комиссии;
- процедуру обжалования решения конкурсной комиссии претендентами на замещение вакантной должности.

*Контрольный вопрос*

На основании предложенных пунктов методики составьте собственную методику конкурсного отбора гражданских служащих.

Ситуационное задание № 15

Составьте план выявления служебных аномалий среди служащих выбранного вами государственного органа. Предложите варианты устранения выявленных аномалий.

Ситуационное задание № 16

Разработайте мероприятия по определению профессиональной деформации поведения служащих в коллективе. Определите причины такой деформации. Разработайте мероприятия, способствующие социально-психологической адаптации указанных лиц в профессиональной сфере.

Ситуационное задание № 17

Предложите методику выявления коррупции в рамках органа государственной власти. Разработайте перспективные направления предупреждения коррупции в деятельности государственных служащих.

Ситуационное задание № 18

Проведите сравнительно-правовую характеристику реформирования и развития системы государственной гражданской службы в России и в другом государстве (по своему выбору). Предложите перспективные направления реформирования и развития системы государственной гражданской службы Российской Федерации, опираясь на зарубежный опыт.

Ситуационное задание № 19

Определите проблематику развития системы государственной гражданской службы Российской Федерации на современном этапе. Какие методы диагностики вами будут использованы?

Ситуационное задание № 20

Опираясь на акты нормативно-правового регулирования государственной гражданской службы, а также на актуальные программы ее реформирования и развития, определите, в каком направлении возможно развитие системы государственной гражданской службы в Российской Федерации.

Ситуационное задание № 21

Анализ исследований показывает, что проблемы государственной кадровой политики России обусловлены рядом следующих факторов:

- серьезными просчетами, ослаблением контроля и требовательности к управленческим кадрам, отставанием развития правового обеспечения и борьбы со злоупотреблениями работников аппарата государственного управления, низким уровнем мотивации и социальной защиты государственных служащих, недостаточным уровнем организационной культуры;
- несовершенством нормативно-правовой базы, устаревшими технологиями и механизмами реализации государственной кадровой политики, недостаточностью их

теоретической разработки в научной литературе;

- отсутствием целостной системы управления персоналом, предусматривающей определяющую и стратегическую роль работников кадровых служб в управлении человеческими ресурсами на государственной службе;

- необходимостью всестороннего изучения и внедрения уже существующего отечественного и зарубежного опыта формирования соответствующих служб (подразделений) по реализации государственной кадровой политики.

*Контрольный вопрос*

1. Дайте характеристику приведенным выше выводам.
2. Проанализируйте современные процессы в управлении персоналом, его механизмы, повышение научной обоснованности методов работы с персоналом.
3. Выберите необходимые, на ваш взгляд, эффективные кадровые технологии реализации кадровой политики, как на общегосударственном, так и на региональном уровне

## КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
<b>Раздел 1. Теоретические основы организации и функционирования института государственной службы</b>		
Тема 1.1. Научные основы становления современной государственной службы как социально-правового института и профессиональной деятельности.		
1.	Государственное управление: сущность основных понятий.	ПК 5.4 З-3, ПК 5.4 У-3, ПК 5.4 В-2, ПК 5.4 В-3
2.	Государственная служба и ее основные функции.	ПК 5.4 З-3, ПК 5.4 З-3, ПК 5.4 У-3, ПК 5.4 У-2, ПК 5.4 В-2, ПК 5.4 В-3
Тема 1.2. Государственная гражданская служба: понятия, особенности, должности и принципы		
1.	Принципы построения правового государства.	ПК 5.4 З-3, ПК 2.7 З-3, ПК 5.4 У-3, ПК 2.7 В-2, ПК 5.4 В-2
2.	Государственная служба как правовой институт.	ПК 5.4 З-3, ПК 2.7 З-3, ПК 5.4 У-3, ПК 2.7 У-2, ПК 5.4 В-2
Тема 1.3. Гражданский служащий, его социальный и правовой статус, ответственность. Нормативные основы прохождения гражданской службы.		
1.	Основные функции государственной службы.	ПК 5.4 З-3, ПК 2.7 З-3, ПК 2.7 У-3, ПК 5.4 В-3, ПК 2.7 В-2
2.	Административные функции государственной службы.	ПК 5.4 З-2, ПК 2.7 У-3, ПК 5.4 У-3, ПК 2.7 В-2,
Тема 1.4. Правовое регулирование государственной службы в Российской Федерации и Донецкой Народной Республике на современном этапе		
1.	Конституционная норма единства исполнительной власти.	ПК 5.4 З-3, ПК 2.7 З-3, ПК 2.7 У-3, ПК 5.4 У-2, ПК 5.4 В-2
2.	Регламентация деятельности государственных служащих.	ПК 5.4 З-1, ПК 2.7 З-2, ПК 5.4 З-3, ПК 2.7 У-2, ПК 5.4 В-3
<b>Раздел 2. Организационно-методические аспекты организации и функционирования института государственной службы</b>		
Тема 2.1. Бюрократизм. Коррупция в системе государственной службы. Конфликт интересов и индивидуальные служебные споры на гражданской службе.		
1.	Факторы, влияющие на эффективность государственной службы.	ПК 2.7 З-3, ПК 2.7 У-3, ПК 2.7 В-3, ПК 2.7 В-2
2.	Дестабилизирующие факторы российской государственности.	ПК 2.7 З-2, ПК 2.7 У-3, ПК 5.4 У-2, ПК 2.7 В-2
Тема 2.2. Муниципальная служба: правовые основы, принципы и должности. Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы.		
1.	Взаимосвязь государства и общества.	ПК 5.4 З-2, ПК 5.4 У-3, ПК 2.7 У-3, ПК 5.4 В-2, ПК 2.7 В-2
2.	Государственная служба как	ПК 5.4 З-3, ПК 2.7 З-3,



	административный процесс. Государственные органы управления.	ПК 5.4 У-2, ПК 2.7 У-2, ПК 2.7 В-2, ПК 5.4 В-3
Тема 2.3. Муниципальный служащий: правовое положение, права и обязанности. Ограничения и запреты, связанные с муниципальной службой. Урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе.		
1.	Определите компетенции и объекты управления местных государственных администраций.	ПК 5.4 З-3, ПК 2.7 З-3, ПК 5.4 У-3, ПК 2.7 У-3, ПК 5.4 В-2, ПК 2.7 В-2
2.	Каким образом осуществляется регламентация деятельности государственных служащих?	ПК 5.4 З-1, ПК 2.7 З-2, ПК 5.4 У-3, ПК 2.7 У-2, ПК 5.4 В-2, ПК 2.7 В-3
Тема 2.4. Процедура поступления на муниципальную службу. Аттестация и квалификационные разряды муниципальных служащих. Поощрение и дисциплинарная ответственность муниципальных служащих.		
1.	Формирование кадрового потенциала государственной службы.	ПК 2.7 З-3, ПК 5.4 З-2, ПК 2.7 У-3, ПК 5.4 У-2, ПК 2.7 В-2, ПК 5.4 В-2
2.	Конкурсный набор на государственную службу.	ПК 2.7 З-3, ПК 5.4 З-3, ПК 2.7 У-2, ПК 5.4 В-2

**ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Государственное управление: сущность основных понятий.
2. Государственная служба и ее основные функции.
3. Современная концепция государственной службы.
4. Принципы построения правового государства.
5. Государственная служба как правовой институт.
6. Институт единства исполнительной власти.
7. Основные функции государственной службы.
8. Административные функции государственной службы.
9. Политические функции государственной службы.
10. Правовое обеспечение государственной службы.
11. Конституционная норма единства исполнительной власти.
12. Регламентация деятельности государственных служащих.
13. Факторы, влияющие на эффективность государственной службы.
14. Дестабилизирующие факторы российской государственности.
15. Взаимосвязь государства и общества.
16. Государственная служба как административный процесс. Государственные органы управления.
17. Определите компетенции и объекты управления местных государственных администраций.
18. Каким образом осуществляется регламентация деятельности государственных служащих?
19. Формирование кадрового потенциала государственной службы.
20. Конкурсный набор на государственную службу.
21. Особенности проведения конкурса на замещение государственных должностей.
22. Современная практика государственного управления в России.
23. Современная практика государственного управления в Донецкой Народной Республике.
24. Основные направления реформирования государственной службы в РФ.
25. Основные направления реформирования государственной службы в Донецкой Народной Республике.
26. Основные проблемы реформирования государственной службы в РФ.
27. Основные проблемы реформирования государственной службы в Донецкой Народной Республике.

**Направление подготовки** «Государственное и муниципальное управление»  
**Профиль** «Государственная и муниципальная служба»  
**Кафедра** Теории управления и государственного администрирования  
**Учебная дисциплина** Государственная служба Российской Федерации  
**Курс** 2 **Семестр** 3 **Форма обучения** заочная

**Экзаменационный билет № 1**

**Теоретические вопросы:**

1. Современная концепция государственной службы.
2. Конституционная норма единства исполнительной власти.

**Ситуационное задание:**

Сравните нормы, регулирующие порядок поступления, прохождения и прекращения государственной гражданской службы, военной службы и государственной службы иного вида (на выбор), установленные в соответствующих законах Донецкой Народной Республики. Составьте сравнительную таблицу, выделив в ней общее и отличия в нормах каждого из рассмотренных вами законов.

Экзаменатор: \_\_\_\_\_ Костенок И.В.

Утверждено на заседании кафедры \_\_\_\_\_ (протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ г.)

Зав.кафедрой: \_\_\_\_\_ Хасанова Е.В.