

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Пархомчук Марика Анатольевна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 18.08.2025 14:11:20
Уникальный программный ключ:
6e5d21d46502a4fde4cd019371582a9dd1f6bf72

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой
международных отношений
и государственного управления
(наименование кафедры)

М.А. Пархомчук

(подпись)

«26» 05 2025 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для промежуточной аттестации обучающихся
по комплексному модулю № 3 «Управление и кадровая политика
организации»

38.04.04 Государственное и муниципальное управление,
направленность (профиль) «Организация административно-технологических
процессов в государственном и муниципальном управлении»

ОПОП ВО реализуется по модели практико-модульного обучения

1. БАНК ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА ПО КОМПЛЕКСНОМУ МОДУЛЮ В ФОРМАТЕ АССЕСМЕНТА КОМПЕТЕНЦИЙ

Из практических заданий, приведенных ниже, формируется 7 экзаменационных билетов, в каждом из которых – 4 практических заданий (равное количеству компетенций, закрепленных за данным модулем).

Каждое практическое задание проверяет сформированность у обучающегося одной какой-либо компетенции (код проверяемой компетенции приведен в скобках после наименования типа задания).

Каждый экзаменационный билет проверяет сформированность у обучающегося всех компетенций, закрепленных за данным модулем.

1.1 Практические задания для проверки сформированности ПК-1

1. Ситуационная задача (ПК-1)

В муниципальном образовании в разгар зимы произошла авария на магистральной теплотрассе, обслуживаемой МУП "Теплосети". Из-за сильных морозов (-30°C) и старых сетей произошел разрыв трубы, оставив без отопления 5 многоквартирных домов (около 1000 жителей), включая здание детского сада. На устранение аварии требуется не менее 48 часов. Население в панике, начинаются жалобы в прокуратуру и администрацию Президента. Глава района поручил Вам, немедленно организовать работу по ликвидации последствий аварии и минимизации ущерба для населения. В Вашем распоряжении ресурсы МУП "Теплосети", аварийной службы, Управления соцзащиты, МВД, МЧС и пресс-службы администрации. Опишите Ваши конкретные действия по организации управления административной, хозяйственной и документационной поддержкой в данной чрезвычайной ситуации. Как Вы консолидируете усилия различных служб и исполнителей для оперативного решения проблемы и обеспечения одного результата – безопасности и минимального дискомфорта граждан? Какие показатели эффективности своей деятельности в этой ситуации Вы будете отслеживать

2. Производственная задача (ПК-1)

В Министерстве экономического развития субъекта РФ выявлены серьезные проблемы с документооборотом: дублирование функций согласования проектов постановлений между отделами, длительные сроки прохождения документов (до 30 дней), потеря документов, отсутствие единой электронной системы (часть документов на бумаге, часть в разных неинтегрированных ЭДО), жалобы сотрудников на неэффективность. Руководитель поручил Вам, разработать и внедрить комплекс мер по оптимизации и регламентации документооборота в Министерстве, включая переход на эффективную ЭДО. Подробно опишите Ваш план действий: как

Вы будете организовывать процесс выявления проблемных точек, разработки новых регламентов и инструкций, выбора и внедрения ЭДО? Как Вы обеспечите консолидацию усилий различных отделов и их сотрудников для достижения единой цели – прозрачного и быстрого документооборота?

3. Ситуационная задача (ПК-1)

В подведомственном учреждении Министерства социального обеспечения, материнства и детства региона назрел острый конфликт между директором и коллективом. Сотрудники жалуются на авторитарный стиль управления директора, несправедливое распределение нагрузки, отсутствие обратной связи и неэффективную организацию работы, приводящую к срыву сроков оказания услуг. Поступили анонимные жалобы в прокуратуру и в вышестоящее Министерство. Министр поручил Вам, срочно разобраться в ситуации и организовать работу по нормализации обстановки и восстановлению эффективной деятельности подведомственного учреждения. Опишите Ваш алгоритм действий: как Вы сформируете административное и организационное взаимодействие? Какую документационную поддержку необходимо обеспечить? Каким образом Вы будете консолидировать усилия конфликтующих сторон (директор, коллектив, профсоюз, Ваш отдел) для достижения конструктивного решения и восстановления работоспособности учреждения?

4. Ситуационная задача (ПК-1)

Федеральным законодательством внесены существенные изменения в порядок предоставления отдельной государственной услуги, требующие кардинальной перестройки внутренних процессов в региональном органе исполнительной власти (Министерство промышленности, торговли и предпринимательства). Сроки на внедрение изменений сжатые – 3 месяца. Сотрудники на местах сопротивляются изменениям, опасаясь увеличения нагрузки, не понимают новых процедур. Вам поручено обеспечить своевременную и бесперебойную адаптацию системы предоставления услуги к новым требованиям. Опишите Ваши действия по организации управленческого руководства этим процессом. Как Вы будете структурировать административную и организационную поддержку? Какую документационную базу необходимо разработать и внедрить? Каким образом Вы консолидируете усилия руководства Министерства, начальников отделов, рядовых исполнителей и ИТ-специалистов (если требуется доработка информационных систем) для достижения единой цели – соответствия новым требованиям в установленный срок? Какие индикаторы успешности внедрения изменений Вы будете отслеживать

5. Производственная задача (ПК-1)

Губернатор региона поставил задачу перед всеми органами исполнительной власти субъекта РФ провести глубокий анализ

эффективности их деятельности за последние 3 года и разработать программы повышения эффективности. Вам, как сотруднику Управление комплексного анализа, поручено организовать эту работу и консолидировать отчеты. Разработайте методику и план проведения данной аналитической работы. Как Вы организуете процесс сбора, анализа и обобщения данных от различных министерств и ведомств? Какие документы (методические рекомендации, формы отчетов, шаблоны программ) Вы разработаете для обеспечения единообразия и качества предоставляемой информации? Как Вы консолидируете усилия аналитиков Вашего управления, кураторов из аппарата губернатора и ответственных лиц в министерствах для достижения согласованного, объективного и полезного результата анализа? Какие критерии и методы Вы предложите для оценки эффективности текущей деятельности органов власти и разработанных ими программ повышения эффективности?

6. Ситуационная задача (ПК-1)

В результате крупного природного явления (например, паводок) в нескольких населенных пунктах муниципального района объявлен режим ЧС. Требуется оперативно организовать работу по жизнеобеспечению населения (эвакуация, временное размещение, питание, медпомощь), восстановлению инфраструктуры и координации действий всех служб (МЧС, МВД, медицина, соцзащита, ЖКХ, дорожные службы, волонтеры). Вас назначили руководителем оперативного штаба по ликвидации ЧС. Задание: Разработайте структуру и план работы оперативного штаба. Распределите зоны ответственности между службами и назначьте ответственных лиц. Опишите систему ежедневного планирования, сбора информации о ситуации (разрушения, потребности, ресурсы) и доведения задач до исполнителей. Предложите механизмы консолидации усилий государственных, муниципальных структур и волонтерских организаций. Определите порядок документирования всех действий и решений штаба. Обоснуйте, по каким критериям и как будет оперативно оцениваться эффективность работы штаба и достижение ключевых целей.

7. Ситуационная задача (ПК-1)

Глава городской Администрации поставил задачу внедрить в практику работы всех структурных подразделений систему регулярной оценки эффективности их административной, хозяйственной и организационной деятельности. Вам, как сотруднику Контрольно-аналитического управления, поручено разработать методологию и инструменты такой оценки. Какие ключевые процессы в каждом из направлений (административное, хозяйственное, документационное, организационное) необходимо выделить для оценки? Предложите конкретные показатели, которые можно реально измерить и которые будут отражать эффективность и результативность деятельности подразделений. Опишите, как будет организован процесс сбора данных (в т.ч. документирования показателей), их анализа и консолидации в

итоговую оценку. Как вы обеспечите вовлеченность руководителей подразделений в эту работу и восприятие системы оценки как инструмента развития, а не только контроля? Какие риски внедрения такой системы вы видите и как планируете их минимизировать?

1.2 Практические задания для проверки сформированности ПК-4

1. Ситуационная задача (ПК-4)

Вы – начальник отдела кадров Министерства транспорта региона. Губернатор утвердил новую стратегию развития транспортной инфраструктуры до 2030 года с акцентом на развитие "умных" транспортных систем, внедрение BIM-технологий в строительстве и цифровизацию логистики. Анализ текущего кадрового состава показал значительный дефицит специалистов в области IT, больших данных и цифрового моделирования, а также высокий средний возраст ключевых инженерно-технических работников. При этом бюджет на персонал на ближайшие 3 года увеличен незначительно.

Разработайте комплекс конкретных мероприятий по управлению персоналом, направленных на обеспечение министерства необходимыми кадрами для реализации стратегических целей. Учтите бюджетные ограничения, специфику государственной службы (требования к квалификации, процедуры найма) и необходимость сохранения критически важного опыта действующих сотрудников. Предложите меры как по привлечению/развитию новых компетенций, так и по управлению возрастной структурой.

2. Производственная задача (ПК-4)

Вы – руководитель кадровой службы крупного государственного учреждения, ответственного за реализацию национального проекта "Экология" на уровне субъекта РФ. Основная стратегическая цель – повысить качество питьевой воды для 95% населения региона к 2030 году. Руководство обеспокоено низкой вовлеченностью сотрудников проектных отделов и инспекторского состава, что приводит к срыву сроков проектов и недостаточной строгости проверок. Существующая система мотивации основана преимущественно на стаже и общих показателях исполнения бюджета.

Предложите конкретные мероприятия по разработке и внедрению новой системы мотивации персонала, напрямую увязанной со стратегическими целями нацпроекта. Учтите ограничения ФЗ "О государственной гражданской службе" в части материального стимулирования. Как вы интегрируете показатели качества проектов, сроки их реализации, результаты проверок и экологические индикаторы в систему оценки эффективности и вознаграждения? Какие нематериальные методы мотивации будут наиболее эффективны в данном контексте?

3. Ситуационная задача (ПК-4)

В Администрации крупного городского округа существует формальная система кадрового резерва, но она неэффективна: резервисты редко назначаются на целевые должности, подготовка носит общий характер, нет связи с реальными потребностями в замещении стратегически важных позиций (замы глав, начальники ключевых управлений). Анализ показывает «кадровый провал» на уровне среднего звена управления и недостаток преемственности. Стратегия развития города требует новых компетенций.

Предложите комплекс мер по кардинальному реформированию системы кадрового резерва Администрации, направленных на обеспечение стратегических потребностей в управленческих кадрах. Как выявить критические должности и необходимые для них компетенции будущего? Как усовершенствовать процедуры отбора в резерв? Какие современные методы развития (наставничество, ротация, стажировки, проектная работа, обучение) необходимо внедрить, чтобы подготовка была целевой и эффективной? Как обеспечить реальное назначение подготовленных резервистов и оценить результативность самой системы кадрового резерва?

4. Ситуационная задача (ПК-4)

Глава муниципального образования принял решение об оптимизации штата администрации в связи с внедрением цифровых сервисов и необходимостью сокращения расходов. Планируется сократить около 15% должностей в течение двух лет, в основном за счет административно-хозяйственных и дублирующих функций. Это вызывает тревогу и демотивацию у коллектива. Существующая социальная политика не адаптирована к ситуации стресса и неопределенности.

Разработайте план мероприятий по адаптации корпоративной социальной политики и системы нематериальной мотивации в условиях предстоящего сокращения штата. Как минимизировать негативные последствия для оставшихся сотрудников (страх, перегрузку, падение лояльности)? Какие конкретные меры социальной поддержки (информационные, психологические, карьерные) предложить увольняемым и сохраняемым сотрудникам? Как поддерживать корпоративный дух и вовлеченность в этот сложный период? Учтите бюджетные ограничения и этические аспекты.

5. Ситуационная задача (ПК-4)

Вы – руководитель отдела кадров Государственного регионального фонда поддержки предпринимательства. Существующая система ежегодной аттестации сотрудников фонда критикуется как формальная («галочная»), не отражающая реальный вклад в достижение стратегических целей фонда (увеличение числа успешных стартапов, рост занятости в малом бизнесе, повышение инвестиционной привлекательности региона). Сотрудники не

видят связи оценки со своим развитием или премированием. Руководство требует пересмотреть систему оценки, сделав ее объективной, прозрачной и ориентированной на результат.

Предложите концепцию редизайна системы оценки персонала Фонда. Какие новые методы и критерии оценки необходимо внедрить? Как увязать оценку со стратегическими показателями Фонда и индивидуальными планами развития сотрудников? Как обеспечить объективность и прозрачность процедуры? Какие изменения потребуются в регламентах, какие риски могут возникнуть и как их минимизировать? Как интегрировать новую оценку в систему мотивации в рамках бюджетных ограничений?

6. Ситуационная задача (ПК-4)

Муниципалитет крупного города принял решение объединить два департамента: ЖКХ и Транспорта, в единый Департамент городского хозяйства для улучшения координации. Сотрудники имеют разный профессиональный стаж, исторически сложившиеся разные подходы к работе и даже неформальные традиции. Наблюдаются трения между командами, непонимание общих целей. Вам поручено разработать и инициировать внедрение программы формирования единой корпоративной культуры и системы мотивации для нового департамента. Какие конкретные шаги вы предпримете? Как будете учитывать специфику госслужбы (ограничения по материальному стимулированию) при разработке системы мотивации? Как интегрируете оценку эффективности в новую структуру.

7. Ситуационная задача (ПК-4)

В связи с изменением демографической ситуации и государственной политики в вашем субъекте РФ резко возросли объемы строительства социальных объектов (школы, детсады, поликлиники). Региональный Комитет по строительству и архитектуре испытывает острую нехватку квалифицированных экспертов по госэкспертизе проектной документации и инженеров по надзору за строительством. Текущие программы развития персонала не покрывают потребность, а привлечение специалистов со стороны затруднено из-за бюджетных ограничений по оплате труда. Какие срочные и среднесрочные мероприятия по управлению персоналом вы предложите руководству Комитета для преодоления кадрового дефицита и обеспечения выполнения новых стратегических задач?

2. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО МОДУЛЮ

Оценка по промежуточной аттестации по модулю (на экзамене по модулю в формате ассесмента) выставляется обучающемуся по 5-балльной шкале.

Механизм определения оценки обучающегося по промежуточной аттестации по модулю (на экзамене по модулю в формате ассесмента):

1. Каждая компетенция оценивается отдельно по шкале и критериям, указанным в таблице 1.

Таблица 1 – Шкала и критерии оценивания компетенций обучающихся на промежуточной аттестации по модулю (на экзамене по модулю в формате ассесмента)

Шкала и критерии оценивания компетенций			
Недостаточный уровень (2 балла)	Пороговый уровень (3 балла)	Продвинутый уровень (4 балла)	Высокий уровень (5 баллов)
При выполнении практического задания НЕ проявил способность, указанную в определении компетенции	При выполнении практического задания ЧАСТИЧНО проявил способность, названную в определении компетенции. Имели место ошибки и недочеты	При выполнении практического задания ПОЛНО проявил способность, названную в определении компетенции. Очевидных ошибок нет, имели место недочеты	При выполнении практического задания ПОЛНО и ТВОРЧЕСКИ проявил способность, названную в определении компетенции. Ошибки и недочеты отсутствуют

2. Баллы, полученные обучающимся по каждой компетенции, суммируются.

3. Сумма баллов делится на количество заданий в экзаменационном билете.

4. Если в результате деления частное является дробной величиной, оно округляется до целого числа.

5. Полученный балл считается окончательной оценкой обучающегося по промежуточной аттестации по модулю.