

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Л.И. Ушвицкий

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 10.06.2026 15:59:45

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления
д-р экон. наук, профессор
Ушвицкий Л.И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе

Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Государственное управление
Год начала обучения	2026
Форма обучения	заочная
Реализуется в семестре	2,3

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Кадровые технологии в системе государственной и муниципальной службы» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Государственное управление» по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Кадровые технологии в системе государственной и муниципальной службы»
3. Разработчик: Шмыгалева П.В., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куц Е. Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленность (профиль) Государственное управление.

«19» мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
<i>Результаты обучения:</i> ИД-1 УК-3. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды ИД-2 УК-3. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Не знает особенности формирования эффективной команды и поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	На основе особенностей формирования эффективной команды и демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	На основе особенностей формирования эффективной команды и демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	На основе особенностей формирования эффективной команды и демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия
ПК-3 Способен управлять внедрением инновационных управленческих и кадровых технологий и осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности в сфере государственного и муниципального управления				
<i>Результаты обучения:</i> ИД-1 ПК-3. Управляет внедрением инновационных управленческих и кадровых технологий управления в сфере государственного и муниципального управления ИД-2 ПК-3. Осуществляет технологическое обеспечение служебной деятельности в сфере государственного и муниципального управления	Не способен управлять внедрением инновационных управленческих и кадровых технологий управления в сфере государственного и муниципального управления и осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности	На основе внедрения инновационных управленческих и кадровых технологий осуществляет технологическое обеспечение служебной деятельности, но не в полном объеме	На основе внедрения инновационных управленческих и кадровых технологий осуществляет технологическое обеспечение служебной деятельности	На основе внедрения инновационных управленческих и кадровых технологий на высоком профессиональном уровне осуществляет технологическое обеспечение служебной деятельности

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (3 семестр).

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ПК-3 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательной программе заочной формы обучения и студентов магистратуры.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-3 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-3 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-3 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-3 не достигнуты.

Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Тестовые задания	
1.	а	С какой целью проводится аттестация? а) с целью определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы б) с целью решения вопроса о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания с) с целью решения вопроса о присвоении гражданскому служащему классного чина гражданской службы д) с целью решения вопроса о снятии с гражданского служащего дисциплинарного взыскания	УК-3, ПК-3
2.	е	В состав аттестационной комиссии федерального государственного органа, при котором создан Общественный совет, входят 25% независимых экспертов и 75% федеральных государственных гражданских служащих. Члены Общественного совета в состав аттестационной комиссии не входят. Правомочно ли такое решение? а) да, т. к. члены общественного совета при занимаются другими вопросами б) нет, т. к. количество независимых экспертов должно быть не менее 1/2 от общего числа членов аттестационной комиссии с) да, т. к. вхождение членов общественного совета опционально д) нет, т. к. аттестационная комиссия должна состоять только из независимых государственных служащих е) нет, т. к. члены общественного совета обязательно должны входить в состав аттестационной комиссии»	УК-3, ПК-3
3.	б	Государственный гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в ином государственном органе подает следующие документы а) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией и копию трудовой книжки, заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность государственной гражданской службы б) заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную им и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность государственной гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией с) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию, стаж работы, и документ об отсутствии у заболевания, препятствующего замещению	УК-3, ПК-3

		должности государственной гражданской службы или ее прохождению d) -копию паспорта или заменяющего его документа и иные документы, предусмотренные федеральным законом о государственной гражданской службе, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации	
4.	c	Основными должностными обязанностями государственного гражданского служащего НЕ являются a) соблюдение служебного распорядка государственного органа, в котором он замещает должность государственной гражданской службы b) неразглашение сведений, составляющих государственную тайну, и сведений, ставших ему известными, касающихся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающих их честь и достоинство c) участие (членство) в управлении политической партией, иной общественной организации d) исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом по замещаемой должности	УК-3, ПК-3
5.	a	Служебная дисциплина на гражданской службе — это a) добросовестное исполнение служебных обязанностей гражданскими служащими b) обязательное для гражданских служащих соблюдение норм деловой этики c) обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента	УК-3, ПК-3
6.	c	Примерная форма служебного контракта устанавливается a) Стороны договора вправе определить форму служебного контракта по взаимному соглашению, руководствуясь при этом только требованиями Гражданского кодекса Российской Федерации b) Федеральным законом c) Президентом Российской Федерации d) Правительством Российской Федерации	УК-3, ПК-3
7.	b	Аттестация государственных гражданских служащих бывает: a) общая b) персональная c) общая и персональная d) нет верного ответа.	УК-3, ПК-3
8.	b	Гражданский служащий не вправе a) заниматься оплачиваемой научной деятельностью b) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора c) получать гонорары за публикации и выступления в качестве частного лица d) состоять в политической партии, находящейся в оппозиции к руководству страны	УК-3, ПК-3
9.	a	Федеральный гражданский служащий Иванов И.И. прошёл очередную аттестацию в 2019 году. В 2020 году принимается решение о сокращении должностей государственной службы в государственном органе. Может ли в данном случае быть	УК-3, ПК-3

		проведена внеочередная аттестация? а) да, внеочередная аттестация может быть проведена б) да, внеочередная аттестация обязательно проводится с) нет, не может, т. к. аттестация проводится раз в три года	
10.	a	Денежное содержание гражданского служащего состоит а) из должностного оклада, оклада за классный чин и дополнительных выплат б) из должностного оклада и оклада за классный чин с) из оклада за классный чин д) из должностного оклада, оклада за классный чин и материальной поддержки	УК-3, ПК-3
11.	d	Что относится к видам государственной службы: а) гражданская служба; б) военная служба; с) правоохранительная служба; д) все вышеперечисленное верно.	УК-3, ПК-3
12.	a	Принципами гражданской службы являются а) приоритет прав и свобод человека и гражданина; б) оказание содействия Президенту РФ в реализации его конституционных полномочий в области обеспечения и защиты прав и свобод человека и гражданина; с) все ответы верны	УК-3, ПК-3
13.	d	Являются ли персональные данные госслужащих, внесенные в личные дела, сведениями, составляющими государственную тайну? а) да б) нет с) являются, если при приеме на службу госслужащий заявил об этом по установленной форме. д) являются в тех случаях, когда это установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.	УК-3, ПК-3
14.	d	Запрещается ли государственным служащим, состоящим на гражданской службе, приобретать ценные бумаги, по которым может быть получен доход? а) да б) нет с) запрещается приобретать без согласования с представителем нанимателя. д) запрещается в случаях, установленных федеральным законом.	УК-3, ПК-3
15.	c	Служебная дисциплина на гражданской службе — это а) добросовестное исполнение служебных обязанностей гражданскими служащими б) обязательное для гражданских служащих соблюдение норм деловой этики с) обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента	УК-3, ПК-3
16.	a	Учитывается ли стаж муниципальной службы при исчислении стажа гражданской службы а) да б) нет с) учитывается в соотношении 2 к 1 д) учитывается, если до замещения должностей муниципальной	УК-3, ПК-3

		службы гражданский служащий находился на государственной службе	
17.	d	Кадровое мероприятие, которое проводится в целях оценки знаний, навыков и умений гражданского служащего для решения вопроса о присвоении ему классного чина по замещаемой должности гражданской службы — это а) аттестация б) повышение квалификации в) конкурс на замещение вакантной должности г) квалификационный экзамен	УК-3, ПК-3
18.	a	Что из перечисленного не входит в число квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы? а) требование о наличии стажа военной службы или альтернативной гражданской службы б) требования к стажу гражданской службы в) требования к специальности, направлению подготовки	УК-3, ПК-3
19.	c	Гражданскому служащему по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью а) две недели б) не более шести месяцев в) не более одного года г) не более трех дней	УК-3, ПК-3
20.	a	Квалификационный экзамен проводится при решении вопроса о а) присвоении гражданскому служащему классного чина по замещаемой должности гражданской службы б) изменении условий оплаты труда гражданского служащего в) степени соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы г) проведении испытания при назначении на должность гражданской службы	УК-3, ПК-3
21.	a	При каком значении результатов оценка деятельности государственного гражданского служащего будет признана результативной а) 100% б) 80% в) 60%	УК-3, ПК-3
22.	b)	Что должно учитываться при определении размера премии для категорий: специалисты и помощник руководителя? а) фонд оплаты труда б) количество отработанного времени в оцениваемом периоде в) стаж работы в должности/	УК-3, ПК-3
		Вопросы к экзамену	
23.		Кадровые технологии: определение, виды, место в системе кадровой работы.	УК-3, ПК-3
24.		Объект и субъект воздействия кадровых технологий	УК-3, ПК-3
25.		Базовые основы применения кадровых технологий	УК-3, ПК-3
26.		Законодательное регулирование кадровой работы в государственных органах	УК-3, ПК-3

27.		Нормативные акты, определяющие правовую и нормативную обусловленность кадровых технологий в системе государственного и муниципального управления	УК-3, ПК-3
28.		Условия поступления на государственную гражданскую службу	УК-3, ПК-3
29.		Право поступления на гражданскую и муниципальную службу	УК-3, ПК-3
30.		Поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданской службы по конкурсу	УК-3, ПК-3
31.		Ограничения, при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу	УК-3, ПК-3
32.		Этапы прохождения государственной гражданской службы	ПК-3
33.		Формирование и состав квалификационной комиссии	ПК-3
34.		Содержание понятия "квалификация" государственного гражданского служащего	УК-3, ПК-3
35.		Стаж государственной гражданской службы	ПК-3
36.		Цель, основные задачи и функции аттестации государственных гражданских и муниципальных служащих	УК-3, ПК-3
37.		Порядок проведения аттестации государственных и муниципальных служащих	УК-3, ПК-3
38.		Структура и содержание правового акта государственного (муниципального) органа о подготовке и проведении аттестации	УК-3, ПК-3
39.		Подготовительный период проведения аттестации	ПК-3
40.		Цели и задачи проведения квалификационного экзамена	ПК-3
41.		Законодательная основа проведения квалификационного экзамена	ПК-3
42.		Порядок и процедура квалификационного экзамена	ПК-3
43.		Организационно-функциональная модель управления профессиональным развитием государственных гражданских и муниципальных служащих	УК-3, ПК-3
44.		Индивидуальное и групповое профессиональное развитие	ПК-3
45.		Понятие кадрового резерва государственной гражданской и муниципальной службы	УК-3, ПК-3
46.		Порядок и условия формирования кадрового резерва	ПК-3
47.		Особенности формирования и функционирования системы мотивации и стимулирования труда кадрового состава государственной гражданской и муниципальной службы	УК-3, ПК-3
48.		Стратегия мотивации и стимулирования профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих	УК-3, ПК-3
49.		Принципы мотивации и стимулирования кадрового состава государственной гражданской и муниципальной службы	УК-3, ПК-3
50.		Формы материального стимулирования государственных гражданских и муниципальных служащих	ПК-3
51.		Кадровые технологии как форма деятельности по управлению кадрами	УК-3, ПК-3
52.		Требования к кадровым технологиям в системе государственного и муниципального управления	УК-3, ПК-3
53.		Условия эффективности использования кадровых технологий	ПК-3
54.		Законодательная регламентация кадровых технологий в государственных органах	УК-3, ПК-3
55.		Законодательное регулирование кадровых технологий в органах	УК-3,

		местного самоуправления	ПК-3
56.		Понятие и типология систем прохождения государственной гражданской службы	УК-3, ПК-3
57.		Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, определяющее порядок и условия его проведения	УК-3, ПК-3
58.		Основные разделы и срок действия служебного контракта	ПК-3
59.		Общие основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности и увольнения с государственной гражданской и муниципальной службы	УК-3, ПК-3
60.		Реестр должностей государственной гражданской службы	ПК-3
61.		Категории должностей: руководители, помощники, специалисты, обеспечивающие специалисты	УК-3, ПК-3
62.		Классные чины государственной гражданской службы	ПК-3
63.		Условия и порядок присвоения классных чинов государственным гражданским служащим	УК-3, ПК-3
64.		Регулирование системы квалификационных требований к государственному гражданскому служащему	УК-3, ПК-3
65.		Квалификационные требования к знаниям и умениям государственных гражданских служащих	УК-3, ПК-3
66.		Аттестационный период (аттестационный процесс) на государственной и муниципальной службе	УК-3, ПК-3
67.		Этапы проведения аттестации на государственной и муниципальной службе	УК-3, ПК-3
68.		Порядок формирования и состав аттестационной комиссии	ПК-3
69.		Послеаттестационный период на государственной и муниципальной службе	УК-3, ПК-3
70.		Механизмы реализации рекомендательных предложений аттестационных комиссий на государственной и муниципальной службе	УК-3, ПК-3
71.		Организация работы по реализации итогов аттестации на государственной и муниципальной службе	УК-3, ПК-3
72.		Условия и пути повышения эффективности аттестации как кадровой технологии государственной и муниципальной службы	УК-3, ПК-3
73.		Периодичность проведения квалификационных экзаменов государственных гражданских и муниципальных служащих	УК-3, ПК-3
74.		Методы оценки государственных гражданских и муниципальных служащих: компьютерный тест и письменная работа	УК-3, ПК-3
75.		Современные методы оценки государственных гражданских и муниципальных служащих.	УК-3, ПК-3
76.		Методы и условия профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих.	УК-3, ПК-3
77.		Технологии обучения государственных гражданских и муниципальных служащих.	УК-3, ПК-3
78.		Порядок проведения конкурса на включение в кадровый резерв	ПК-3
79.		Организация работы с кадровым резервом	ПК-3
80.		Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда в организации и возможности их использования в государственной гражданской и муниципальной службе.	УК-3, ПК-3
81.		Денежное содержание и результативность труда государственных гражданских и муниципальных служащих	УК-3, ПК-3

82.		Методы премирования государственных гражданских и муниципальных служащих за достижение результатов и их эффективность	УК-3, ПК-3				
83.		Государственные гарантии и их роль в системе материального стимулирования труда государственных гражданских и муниципальных служащих	УК-3, ПК-3				
84.		Премирование государственных гражданских служащих на основе внедрения ключевых показателей эффективности и результативности труда (KPI).	УК-3, ПК-3				
85.		Основные требования к показателям эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих.	УК-3, ПК-3				
86.		Дифференцированный социальный пакет и проблемы его внедрения на государственной гражданской службе.	УК-3, ПК-3				
		Практические задачи	ПК-3				
87.		Коллега говорит Вам: «Я вообще не понимаю, что такое «кадровые технологии» и зачем они нужны. На государственной службе все предельно ясно, ее регулируют законы, положения и другие правовые акты, а технологии – это лишнее». <i>На основе способности применять современные инновационные технологии в управлении персоналом организаций государственной и муниципальной сферы, аргументируйте важность их применения</i>	УК-3, ПК-3				
88.		Изучите официальный сайт Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) – http://rospotrebnadzor.ru <i>Используя способность проводить многофакторный анализ и диагностику на основе системного подхода, сформулируйте объект и субъект воздействия кадровых технологий в данном</i>	УК-3, ПК-3				
89.		<i>На основе способности применять современные инновационные технологии в системе управления кадровой политикой; оценивать результаты и последствия принятых управленческих решений, проанализируйте объявление о конкурсе для включения в кадровый резерв на замещение должностей государственной гражданской службы N-ской области</i>	УК-3, ПК-3				
		<table><tr><td><i>Наименование должности</i></td><td><i>Требование к кандидатам</i></td></tr><tr><td>Ведущий консультант отдела правового регулирования Министерства N</td><td>1. Гражданство Российской Федерации 2. Достижение возраста 18 лет 3. Владение государственным языком Российской Федерации 4. Уровень профессионального образования: Высшее профессиональное образование, стаж работы по специальности не менее 4 лет 5. Профессиональные знания и навыки, необходимые для исполнения должностных обязанностей: Профессиональные знания Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов, Устава Президента РФ и постановлений Правительства РФ, Устава N-ской области, законов N-ской области, договоров, соглашений N-ской области, иных нормативных правовых актов N-ской области, регулирующих соответствующую деятельность применительно к исполнению должностных обязанностей, указанных в должностном регламенте</td></tr></table>	<i>Наименование должности</i>	<i>Требование к кандидатам</i>	Ведущий консультант отдела правового регулирования Министерства N	1. Гражданство Российской Федерации 2. Достижение возраста 18 лет 3. Владение государственным языком Российской Федерации 4. Уровень профессионального образования: Высшее профессиональное образование, стаж работы по специальности не менее 4 лет 5. Профессиональные знания и навыки, необходимые для исполнения должностных обязанностей: Профессиональные знания Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов, Устава Президента РФ и постановлений Правительства РФ, Устава N-ской области, законов N-ской области, договоров, соглашений N-ской области, иных нормативных правовых актов N-ской области, регулирующих соответствующую деятельность применительно к исполнению должностных обязанностей, указанных в должностном регламенте	
	<i>Наименование должности</i>	<i>Требование к кандидатам</i>					
Ведущий консультант отдела правового регулирования Министерства N	1. Гражданство Российской Федерации 2. Достижение возраста 18 лет 3. Владение государственным языком Российской Федерации 4. Уровень профессионального образования: Высшее профессиональное образование, стаж работы по специальности не менее 4 лет 5. Профессиональные знания и навыки, необходимые для исполнения должностных обязанностей: Профессиональные знания Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов, Устава Президента РФ и постановлений Правительства РФ, Устава N-ской области, законов N-ской области, договоров, соглашений N-ской области, иных нормативных правовых актов N-ской области, регулирующих соответствующую деятельность применительно к исполнению должностных обязанностей, указанных в должностном регламенте						

			служебного распорядка, форм и применением автоматизированных средств порядка работы со служебной информацией, правил делового этикета, основ делопроизводства. Профессиональные навыки оперативной управленческих и иных решений; и т.д.	методов раб средств упра правил д реал
90.		<i>На основе способности применять современные инновационные технологии в системе управления кадровой политикой; оценивать результаты и последствия принятых управленческих решений, проанализируйте объявление о конкурсе для включения в кадровый резерв на замещение должностей государственной гражданской службы N-ской области</i> Место и порядок проведения конкурса: Конкурс проводится по адресу: г. N-ск, ул. NN_ Конкурс включает в себя тестирование и собеседование. 1) Тестирование, на знание: _____ 2) Собеседование с членами Конкурсной комиссии/ Гражданин не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности государственной гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации для поступления на государственную гражданскую службу и ее прохождения.	УК-3, ПК-3	
91.		<i>На основе способности применять современные инновационные технологии в системе управления кадровой политикой; оценивать результаты и последствия принятых управленческих решений, проанализируйте объявление о конкурсе для включения в кадровый резерв на замещение должностей государственной гражданской службы N-ской области</i> Для участия в конкурсе необходимо представить следующие документы: - личное заявление; - собственноручно заполненную и подписанную анкету, с приложением фотографии; - копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс); - документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию: ☐ копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина; ☐ копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы); - документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению: ☐ заключение медицинского учреждения о наличии (отсутствии)	УК-3, ПК-3	

		заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу РФ и муниципальную службу или ее прохождению (форма N 001-ГС/у); Приём документов осуществляется в течение 21 дня со дня объявления конкурса по адресу: г. N-ск, _N_, ежедневно, кроме субботы и воскресенья с 11.00 до 13.00. Должностные регламенты, бланки документов размещены на сайте Документы претендентов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трёх лет со дня завершения конкурса, после чего подлежат уничтожению.	
92.		Петров А.А., переехал в г. N из г. S, где ранее состоял на службе в исполнительном органе государственной власти S-ского края имеет классный чин государственной гражданской службы референт государственной гражданской службы Пензенской области 2 класса. В г. N он поступил на государственную гражданскую службу в исполнительный орган государственной власти на должность начальника отдела. <i>Используя современные методы проектного управления, анализ и оценку условий и последствий реализации проектов и программ, определите, какой классный чин можно присвоить Петрову А.А. при поступлении на государственную гражданскую службу N-ского и срок его присвоения.</i>	УК-3, ПК-3
93.		Петров А.А., переехал в г. N из г. S, где ранее состоял на службе в исполнительном органе государственной власти S-ского края, имеет классный чин государственной гражданской службы референт государственной гражданской службы Пензенской области 2 класса. В г. N он поступил на государственную гражданскую службу в исполнительный орган государственной власти на должность начальника отдела. <i>Используя современные методы проектного управления, анализ и оценку условий и последствий реализации проектов и программ, определите, оформите распорядительный акт о присвоении классного чина Петрову А.А.</i>	УК-3, ПК-3
94.		Вы присутствуете при оживленной дискуссии. Один из участников говорит: «Административно-правовые отношения всегда присутствуют в публичных отношениях людей. Любой поступок, сделка, высказывание совершаются гражданином, касаются объектов, подлежащих административному праву, и поэтому имеют административную сторону». Другой возражает: «Административно-правовых отношений нет, если одним из субъектов отношений не является государственный орган, его структурное подразделение или государственный служащий, каких бы объектов это не касалось». <i>Кто прав?</i>	УК-3, ПК-3
95.		Руководитель возвращает Вам подготовленный Вами документ со следующим замечанием: «Вы пишете то «исполнительные органы государственной власти субъекта Российской Федерации», то «органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации».	УК-3, ПК-3

		<i>Уточните, как правильно писать это словосочетание и исправьте документ». Правомерно ли замечание? Каковы Ваши действия?</i>	
96.		Профессиональные навыки и умения необходимые государственным и муниципальным служащим для соответствия занимаемой должности на государственной и муниципальной службе: - навыки принятия управленческих решений, эффективное применение не только известных способов и методов решения возникающих управленческих ситуаций, но и инициирование и применение инновационных методов и приемов осуществления управленческой деятельности, навыки воспроизводства управленческих знаний и навыков в других людях, наставничество, навыки прогнозирования и проектирования - умение критически оценивать свои способности, расчетливо и эмоционально взвешенно действовать при исполнении должностных обязанностей - навыки командной деятельности Проанализируйте по степени важности	УК-3, ПК-3
97.		Моральные приоритеты, которыми должны руководствоваться государственные служащие в своей работе: - интересы общества и государства, авторитет государственной власти + интересы общества и государства, авторитет государственной власти, честное и ответственное служение, защита государственной и иной охраняемой законом тайны - авторитет государственной власти, защита государственной и иной охраняемой законом тайны - честное и ответственное служение.	УК-3, ПК-3
98.		Какие средства регулирования поведения служащих можно к внешнему контролю: - моральные убеждения и нравственные ориентации, ценности и нормы + отлаженный механизм подотчетности служащих; система контроля и ответственности, законодательство по этике государственной службы, регулирующие правила и инструкции - законодательство по этике государственной службы - этические кодексы Как регулировать поведение людей при помощи современных средств	УК-3, ПК-3