

**Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

**Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент**

**Наименование образовательной программы: Государственная и муниципальная служба**

**Уровень образования: высшее образование - бакалавриат**

**Форма обучения: Заочная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Государственная и муниципальная служба**

**Москва  
2022**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель  
(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Знаменская М.А.
	Идентификатор	R0edb956b-BaranovaMA-72cea98f

(подпись)

М.А.  
Знаменская  
(расшифровка  
подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы  
(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

(подпись)

Н.Л. Кетоева  
(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры  
(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

(подпись)

Н.Л. Кетоева  
(расшифровка  
подписи)

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Письменная работа

1. "Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовая основа и история развития" (Тестирование)
2. "Кадровое планирование в государственной службе" (Кейс (решение конкретных производственных ситуаций))
3. "Муниципальная служба" (Контрольная работа)
4. "Общие положения о государственной гражданской службе РФ" (Тестирование)

## БРС дисциплины

6 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	3	7	11	14
Государственная и муниципальная служба Российской Федерации					
Понятие и сущность государственной и муниципальной службы	+				
Система государственной и муниципальной службы Российской Федерации	+				
Государственный служащий в системе государственной службы					
Государственный служащий в РФ			+		
Кадровое обеспечение федеральных органов исполнительной власти			+		
Классификация государственной службы					
Поступление на государственную гражданскую службу и ее прохождение				+	

Организационно-правовые основы военной службы			+	
Организационно-правовые основы правоохранительной службы			+	
Прохождение муниципальной службы в Российской Федерации				
Прохождение муниципальной службы				+
Вес КМ:	20	25	15	40

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

## СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### *I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций*

Индекс компетенции	Индикатор	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Контрольная точка
ПК-1	ПК-1(Компетенция)	<p>Знать:</p> <p>процессы групповой динамики и принципы формирования команды</p> <p>основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p>Уметь:</p> <p>проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<p>"Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовая основа и история развития" (Тестирование)</p> <p>"Общие положения о государственной гражданской службе РФ" (Тестирование)</p> <p>"Кадровое планирование в государственной службе" (Кейс (решение конкретных производственных ситуаций))</p> <p>"Муниципальная служба" (Контрольная работа)</p>

## II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

### КМ-1. "Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовая основа и история развития"

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Выполнение студентами тестирования "Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовая основа и история развития"

#### Краткое содержание задания:

Выберите верный ответ:

#### Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<p>1. В категорию «правовой статус государственных гражданских служащих» входят такие элементы, как:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) правоспособность;</li><li>б) гарантии;</li><li>в) <b>права;</b></li><li>г) <b>обязанности;</b></li><li>д) свободы;</li><li>е) <b>ограничения и запреты</b></li></ul> <p>2. Общие права государственных гражданских служащих закреплены в нормативно-правовых актах:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) <b>Конституции РФ;</b></li><li>б) Уголовном кодексе РФ;</li><li>в) Налоговом кодексе РФ;</li><li>г) <b>Трудовом кодексе;</b></li><li>д) ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;</li><li>е) ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»</li></ul> <p>3. Обязанности классифицируются на:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) <b>активные и пассивные;</b></li><li>б) прямые и косвенные;</li><li>в) нормируемые и ненормируемые;</li><li>г) оплачиваемые и бесплатные</li></ul> <p>4. Нормативно-правовым актом, определяющим содержание должностного регламента, является:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) Конституция РФ;</li><li>б) Концепция административной реформы РФ;</li><li>в) ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;</li><li>г) КоАП РФ</li></ul>
---	--

#### Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

## **КМ-2. "Общие положения о государственной гражданской службе РФ"**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 25

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Выполнение студентами тестирования "Общие положения о государственной гражданской службе РФ"

**Краткое содержание задания:**

Выберите верный ответ:

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Знать: процессы групповой динамики и принципы формирования команды</p>	<p>1. Требования к служебному поведению на государственной гражданской службе трактуется, как:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) совокупность всех обязательств, ограничений, запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, характеризующих правовой статус ГГС;</li><li><b>б) комплекс требований, которые закреплены в кодексе этики и служебного поведения соответствующего органа власти;</b></li><li>в) перечень действий, которые вправе осуществлять государственным служащим на рабочем месте;</li><li>г) детализация административных процедур уровня отдельных должностных лиц</li></ul> <p>2. Перечень ограничений, связанных с государственной службой прописаны в:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;</li><li>б) законодательстве, регулирующем статус конкретного органа государственной власти;</li><li>в) подзаконных нормативно-правовых актах;</li><li><b>г) ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и законодательстве органа государственной власти</b></li></ul> <p>3. Запреты, связанные с государственной службой применяются для целей:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>а) противодействия коррупции;</b></li><li>б) соблюдения иерархии взаимоотношений между</li></ul>
---	---

	<p>ровнями государственной власти;</p> <p><b>в) соблюдения принципов разделения ветвей власти;</b></p> <p>г) повышения статуса государственного гражданского служащего</p> <p>4.Типовая структура должностного регламента муниципальных служащих включает:</p> <p>а) должностные обязанности МС, перечень компетенций МС, порядок служебного взаимодействия с др. мун.служащими и ГГС, перечень мун.услуг, оказываемых МС, показатели результативности МС;</p> <p>б) квалификационные требования к МС, должностные обязанности МС, порядок служебного взаимодействия с др. мун.служащими и ГГС, перечень мун.услуг, оказываемых МС, показатели результативности МС;</p> <p>в) должностные обязанности МС, квалификационные требования к МС, перечень компетенций МС, порядок служебного взаимодействия с др. мун.служащими и ГГС, перечень мун.услуг, оказываемых МС, показатели результативности МС;</p> <p>г) <b>квалификационные требования к МС, должностные обязанности МС, права и ответственность МС, перечень компетенций МС, порядок служебного взаимодействия с др. мун.служащими и ГГС, перечень мун.услуг, оказываемых МС, показатели результативности МС</b></p>
--	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

**КМ-3. "Кадровое планирование в государственной службе"**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Кейс (решение конкретных производственных ситуаций)

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 15

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Выполнение студентами кейса "Кадровое планирование в государственной службе"



**Краткое содержание задания:**

Ответьте на вопросы:

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Какие действия Вы предпримите? Изложите их последовательность</li> <li>2.Какую нормативную правовую базу Вы будете использовать?</li> <li>3.Какие мероприятия Вы должны запланировать для удовлетворения перспективных потребностей в персонале?</li> <li>4.Определите требования к кандидатам по каждой вакансии (образование, стаж госслужбы, стаж работы)</li> </ol>
---	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

**КМ-4. "Муниципальная служба"**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 40

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Выполнение студентами контрольной работы "Муниципальная служба"

**Краткое содержание задания:**

Ответьте на вопросы:

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Какие существуют основные принципы муниципальной службы?</li> <li>2.Как происходит процедура замещения должностей муниципальной службы?</li> <li>3.Раскройте понятие "Муниципальная служба"</li> <li>4.Какие документы составляют правовые основы муниципальной службы?</li> </ol>
---	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 6 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Зачет с оценкой

### Пример билета

Признаки государственной и муниципальной службы  
Порядок прохождения аттестации государственных служащих  
Практическое задание

### Процедура проведения

Проводится в устной форме. Время на подготовку ответа – 30 минут

### *1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины*

#### **1. Компетенция/Индикатор:** ПК-1(Компетенция)

#### **Вопросы, задания**

- 1.Государство, как субъект управления
- 2.Порядок прекращения муниципальной службы
- 3.Порядок прохождения муниципальной службы
- 4.Структура кадрового обеспечения федеральных органов исполнительной власти
- 5.Механизм прохождения правоохранительной службы
- 6.Порядок прохождения военной службы
- 7.Основания и порядок прекращения служебных отношений
- 8.Коррупция
- 9.Виды и уровни государственной и муниципальной службы
- 10.Признаки государственной и муниципальной службы

#### **Материалы для проверки остаточных знаний**

1.За совершение дисциплинарного проступка - неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальным служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей - представитель нанимателя (работодатель) имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

Ответы:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) предупреждение;
- 4) увольнение с муниципальной службы по соответствующим основаниям.

Верный ответ: 3

2.Приоритетными направлениями формирования кадрового состава муниципальной службы являются:

Ответы:

- 1)назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;
- 2) содействие в получении туристической путевки за счет коммерческих организаций;
- 3) повышение квалификации муниципальных служащих;
- 4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации

Верный ответ: 2

3. Реестр муниципальных служащих в муниципальном образовании

Ответы:

1. В муниципальном образовании ведется реестр муниципальных служащих.
2. Муниципальный служащий, уволенный с муниципальной службы, исключается из реестра муниципальных служащих в день увольнения.
3. В случае смерти (гибели) муниципального служащего либо признания муниципального служащего безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу, муниципальный служащий исключается из реестра муниципальных служащих в день, следующий за днем смерти (гибели) или днем вступления в законную силу решения суда.
4. Порядок ведения реестра муниципальных служащих утверждается правовым актом.
5. Порядок ведения реестра муниципальных служащих утверждается муниципальным правовым актом

Верный ответ: 4

4. Подчеркните известного теоретика по вопросу «Государственная и муниципальная служба: зарождение и развитие в России»

Ответы:

1. В.В. Иванов;
2. С.А. Кругляков;
3. Н.М. Карамзин;
4. А.Д. Градовский

Верный ответ: 4

5. Сколько этапов реформирования государственной службы реализуется в РФ?

Ответы:

1. один этап;
2. два этапа;
3. три этапа;
4. пять этапов;

Верный ответ: 4

6. Правовое регулирование, организация и функционирование федеральной гражданской государственной службы находится в ведении:

Ответы:

1. субъекта федерации;
2. муниципалитетов;
3. федерального уровня;
4. автономного округа

Верный ответ: 1

7. Перечень государственных должностей устанавливается:

Ответы:

1. ФЗ «О ГГС РФ»;
2. Уголовным кодексом;
3. Административным кодексом;
4. Конституцией РФ;
5. Указ Президента РФ «О государственных должностях РФ»

Верный ответ: 5

8. Классификация должностей гражданской службы включает в себя:

Ответы:

1. 4 категории и 5 групп должностей;
2. 5 категорий и 4 группы должностей;

3. 5 категорий и 6 групп должностей;

4. 4 категории и 6 групп должностей

Верный ответ: 1

9. По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, что муниципальный служащий:

Ответы:

1. соответствует замещаемой должности муниципальной службы;

2. подлежит переводу в другой орган местного самоуправления;

3. подлежит увольнению с муниципальной службы;

4. не соответствует замещаемой должности муниципальной службы

Верный ответ: 2,3

10. Муниципальный служащий имеет право на:

Ответы:

1. обеспечение организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

2. избрание или назначение на выборную должность в органы местного самоуправления;

3. защиту своих персональных данных;

4. участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы;

5. заниматься предпринимательской деятельностью

Верный ответ: 2,5

## **II. Описание шкалы оценивания**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы даны верно, четко сформулированные особенности практических решений*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно*

## **III. Правила выставления итоговой оценки по курсу**

Оценка определяется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ»