

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Уфимский филиал Финуниверситета

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ
УПРАВЛЕНИИ»

по направлению подготовки
38.04.04 ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

РАССМОТРЕН

на заседании кафедры

«Экономика, менеджмент и маркетинг»

Протокол № 9 от «25»марта 2025 г.

Заведующий кафедрой



/Д.В.Чувилин

Разработан на основе

*ОС ФГОБУ ВО Финуниверситета по
направлению 38.04.04 Государственное и
муниципальное управление (уровень
магистратуры) № 1524/о от 28.06.2021 г.*

1. Цель, задачи и результаты изучения дисциплины

Наименование учебной дисциплины: «Профессиональные компетенции в государственном управлении».

Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся системы знаний и навыков применения компетентностного подхода в управлении персоналом государственных и муниципальных органов власти.

Основные задачи дисциплины:

- изучение сущности, отечественного и мирового опыта компетентностного подхода к управлению персоналом государственного органа;
- овладение знаниями и навыками развития профессиональных компетенций государственных служащих, отвечающих требованиям современного состояния и уровня развития экономики страны.

Перечень планируемых результатов изучения дисциплины

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
ПKN-1	Способность обеспечивать формирование и реализацию государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих, соблюдение ими норм служебной этики и антикоррупционную направленность в их деятельности	1. Демонстрирует знания современных методов регулирования в сфере государственного и муниципального управления, норм служебной этики государственных и муниципальных служащих, обеспечения антикоррупционной направленности в их деятельности.	Знать: - нормы служебной этики государственных и муниципальных служащих, методы регулирования в сфере государственного и муниципального управления, обеспечения антикоррупционной направленности деятельности органов публичной власти. Уметь: - планировать и реализовывать мероприятия в области государственно-служебной культуры и профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих.
		2. Обеспечивает формирование и реализацию государственно-служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих.	Знать: - нормы и духовно-нравственные ценности государственно-служебной культуры и модели профессионального развития государственных и муниципальных служащих Уметь: - грамотно и эффективно обеспечивать формирование и

			реализацию мероприятий государственной культуры в государственном органе, организовывать реализацию принятой в государственном органе модели профессионального развития
ПК-3	Способность разрабатывать и реализовывать обоснованные управленческие решения в государственном секторе	1. Обоснованно предлагает виды управленческих решений и конкретные методы их принятия, использует научные принципы построения организационных структур и распределения функций управления, разрабатывает и принимает оптимальное решение.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию и установленные правила принятия решений в органах публичной власти, содержание и виды управленческих решений, конкретные методы их принятия и оценки. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать научные принципы построения организационных структур и распределения функций управления, осуществлять разработку и принятие оптимального решения с учетом особенностей конкретной ситуации
		2. Организует командное взаимодействие для решения управленческих задач, проявляет способности воздействовать на персонал государственного органа различными методами для достижения поставленных целей.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы коллективного управления, основанные на перераспределении ответственности, технологии организации командного взаимодействия для решения управленческих задач <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воздействовать на персонал государственного органа различными методами для достижения поставленных целей, создавать для этого необходимые условия
		3. Обеспечивает выполнение работы в установленные сроки, сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приоритетные направления деятельности государственного органа, особенности сложившейся политической и социально-экономической обстановки <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать сроки и распределять ресурсы с учетом последствий влияния различных условий и факторов на результаты деятельности государственного (муниципального) органа.

2. Оценочные материалы

1 (ПКН-1). Для какой категории и группы должностей гражданской службы могут дополнительно предъявляться требования к компетенциям «Лидерство» и «Принятие управленческих решений»:

- а) «руководители» старшей группы должностей;
- б) «помощники (советники)» младшей группы должностей;
- в) «обеспечивающие специалисты» средней группы должностей;
- г) «специалисты» высшей группы должностей.

2 (ПКН-1). Требования к общим и управленческим умениям, свидетельствующим о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств относятся к:

- а) базовым квалификационным требованиям;
- б) должностным квалификационным требованиям;
- в) специальным квалификационным требованиям;
- г) функциональным квалификационным требованиям.

3 (ПКН-1). К каким группам и категориям должностей государственной гражданской службы предъявляются требования о наличии высшего образования определенного уровня и стажа государственной службы или работы по специальности:

- а) высшая, помощники (советники);
- б) высшая, специалисты;
- в) главная, руководители;
- г) все ответы верны.

4 (ПКН-1) К этой компетенции государственного служащего относится такой поведенческий индикатор, как «Аргументированно объясняет другим свою точку зрения»:

- а) стратегическое мышление;
- б) гибкость и готовность к изменениям;
- в) персональная эффективность;
- г) командное взаимодействие.

5 (ПКН-1) Когда государственный служащий обеспечивает контроль над процессами и людьми, то этот поведенческий индикатор относится к характеристике:

- а) умение управлять изменениями;
- б) умение мыслить стратегически (системно);
- в) умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата;
- г) коммуникативные умения.

6 (ПКН-1). Если государственный служащий, сталкиваясь с препятствиями, проявляет настойчивость и продолжает работать, пока не достигнет результата, то такой поведенческий индикатор принадлежит к компетенции:

- а) командное взаимодействие;

- б) гибкость и готовность к изменениям;
- в) стратегическое мышление;
- г) персональная эффективность.

7 (ПКН-1). К какой характеристике умения принадлежит такой поведенческий индикатор государственного служащего, как «Четко и ясно выражает свою точку зрения»:

- а) умение мыслить стратегически (системно);
- б) коммуникативные умения;
- в) умение управлять изменениями;
- г) умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата.

8 (ПКН-1). Требования к профессиональным знаниям и навыкам в соответствии с направлением и специализацией по направлению деятельности относятся к:

- а) специальным квалификационным требованиям;
- б) базовым квалификационным требованиям;
- в) должностным квалификационным требованиям;
- г) функциональным квалификационным требованиям.

9 (ПК-3). Умение руководить подчиненными, эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее выполнение как характеристика компетенции подразумевает такой поведенческий индикатор, как:

- а) оказывает влияние и заручается поддержкой подчиненных для продвижения идей, решений, проектов;
- б) распределяет задачи между подчиненными, учитывая их индивидуальные особенности и текущую нагрузку;
- в) рассматривает идеи и предложения подчиненных по повышению эффективности исполнения должностных обязанностей и реализует их;
- г) руководствуется в работе стратегическими целями государственного органа.

10 (ПК-3). Верное требование в области информационно-коммуникационных технологий, относящееся к профессионально-функциональным квалификационным требованиям к цифровым навыкам – это:

- а) владение технологиями и средствами обеспечения информационной безопасности;
- б) знание официальных интернет-сайтов государственных органов и представительств в социальных сетях и блогах;
- в) развитие и наполнение порядка предоставления государственных услуг в электронной форме;
- г) взаимодействие в рамках пользовательского программного обеспечения.

11 (ПК-3) ... - это верная необходимость, которой была продиктована интеграция принципов и технологий управления проектами в деятельность органов власти:

- а) качественное повышение эффективности внутриведомственного, межведомственного и межуровневого взаимодействия при реализации задач и функций публичного управления;

- б) повышение прозрачности, обоснованности и своевременности принимаемых решений в органах власти;
- в) повышение четких приоритетов, сроков и требований к достижению уникальных результатов, запланированных органами власти;
- г) определение эффективности использования бюджетных ресурсов государства и его территориальных образований.

12 (ПК-3) Выберите из приведенного перечня верную потребность граждан и организаций, сформировавшуюся под влиянием формирования полноценной цифровой архитектуры функционирования государства:

- а) высокие требования к интерфейсу государственных цифровых продуктов и платформ;
- б) создание и внедрение цифровых решений в деятельность органов власти;
- в) моментальный, квазитерриториальный характер получения услуг;
- г) ожидание практикоориентированной модели государственных сервисов.

13 (ПК-3) Выберите верную составную часть такого направления компетенции органов власти в области взаимодействия с населением, как вовлечение:

- а) организация пресс-мероприятий;
- б) аутсорсинг;
- в) инцидент-менеджмент;
- г) публичные мероприятия.

14 (ПК-3) ... - это компетенция нового уровня:

- а) умение мыслить и разрабатывать государствоцентричные цифровые решения;
- б) навыки применения Agile-подходов к разработке продуктов и сервисов;
- в) навыки работы между структурными подразделениями и органами власти;
- г) умение осуществлять развитие цифровой экономики в России.

15 (ПК-3) Если государственный служащий выстраивает систему мотивации на основе прозрачных и понятных показателей, то такой поведенческий индикатор относится к компетенции:

- а) гибкость и готовность к изменениям;
- б) принятие управленческих решений;
- в) стратегическое мышление;
- г) лидерство.

16 (ПК-3). Верная профессиональная (прикладная) компетенция – это _____.

17 (ПК-3). Если государственный служащий поощряет подчиненных к обучению и профессиональному развитию, то такой поведенческий индикатор относится к компетенции _____.

18 (ПК-). Группы и категории должностей государственной гражданской службы, для замещения которых необходимо иметь профессиональное образование, а к стажу специальные требования не предъявляются – это _____, _____ и _____ специалисты.

19 (ПК-3). Направление вовлечения населения в процессы принятия государственных решений – это _____ нормативных локальных актов.

20 (ПК-3). _____ экономики и публичного управления – это наиболее значимый драйвер изменений в системе государственного управления.

21 (ПКН-1) Когда государственный служащий предлагает варианты решений, направленные на предотвращение возможных проблем и использование будущих возможностей, то этот поведенческий индикатор относится к компетенции _____.

22 (ПКН-1) Составляющая квалификационных требований к знаниям и умениям в области информационно-коммуникационных технологий – это навыки работы с системами _____.

23 (ПКН-1) _____ и _____ - это группы и категории должностей государственной гражданской службы, для замещения которых необходимо иметь высшее образование любого уровня и стаж государственной службы или работы по специальности.

24 (ПКН-1) Фундаментальные обоснования компетентного подхода в управлении персоналом за рубежом в современной истории изложены в трудах _____ . (указать только фамилии)

25 (ПКН-1) Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего включаются в _____.

26 (ПК-3) ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Сопоставьте основные режимы управленческого труда в сфере государственной гражданской службы и их описание:

- а) заявительный режим;
- б) регулятивный режим;
- в) согласительный режим;
- г) разрешительный режим.

1) направлен на активное участие отдельных хозяйственных подразделений в распределении стимулов и ограничений в соответствии с требованиями технологического режима и характером возникающих проблемных ситуаций;

2) заключается в соблюдении процедуры принятия решения по действиям заявителя, которая предполагает ознакомление и визирование соответствующих документов подразделением, напрямую несвязанным со сферой действия заявителя;

3) заключается в передаче управленцу функций промежуточной инстанции для оформления и предварительной регистрации заявок на исполнение услуг, находящихся в полномочиях вышестоящей инстанции;

4) проявляется в праве управленца принимать решения по исполнению действий заявителя, предполагающие санкцию со стороны вышестоящего органа власти.

27 (ПК-3) ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Соотнесите понятия и определения:

- а) профессиональные качества;
- б) личностные качества;
- в) знания;
- г) компетенция.

1) профессиональные качества гражданского служащего, необходимые для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей;

2) комплекс проявляемых в поведении гражданского служащего профессиональных и личностных качеств, свидетельствующий о наличии необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей знаний, умений, а также опыта профессиональной деятельности;

3) индивидуальные особенности личности, отражающие жизненные ценности и установки индивидуума, тип темперамента, мотивацию и личные цели, динамические свойства нервной системы;

4) проявляемые в поведении гражданского служащего характеристики, отражающие единство его стремлений, способностей, знаний, навыков, умений и личностных качеств, необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей.

28 (ПК-3) ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Соотнесите определение и понятие:

- а) умения;
- б) общие умения;
- в) управленческие умения;
- г) умения, включенные в состав базовых квалификационных требований.

1) умения, необходимые для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей по должностям гражданской службы всех категорий и групп;

2) умения, необходимые для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей по должностям гражданской службы категории «руководители» высшей, главной и ведущей групп должностей гражданской службы, а также иным должностям, в должностные обязанности по которым входит организация и планирование деятельности гражданских служащих, находящихся в линейном или функциональном подчинении, и в целом государственного органа, структурных(ого) подразделений(я) государственного органа или проектных(ой) групп(ы), а также контроль хода исполнения документов и проектов для достижения задач и целей государственного органа, структурных(ого) подразделений(я) государственного органа или проектных(ой) групп(ы);

3) умения в области информационно-коммуникационных технологий, а также общие и управленческие умения, свидетельствующие о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств;

4) способы выполнения действия, обеспечиваемые совокупностью приобретённых знаний и навыков.

29 (ПKN-1) ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Соотнесите требование и содержание:

- а) базовые квалификационные требования;

- б) профессионально-функциональные квалификационные требования;
- в) требования к знаниям и умениям в рамках базовых квалификационных требований включают требования;
- г) в число квалификационных требований в должностной регламент представляется целесообразным включать требования к наличию следующих умений (общие умения).
 - 1) требования к специальности (направлению подготовки);
 - 2) требования к уровню профессионального образования;
 - 3) умение мыслить стратегически (системно);
 - 4) знание государственного языка Российской Федерации (русского языка).

30 (ПKN-1) ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Соотнесите требование и содержание:

- а) требования к профессиональным знаниям и умениям;
- б) требования к профессиональным умениям;
- в) требования к функциональным знаниям и умениям;
- г) квалификационные требования к функциональным умениям.
 - 1) должны быть конкретны и не должны выходить за рамки области и вида деятельности;
 - 2) устанавливаются в зависимости от функциональных обязанностей гражданских служащих;
 - 3) разработка, рассмотрение и согласование проектов нормативных правовых актов и других документов;
 - 4) определяются с учетом области и вида деятельности, а также включаемых в должностной регламент должностных обязанностей гражданского служащего.

3. Примерные критерии оценивания

Критерии оценки знаний при проведении устного/письменного опроса

Оценка «**отлично**» – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины.

Оценка «**хорошо**» – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «**удовлетворительно**» – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «**неудовлетворительно**» – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий.

Критерии оценки знаний при решении задач

Оценка «**отлично**» – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины и умение уверенно

применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка **«хорошо»** – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Оценка **«отлично»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем на 85 % тестовых заданий;

Оценка **«хорошо»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем на 70 % тестовых заданий;

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем на 51 %;

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося менее чем на 50 % тестовых заданий.

4. Ключ (правильные ответы)

1. Ответ: а
2. Ответ: а
3. Ответ: г
4. Ответ: г
5. Ответ: в
6. Ответ: г
7. Ответ: б
8. Ответ: в
9. Ответ: б
10. Ответ: а
11. Ответ: г
12. Ответ: г
13. Ответ: в
14. Ответ: б
15. Ответ: б
16. Ответ: эффективная коммуникация
17. Ответ: лидерство
18. Ответ: ведущие старшие младшие
19. Ответ: общественные обсуждения
20. Ответ: цифровая трансформация

21. Ответ: стратегическое мышление
22. Ответ: информационной безопасности
23. Ответ: Высшая главная
24. Ответ: Мак-Клеланд Бояцис
25. Ответ: должностной регламент
26. Ответ: а-3; б-1; в-2; г-4
27. Ответ: а-4; б-3; в-1; г-2
28. Ответ: а-4; б-1; в-2; г-3
29. Ответ: а-2; б-1; в-3; г-4
30. Ответ: а-4; б-1; в-2; г-3