МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

HR-КОМПЕТЕНЦИИ В СФЕРЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2019

Содержание

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ 8
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА 10
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 11
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ 14
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ 15

Приложение:

Контрольно-оценочные средства

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующей компетенции:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты освоения дисциплины, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	*2*	*3*
Второй уровень (углубленный) (ПК-2) - 2	HR-компетенции в сфере публичного управления	Знать: принципы развития и закономерности функционирования организации З2 (ПК-2) Уметь: разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала У2 (ПК-2) Владеть: навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала В2 (ПК-2)

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

– знает роль публичного управления в системе общественных отношений;

– умеет устанавливать связь между деятельностью органов государственной и муниципальной власти и конкретными событиями, изменениями, тенденциями и пр.;

– анализирует необходимую, в том числе, правовую, социально-экономическую информацию для принятия обоснованных решений в сфере публичного управления;

– владеет навыками использования социально-психологических, экономических, организационных и правовых алгоритмов публичного управления.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	**Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации**	**Объекты оценивания**	**Вид занятия / Наименование оценочных средств**	**Форма проведения оценки Устная/ письменная**
1	***2***	***3***	***4***	***5***
Тема 1. HR знания в области публичного управления	Текущий контроль	Знания системы государственного и муниципального управления, полномочий органов государственного и муниципального управления, государственной и муниципальной службы, правого регулирования систем государственными и муниципальными органами управления, а также ключевых статусов (должностей) и их полномочий в государственном и муниципальном управлении.	Работа на лекциях	Устная
Тема 2. HR умения и навыки в области публичного управления	Текущий контроль	Умения и навыки взаимодействовать органами государственного и местного самоуправления, вести кадровое делопроизводство в соответствии с требованиями органов государственного и местного самоуправления, вести работу по документационному обеспечению кадровых дел в государственной и муниципальной службе, применять на практике правовые акты органов государственного и муниципального управления, использовать в своей работе знания по полномочиям и статусам должностных лиц государственной и муниципальной службы.	Работа на лекциях, анализ конкретных ситуаций	Устная/ письменная
Тема 3. Институт Президентства в РФ	Текущий контроль	Становление системы президентского правления в РФ. Полномочия Президента РФ. Структура Администрации Президента РФ. Основные органы и ведущие должностные лица. Система полномочного представительства Президента в Федеральных округах: их функции и сфера ответственности. Совет безопасности, его структура и основные функции.	Работа на лекциях, анализ роли Института Президентства РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Устная/ письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 4. Законодательные и представительные органы государственной власти РФ	Текущий контроль	Полномочия Федерального собрания РФ. Двухуровневая система Федерального собрания. Законодательные и представительные основы формирования Федерального собрания. Государственная дума РФ, ее основные функции. Порядок избрания Государственной Думы и формирования ее структуры. Процедура определения ведущих ответственных лиц в Государственной Думе РФ. Совет федерации РФ, его основные функции. Порядок формирования Совета Федерации РФ.	Работа на лекциях, анализ роли законодательных и представительных органов государственной власти РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Устная
Тема 5. Исполнительные органы государственного управления РФ	Текущий контроль	Основные функции федеральных органов исполнительной власти. Состав Правительства РФ. Процедура назначения и освобождения от должности Председателя правительства РФ. Нормативные акты Правительства РФ. Двухступенчатая структура исполнительной власти. Виды федеральных органов исполнительной власти: Федеральные министерства, агентства и службы. Основные их функции и новый порядок переподчинения.	Работа на лекциях, анализ роли исполнительных органов РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Устная/ письменная
Тема 6. Судебная система РФ	Текущий контроль	Суд как государственный орган. Судопроизводства, специфика дел по судопроизводству. Виды судебной власти по уровню. Подсистемы судебной системы: конституционная, суды общей юрисдикции, арбитражные суды. Мировые суды и их компетенции. Суды с участием присяжных заседателей.	Работа на лекциях, анализ роли судебных органов в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Устная
Тема 7. Другие органы в системе управления государством	Текущий контроль	Система прокуратуры. Порядок назначения и отстранения Генерального прокурора РФ, его заместителей, прокуроров субъектов РФ. Акты прокурорского надзора. Центральная избирательная комиссия. Ее основные функции. Порядок формирования ЦИК. Основные функции Центрального Банка РФ. Назначение и освобождение от должности Председателя, членов Совета директоров Центрального Банка РФ.	Работа на лекциях, анализ роли прокуратуры, следственных органов и банков в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в	Устная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
		Счетная палата, ее функции и процедура формирования.	организации	
Тема 8. Законодательный (представительный) орган субъекта РФ	Текущий контроль	Процедура формирования законодательного (представительного) органа субъекта РФ. Название и структура законодательного органа субъекта РФ. Двухступенчатая структура парламента некоторых субъектов РФ. Основные полномочия законодательного (представительного) органа субъекта РФ. Прекращение его полномочий.	Работа на лекциях, анализ роли законодательного (представительного) органа субъекта РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Устная/ письменная
Тема 9. Органы исполнительной власти субъекта РФ	Текущий контроль	Основные полномочия Высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ. Структура и органы исполнительной власти субъекта РФ.	Работа на лекциях, анализ роли органов исполнительной власти субъекта РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Устная/ письменная
Тема 10. Высшее должностное лицо субъекта РФ	Текущий контроль	Названия и основные полномочия Высшего должностного лица субъекта РФ. Взаимодействие высшего должностного лица с законодательными, исполнительными органами власти федерального уровня и уровня субъекта РФ. Нормативная правовая основа изменения процедуры избрания, отрешения от должности высшего должностного лица субъекта РФ. Порядок его избрания и основные полномочия. Ограничения и запреты при избрании высшего должностного лица субъекта РФ. Досрочное прекращение полномочий Высшего должностного лица субъекта РФ.	Работа на лекциях, анализ роли высшего должностного лица субъекта РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Устная/ письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 11. Государственная служба РФ	Текущий контроль	Система государственной службы: основные принципы и нормативное регулирование. Кадровое обеспечение. Категории государственной службы. Государственные должности. Категории, группы и чины в системе государственной службы. Квалификационные разряды государственной службы. Права и обязанности гражданского служащего. Ограничения и запреты, связанные с гражданской службой. Правовое регулирование проблемы конфликта интересов. Организационные формы управления работы с обращениями граждан. Работа с населением, общественными организациями, гражданами и организациями.	Работа на лекциях, анализ системы регулирования вопросов по управлению кадрами в государственной службе на федеральном и региональном уровнях	Устная/ письменная
Тема 12. Муниципальная власть и местное самоуправление	Текущий контроль	Содержание и структура понятия муниципальная власть. Население муниципального образования. Муниципальные финансы, муниципальная собственность и муниципальные нормы. Опыт становления местного самоуправления в России. Сравнительный анализ зарубежного опыта. Муниципальное образование как социально-экономическая система. Признаки муниципальных образований. Конституционно-правовые основы местного самоуправления. Основные функции местного самоуправления. Природные, исторические, национальные, социально-демографические, экономические особенности муниципальных образований.	Работа на лекциях, анализ роли муниципальной власти в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Устная/ письменная
Тема 13. Органы муниципального управления в РФ	Текущий контроль	Модели местного самоуправления в РФ. Состав органов местного самоуправления, их задачи и формы. Организационная структура местной (городской, районной, поселковой) администрации: принципы, методы построения и основные элементы. Основные полномочия органов местного самоуправления.	Работа на лекциях, анализ роли органов муниципального управления в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Устная/ письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 14. Муниципальная служба РФ	Текущий контроль	Система муниципальной службы: основные принципы и нормативное регулирование. Кадровое обеспечение. Особенности муниципальной службы. Категории муниципальной службы. Муниципальные должности. Категории, группы и чины в системе муниципальной службы. Квалификационные разряды муниципальной службы. Права и обязанности муниципального служащего. Ограничения и запреты, связанные с муниципальной службой. Правовое регулирование проблемы конфликта интересов. Организационные формы управления работы с обращениями граждан. Работа с населением, общественными организациями, гражданами и организациями, расположенными на территории муниципального образования.	Работа на лекциях, анализ системы регулирования вопросов по управлению кадрами в муниципальной службе	Устная/ письменная
Все темы:	**Промежуточная аттестация**	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	письменная
Итоговый контроль по дисциплине	-	1. HR знания в области публичного управления 2. HR умения и навыки в области публичного управления 3. Управление кадрами в государственной службе 4. Управление кадрами в муниципальной службе	Вопросы к ГИА	

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах *«очень высокая», «высокая»*, соответствующая академической оценке *«отлично»; «достаточно высокая», «выше средней»,* соответствующая академической оценке *«хорошо»*; «*средняя», «ниже средней», «низкая»,* соответствующая академической оценке *«удовлетворительно»; «очень низкая»,* соответствующая академической оценке *«неудовлетворительно».*

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	**Базовый уровень освоения компетенции**	**Повышенный уровень освоения компетенции**	**Продвинутый уровень освоения компетенции**
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное	Высказывание неординарных суждений,

		занятии		участие в работе на занятии	активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	**2 (балл 54)**	**3 (балл 55-69)**	**4 (балл 70-84)**	**5 (балл 85-100)**
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
				самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
≥85	отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	**Содержание задания**
Работа на лекциях	Активное участие в работе на занятии в соответствии с темой лекции
Оценка роли органов государственной (на федеральном и региональном уровнях) и муниципальной власти РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами, в том числе по управлению персоналом в организации	Темы: 1. HR знания в области публичного управления 2. HR умения и навыки в области публичного управления 3. Институт Президентства в РФ 4. Законодательные и представительные органы государственной власти 5. Исполнительные органы государственного управления 6. Судебная система РФ 7. Другие органы в системе управления государством 8. Законодательный (представительный) орган субъекта РФ 9. Органы исполнительной власти субъекта РФ 10. Высшее должностное лицо субъекта РФ 11. Государственная служба РФ 12. Муниципальная власть и местное самоуправление 13. Органы муниципального управления в РФ 14. Муниципальная служба РФ

5.2. Контрольные точки БРС

Первая контрольная точка (письменная) в форме контрольной работы – тест:

Данный орган обеспечивает деятельность Президента РФ, а также осуществляет контроль за исполнением решений Президента РФ.

2. ……. – это горизонтально упорядоченные ранги исполнительской деятельности, разделенные в соответствии с режимом делегирования полномочий от высших управленческих звеньев низшим.

3 Голоса в ГД РФ между фракциями распределяются:…….. (название фракции и количество мандатов).

4. Для чего создан ЦИК РФ?

5. Руководитель Центрального Банка РФ ……... (должность и фамилия).

6. Конституционный Суд РФ состоит из …… (количество) судей, назначаемых на должность …… (кем?).

7. ……. – это постоянно действующий орган государственного финансового контроля, образуемый Федеральным собранием РФ и подотчетный ему.

8. Какой орган разрабатывает проекты Федерального бюджета и бюджетов внебюджетных фондов?

9. Кому подчиняется Генеральная Прокуратура РФ?

10. К федеральным органам исполнительной власти относятся (перечислите)

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 1 обучающимся выделяется 20 минут.

Требования к структуре ответа: полнота и корректность.

Методические рекомендации по подготовке:

– повторение лекционного материала;
– разбор практических задач и конкретных ситуаций;
– использования рекомендуемой литературы, приведенной в разделе 9.1. рабочей программы дисциплины;
– посещение консультаций преподавателя.

Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется и проводится в 8 неделе семестра по критериям.

Вторая контрольная точка (письменная) в форме контрольной работы – тест:

1. …… - это система исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга (как называется орган?)

2. Типы муниципальных образований (перечислите)

3. <u>Комитет финансов Администрации Санкт-Петербурга</u> - это (выберите правильный ответ):

- исполнительный орган государственной власти субъекта РФ;
- территориальный орган Министерства Финансов РФ

4. Федеральный закон, регламентирующий вопросы МСУ в РФ, принятый в 2003 году (укажите название закона)

5. В настоящее время РФ состоит из ……. (количество) субъектов Федерации

6. Органы МСУ обладают признаками, отличающие их от органов государственной власти (приведите 3 примера)

7. Какие возможные варианты избрания высшего должностного лица субъекта РФ предусматривает федеральный закон?

8. Органы исполнительной власти субъекта РФ включают:

- Высший исполнительный орган субъекта РФ;
- ВДЛ (РВИОГВ) СРФ и администрацию ВДЛ (РВИОГВ) СРФ;
- территориальные органы исполнительной власти субъекта РФ;
- ……

9. Кто возглавляет муниципальное образование (должность)

10. …… – избираемые непосредственно населением и (или) образуемые представительным органом МО органы, наделенные собственными полномочиями по решению ВМЗ.

Методические рекомендации:

На выполнение КТ № 2 обучающимся отводится 20 минут, далее студент получает развернутую оценку в разрезе описанных критериев. Процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется и проводится в 14 неделе семестра.

5.3. Промежуточная аттестация

Перечень вопросов к экзамену

1. Государственное и муниципальное управление как разновидности публичного управления
2. HR знания в области публичного управления.
3. HR умения и навыки в области публичного управления.
4. Государство, его функции. Формы государственного управления.
5. Институт Президентства в РФ. Роль Института Президента РФ в регулировании вопросов, касающихся трудовых отношений в РФ.
6. Статус, основные полномочия и нормативные правовые акты Президента РФ.
7. Законодательная власть. Федеральное собрание - парламент в системе государственной власти. Роль органов законодательной власти РФ в регламентации вопросов по управлению человеческими ресурсами.
8. Структура, порядок формирования и роспуска Государственной думы Федерального собрания РФ.
9. Структура, порядок формирования и роспуска Совета Федерации Федерального собрания РФ.
10. Вопросы общей компетенции и специальные компетенции Государственной Думы и Совета Федерации.
11. Исполнительная власть РФ. Взаимосвязь службы по управлению персоналом с органами исполнительной власти.
12. Правительство РФ в системе государственной власти. Роль Правительство РФ в регулировании вопросов, касающихся трудовых отношений.
13. Федеральные органы исполнительной власти - Федеральные министерства, федеральные службы, федеральные агентства. Органы исполнительной власти РФ, непосредственно регулирующие вопросы по управлению человеческими ресурсами.
14. Судебная власть РФ. Регулирование деятельности службы по управлению персоналом органами судебной власти.
15. Прокуратура РФ в системе управления государством. Регулирование деятельности службы по управлению персоналом органами и должностными лицами прокуратуры РФ.
16. Роль и функции Центрального Банка РФ, Счетной палаты РФ и Центральной избирательной комиссии РФ в системе управления государством.
17. Структура Федеративного устройства РФ. Региональный уровень государственного управления Региональная власть. Роль органов государственной власти субъекта РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами региона.
18. Законодательный (представительный) орган субъекта. Роль законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами региона.
19. Система исполнительной власти субъекта РФ. Высший орган исполнительной власти субъекта РФ.
20. Высшее должностное лицо субъекта РФ. Роль высшего должностного лица субъекта РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами региона.
21. Органы исполнительной власти субъекта РФ. Роль органов исполнительной власти субъекта РФ в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами региона.

22. Система государственной службы: основные принципы и нормативное регулирование.

23. Кадровое обеспечение государственной службы.

24. Государственные должности. Категории, группы, квалификационные разряды и чины в системе государственной службы.

25. Права и обязанности гражданского служащего. Ограничения и запреты, связанные с гражданской службой.

26. Система стимулирования в государственной службе. Гарантии и компенсации, предусмотренные для государственных служащих.

27. Противодействие коррупции. Регулирование конфликта интересов.

28. Муниципальная власть и местное самоуправление

29. Экономические основы местного самоуправления. Муниципальные финансы и муниципальная собственность.

30. Муниципальное образование как социально-экономическая система.

31. Основные функции местного самоуправления. Вопросы местного значения.

32. Органы муниципального управления в РФ. Основные полномочия органов местного самоуправления. Роль органов муниципальной власти в регулировании вопросов по управлению человеческими ресурсами муниципального образования.

33. Система муниципальной службы: основные принципы и нормативное регулирование. Особенности муниципальной службы.

34. Кадровое обеспечение муниципальной службы.

35. Муниципальные должности. Категории, группы, квалификационные разряды и чины в системе муниципальной службы.

36. Права и обязанности муниципального служащего. Ограничения и запреты, связанные с муниципальной службой.

37. Система стимулирования в муниципальной службе. Гарантии и компенсации, предусмотренные для муниципальных служащих.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенции, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских), в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

– результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

– посещение студентами, семинарских и практических занятий;

– своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

– результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом

особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

<table>
<tr><th colspan="2">Категории обучающихся по нозологиям</th><th>Методы обучения</th></tr>
<tr><td rowspan="2">С нарушениями зрения</td><td>Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой</td><td rowspan="2">Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания.
Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания;
аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;
аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.</td></tr>
<tr><td>Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
<tr><td>С нарушениями слуха</td><td>Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный</td><td>визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания.
Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:</td></tr>
</table>

	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	*аудио-визуальные*, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; *аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; *аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	– *визуально-кинестетические*; – *аудио-визуальные*; – *аудиально-кинестетические*; – *аудио-визуально-кинестетические.*

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		**Образовательные ресурсы**				
		Электронные				**Печатные**
		мультимедиа	**графические**	**аудио**	**текстовые, электронные аналоги печатных изданий**	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ

С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	**Форма контроля и оценки результатов обучения**
С нарушениями зрения	– *устная проверка:* дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО*: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	– *письменная проверка:* контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО:* работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– *письменная проверка, с использованием специальных технических средств* (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – *с использованием компьютера и специального ПО* (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся,

	ограниченным в передвижении и др.

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.