Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.10.2026 14:34:54
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e83[illegible]

Образовательное частное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»

(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«17» декабря 2025г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
Государственное и муниципальное регулирование хозяйственных субъектов и предпринимательства

Форма обучения: очная, заочная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении». Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры), направленность (профиль): «Государственное и муниципальное регулирование хозяйственных субъектов и предпринимательства» / Т. Л. Мищенко. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.Л. Мищенко.

Заведующий кафедрой: _____ / А.Ю.Кирьянов

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) **«**Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении**».** На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т.Л. Мищенко.
Кафедра	Государственного и муниципального управления
Наименование дисциплины	Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	Да

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**ИУК-3.1. Знает,** как организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели **ИУК-3.2. Умеет** организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели **ИУК-3.3. Владеет** навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
ПК-3	Способен утверждать целевые показатели качества и эффективности проекта государственно-частного партнерства	**ИПК-3.1 Знать**: Системный анализ, теория принятия решений **ИПК-3.2 Уметь**: Мотивировать участников команды проекта государственно-частного партнерства Организовывать групповую работу, коммуникации по проекту государственно-частного партнерства **ИПК-3.3 Владеть**: Навыками утверждения целевых показателей качества и эффективности проекта государственно-частного партнерства
ПК-11.	Способен осуществить контроль работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта	**ИПК-11.1 Знать**: Способы планирования и распределения работ в рамках реализации проекта государственно-частного партнерства Методы управления персоналом **ИПК-11.2 Уметь**: Организовывать групповую работу, коммуникации в рамках проекта государственно-частного партнерства

	государственно-частного партнерства	**ИПК-11.3 Владеть**: Навыками контроля работы проектной команды на всех этапах жизненного цикла проекта государственно-частного партнерства
ПК-18.	Способен утверждать штатную структуру проекта государственно-частного партнерства	**ИПК-18.1 Знать**: Способы планирования и распределения работ в рамках реализации проекта государственно-частного партнерства **ИПК-18.2 Уметь**: Организовывать групповую работу, коммуникации в рамках проекта государственно-частного партнерства **ИПК-18.3 Владеть**: Навыками утверждения штатной структуры проекта государственно-частного партнерства
ПК-19.	Способен разрабатывать систему мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства	**ИПК-19.1 Знать**: Методы управления персоналом **ИПК-19.2 Уметь**: Анализировать фактические результаты проекта государственно-частного партнерства **ИПК-19.3 Владеть**: Навыками разработки системы мотивации сотрудников, задействованных в реализации проекта государственно-частного партнерства
ПК-27.	Способен проводить совещания с участниками проекта государственно-частного партнерства по проблемным вопросам и определение мероприятий по их устранению	**ИПК-27.1 Знать**: Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих сферу прорабатываемого проекта государственно-частного партнерства Методы управления персоналом Методические документы по государственно-частному партнерству **ИПК-27.2 Уметь**: Оценивать работу системы управления коммуникациями Анализировать эффективность работы команды проекта государственно-частного партнерства Оценивать эффективность использования ресурсов в рамках проекта государственно-частного партнерства **ИПК-27.3 Владеть**: Навыками проведения совещаний с участниками проекта государственно-частного партнерства по проблемным вопросам и определение мероприятий по их устранению
ПК-31.	Способен проводить завершение проекта государственно-частного партнерства	**ИПК-31.1 Знать**: Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих сферу прорабатываемого проекта государственно-частного партнерства **ИПК-31.2 Уметь**: Анализировать эффективность работы команды проекта государственно-частного партнерства

		ИПК-31.3 Владеть: Навыками проведения завершения проекта государственно-частного партнерства

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

Компетенции	Типовые вопросы и задания
УК-3	1.Укажите верное утверждение. Г. Форд … создал модель управления кадрами не придавал кадрам большого значения *создал кадровую систему в соответствии с целями своего предприятия разработал принципы кадровой политики 2.Согласно Э. Мэйо основным фактором повышения производительности труда являются … *групповые интересы условия труда интересы большинства работающих условия отдыха 3.Понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека, – это … персонал *человеческие ресурсы трудовые ресурсы кадры
ПК-3	1.Согласно теории А. Маслоу все потребности должны удовлетворяться … одинаково *поэтапно в соответствии с возможностями организации минимально 2. Должности государственной службы подразделяются на: *должности федеральной государственной гражданской службы; должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации; воинские должности; должности федеральной государственной службы иных видов. должности федеральной государственной гражданской службы и воинские должности

	должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и воинские должности воинские должности и должности федеральной государственной службы иных видов 3. Прямой характер управленческого воздействия носят … методы управления персоналом. физиологические экономические *административные социально-психологические
ПК-11	1.Административные методы управления персоналом **не** основываются на отношениях … дисциплины ответственности, *заинтересованности единоначалия 2. На какие группы в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» подразделяются должности государственной гражданской службы? *высшая, главная, ведущая, старшая, младшая; помощники, советники, руководители, специалисты, обеспечивающие специалисты; руководители, референты, консультанты, обслуживающий персонал; коллегиальные, единоличные. 3. По уровню непосредственного влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию в организации выделяют ряд типов кадровой политики. К ним не относится … кадровая политика. активная реактивная превентивная *динамическая
ПК-18	1.Решение стратегических задач **НЕ** происходит в условиях … управления. *манипуляторного стратегического тактического оперативного 2. Различают три уровня планирования персонала. Укажите лишний. стратегический тактический оперативный *элементарный 3.Процесс, в ходе которого отбирается лучший среди претендентов, более других соответствующий требованиям рабочего места – это … наем на работу отбор кандидатов на вакантную должность маркетинг персонала

	*подбор персонала
ПК-19	1.Материальные издержки обычно выше, если обратиться к … привлечения персонала. *внешнему источнику внутреннему источнику внешнему и внутреннему источникам смешанному источнику 2. Предельный возраст пребывания на государственной гражданской службе в Российской Федерации: 50 лет; 55 лет; 60 лет; *65 лет. 3. Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда, – это … профессиональная ориентация социализация *адаптация деловая оценка
ПК-27	1. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. Руководитель в подобной ситуации должен … опекать новичка, контролировать его действия защищать от критики других сотрудников не вмешиваться в процесс адаптации *назначить одного из сотрудников наставником 2. Что из перечисленного является ограничением, связанным с государственной гражданской службой? использование в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средств материально-технического и иного обеспечения, другого государственного имущества, а также передача их другим лицам; *представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу; использование преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума; прекращение исполнения должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора 3. На активном участии всего коллектива в решении управленческих проблем, соблюдении прав и свобод участников трудового процесса, развитии их творческого потенциала и инициативы при ведущей роли руководителя в принятии решений и обеспечении их выполнения основан … стиль управления. авторитарный

	*демократический либеральный тоталитарный
ПК-31	1. Письменный документ, в котором содержится информация о том, что должен делать работник, занимающий данную должность, каким образом и в каких условиях выполняется данная работа – это … описание рабочего места профессиограмма *должностная инструкция квалификационная карта 2. Квалификационные разряды присваиваются муниципальным служащим. конкурса должностных проверок * по результатам квалификационного экзамена или аттестации и указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным должностям муниципальной службы в соответствии с классификацией муниципальных должностей муниципальной службы профессиональной переподготовки 3. Что из перечисленного является ограничением, связанным с государственной гражданской службой? использование в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средств материально-технического и иного обеспечения, другого государственного имущества, а также передача их другим лицам; *представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу; использование преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума; прекращение исполнения должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Примерные задания для самостоятельной работы

Задание 1.

Сегодня в систему государственного и муниципального управления стремительно внедряются инновационные кадровые технологии, уже ээфективно себя показавшие в сфере бизнеса.Однако перенос всех кадровых инноваций ограничивается спецификой государственной службы.

Каковы, на ваш взгляд, причины ограничений переноса кадровых техлогогий из бизнеса в сферу ГиМУ? Какие риски могут возникнуть?

Какие технологии вы бы предложили для внедрения в область кадрового менеджмента в органах власти?

Задание 2.

Проведите анализ квалифиационных требований к должности государственного (муниципального) служащего, изучив должностной регламент (должностную инструкцию) по следущим параметрам (заполните таблицу).

Дожностной регламент:

Орган власти _____

Вид власти _____

Название должности _____

Категория долдности _____

Группа должности _____

№ п/п	Параметры квалификационных требований	Основные положения квалификационных требований
1	Уровень образования	
2	Стаж	
3	Специальность, направление подготовки	
4	Знания, умения, навыки	
5	Личностные качества	

Примерная тематика эссе

1. Ограничения, связанные с государственной службой.
2. Анализ современных тенденций применения конкурсного отбора на должности в системе государственного и муниципального управления.
3. Карьера в области управления персоналом: проблемы, тенденции, противоречия.
4. Методика подготовки и применения профессиограмм личности.
5. Характеристика должности гражданской службы.
6. Классные чины гражданской службы.
7. Должностная структура федеральной гражданской службы.
8. Применение систем вознаграждений персонала: опыт, проблемы, перспективы.
9. Современные подходы при формировании в организациях коллективов по принципу «команды».
10. Современные способы и методы организации труда персонала управления.
11. Сравнительный анализ опыта европейских государств по формированию системы управления персоналом.
12. Стиль управления - интегральный критерий оценки уровня культуры управления в организации: понятие, виды, формы проявления.
13. Тенденции, проблемы и перспективы нахождения женщин на руководящих управленческих должностях.
14. Теория и практика аттестации персонала (на государственной службе, в системе муниципального управления).

15. Традиции, ценности, особенности культуры и иные факторы, влияющие на отбор работников в сферу государственного и муниципального управления.
16. Управление человеческими ресурсами: социокультурные проблемы.
17. Задачи управления человеческими ресурсами в процессе стратегического планирования социально – экономического развития государства и регионов.
18. Построение корпоративной культуры в рамках стратегии УЧР в государственном и управлении.
19. Инструменты управления человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении.
20. Сущность стратегического лидерства.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета/зачета с оценкой/экзамена.

Перечень вопросов

Перечень и заданий для подготовки к промежуточной аттестации (к зачету)

1. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами.
2. Стратегии развития персонала организации.
3. Разработка показателей оценки эффективности службы управления персоналом.
4. Жизненный цикл организации и УЧР.
5. Должности гражданской службы: классификация.
6. Квалификационные требования к должностям гражданской службы.
7. Гражданский служащий: правовой статус.
8. Основные права гражданского служащего.
9. Основные обязанности гражданского служащего.
10. Ограничения, связанные с гражданской службой.
11. Запреты, связанные с гражданской службой.
12. Требования к служебному поведению гражданского служащего.
13. Выбор стратегии УЧР.
14. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
15. Кадровый мониторинг.
16. Маркетинг человеческих ресурсов.
17. Проблемы подбора персонала в сфере ГиМУ.
18. Необходимость программ адаптации персонала.
19. Тенденции в развитии технологий оценки персонала.
20. Аттестация.
21. Обучение персонала в государственных организациях.
22. Профессиональное обучение государственных/ муниципальных служащих.
23. Сравнительные характеристики современных технологий обучения персонала.

24. Проблемы оценки эффективности обучения.
25. Критерии оценки программ обучения персонала.
26. Определение коэффициента человеческого развития.
27. Нематериальное стимулирование и особенности его применения в государственных организациях.
28. Повышение заработной платы: преимущества и недостатки.
29. Специфика мотивации и стимулирования государственных служащих.
30. Необходимость планирования карьеры работников сферы ГиМУ
31. Карьера работников сферы ГиМУ: планирование и проблемы развития.
32. Выбор карьеры государственного служащего: обоснование и проблемы.
33. Возможности карьерного роста в государственной организации.
34. Создание кадрового резерва: возможности и риски.
35. Управление рабочим временем.
36. Корпоративные системы мотивации труда.
37. Компенсационный менеджмент в системе УЧР
38. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
39. Урегулирование конфликта интересов на гражданской службе.
40. Организационное поведение.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
удовлетворител	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала

ьно	изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения