

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и качеству
образования

_____ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

**ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

Направление подготовки:	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль подготовки:	Проектный менеджмент в государственном и муниципальном управлении
Квалификация:	бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2026

Самара
2026

1.Оценочные средства, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам	Вид аттестации и оценочных средств
ПК-1. Способен проектировать, осуществлять управление процессами предоставления государственных и муниципальных услуг	ПК-1. И-3. Разрабатывает систему оценки качества государственных и муниципальных услуг	ПК-1. И-3. 3-2. Знает методологические подходы к оценка качества деятельности сотрудников в процессе предоставления государственных и муниципальных услуг	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПК-1. И-3. У-2. Умеет разрабатывать систему оценки качества деятельности сотрудников в процессе предоставления государственных и муниципальных услуг	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
ПК-2. Способен осуществлять кадровое обеспечение государственной гражданской и муниципальной службы	ПК-2. И-3. Проводит оценку эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих	ПК-2. И-3. 3-1. Знает методологические подходы к оценке деятельности государственных и муниципальных служащих	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПК-2. И-3. 3-2. Знает процедуру поощрения и награждения за гражданскую службу	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПК-2. И-3. 3-3. Знает порядок и технологию проведения аттестации государственных и муниципальных служащих	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПК-2. И-3. У-1. Умеет разрабатывать систему оценки качества деятельности государственных и	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.

		муниципальных служащих	
ПК-4. Способен осуществлять анализ и проектирование процессов управления и организационных структур органов государственной власти и местного самоуправления	ПК-4. И-3. Осуществляет оценку результативности и эффективности процессов управления в органах государственной власти и местного самоуправления	ПК-4. И-3. З-2. Знает методы и инструменты оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПК-4. И-3. У-2. Умеет проектировать систему оценки деятельности государственных и муниципальных служащих при функций публичного управления	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПК-4. И-3. В-2. Владеет навыками сбора и обработки информации, построения рейтингов эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.

2. Оценочные средства для текущего контроля

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Тема 1. ПК-2. И-3. З-1. Основные понятия и подходы оценки эффективности деятельности государственных служащих

1. Содержание понятия «эффективность деятельности».
2. Эффективность управленческого труда.
3. Виды эффективности.
4. Специфика оценки деятельности государственного служащего: элементы процесса оценки, субъекты оценки, принципы.
5. Методы оценки эффективности.
6. Задачи кадровых служб органов государственной власти. Системы критериев и показателей эффективности деятельности служащих
7. Сущность реформирования государственной службы: цели и задачи.

Тема 2. ПК-1. И-3. З-2. Взаимосвязь легитимности власти и ее эффективности

1. Понятие легитимности власти как социально-психологического явления: основное содержание и компоненты.
2. Источники легитимности власти.
3. Показатели легитимности.
4. Обеспечение легитимности власти ее эффективностью.

5. Взаимосвязь легитимности и эффективности власти в аспектах целедостижения и адаптации.
6. Политико-административное управление как функция исполнительной власти и его роль как посредника в организации эффективного взаимодействия государства и общества.

Тема 3. ПК-1. И-3. 3-2. Государственные акты, регламентирующие пути оценки эффективности органов государственной власти

1. Приоритетные задачи развития государственного управления в нормативно-правовых актах, утвержденных Президентом и Правительством Российской Федерации.
2. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом Российской Федерации.
3. Административная реформа: основное содержание и ее направления, связанные с повышением эффективности государственного управления, цели и задачи. Антикоррупционная политика: основное содержание и комплекс мер, направленных на улучшение государственного (муниципального) управления в социально-экономической сфере и на совершенствование функционирования государственного аппарата.
4. Концепция снижения административных барьеров и повышения доступности государственных услуг: основное содержание, понятие компактного, сервисно ориентированного государства. Взаимосвязь административной и бюджетной реформы и их приоритеты по снижению административных барьеров и повышению качества и доступности государственных и муниципальных услуг.

Тема 4. ПК-4. И-3. У-2. Показатель результативности как комплексная характеристика результатов деятельности государственных и муниципальных служащих, степени достижения цели и задач органов государственного и муниципального управления

1. Группы в системе показателей результативности: показатели непосредственного результата, непосредственных процессов и конечного эффекта. Раскрытие содержания основных требований к ним. Система управления по результатам: основное содержание, цели и задачи. Повышение прозрачности деятельности органов власти как результат повышения ее эффективности и результативности.
2. Взаимосвязь системы оценки эффективности деятельности с системой оценки персонала и управлением человеческими ресурсами в органах власти.
3. Оценка результатов деятельности на основе сбалансированной системы показателей: характеристика и основное содержание как инструмента коллективного анализа в процессе реализации стратегических целей.

Тема 5. ПК-4. И-3. У-2. Основное содержание моделирования процесса эффективности управления и обзор международной практики оценки эффективности

1. Общая характеристика моделей эффективности: системно-ресурсная, целевая модель удовлетворенности участника, комплексная, содержащая противоречия модель.
2. Понятия и основное содержание функционального, структурного, организационного и предметно-целевого аспекта организационной эффективности.
3. Основное содержание технологии оценивания эффективности: субъект и объект оценивания, инструментарий эффективности. Содержание понятий «критерий эффективности», «показатель эффективности».
4. Общая характеристика интегральных показателей оценки эффективности государственного управления, применяемых в международной практике

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос, коллоквиум	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов.	5 баллов

Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источники рекомендованной литературы использованы Продемонстрирована культура речи.	
Решение задач, кейсов, заданий, выполнение лабораторных работ	
Верно выполненное практическое (лабораторное) задание	5 баллов

2.2. Варианты контрольных работ для студентов заочной формы обучения

ПК-4. И-3. У-2. ПК-4. И-3. В-2. *Задание на контрольную работу: Разработать систему оценки эффективности деятельности государственных служащих (на примере органа государственной власти)*

1. Определить цели организации на примере органа государственной власти (занести в таблицу 1)
2. Выбрать одно структурное подразделение органа власти, определить его задачи и соотнести эти задачи с целями организации (занести задачи в таблицу 1)
3. Распределить задачи подразделения между сотрудниками (минимум 4 сотрудника)
4. Определить показатели деятельности для каждого сотрудника в соответствии с назначенными задачами и занести их в таблицу 2. Показатели должны быть разделены по трем группам:
 - показатели результативности;
 - показатели функциональности;
 - показатели компетентности.
5. Определить критерии измерения показателей (баллы, проценты)
6. Определить весовой коэффициент показателя для оценки деятельности конкретного сотрудника (трудозатраты, значимость, сложность).
7. Определить значение показателей).

Таблица 1.

Задачи министерства	Задачи структурного подразделения министерства	Распределение задач между сотрудниками

Таблица 2. (пример выполнения задания)

	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатель результативности (Ер)	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатели функциональности (Еф)	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатели компетентности (Ек)	
		Доля встреч с партнерами, завершившихся заключением договора		Количество проведенных мероприятий в сфере туризма		Количество встреч с партнерами, начатыми без нарушений назначенного времени	Итоговое значение (Е)

Сотрудник 1	0,6	70%	0,3	50%	0,1	100%	
-------------	-----	-----	-----	-----	-----	------	--

	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатель результативности (Ер) Доля инвестиционных проектов, которые заинтересовали инвесторов	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатели функциональности (Еф) Количество разработанных инвестиционных проектов	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатели компетентности (Ек) Количество инвестиционных проектов, разработанных в срок	Итоговое значение (Е)
Сотрудник 2	0,6	60%	0,2	125%	0,2	70%	

	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатель результативности (Ер) Объем инвестиций, привлеченных в сферу туризма	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатели функциональности (Еф) Доля встреч и инвесторами, которые закончились заключением договора	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатели компетентности (Ек) Количество встреч с инвесторами, начатыми без нарушений назначенного времени	Итоговое значение (Е)
Сотрудник 3	0,7	55%	0,2	70%	0,1	100%	

	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатель результативности (Ер) Число сотрудников сферы туризма прошедших повышение квалификации	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатели функциональности (Еф) Количество разработанных программ повышения квалификации	Весовой коэффициент показателя (0,1-0,9)	Показатели компетентности (Ек) Количество рабочих дней без нарушений трудовой дисциплины	Итоговое значение (Е)
Сотрудник 4	0,5	95%	0,4	90%	0,1	90%	

Критерии оценки контрольной работы

Элементы и этапы выполнения контрольной работы	Показатели	Максимальные баллы
Ответы на задания контрольной работы (по вариантам)	Соответствие требованиям методических рекомендаций к содержанию контрольной работы. Правильность и полнота проведения анализа/ оценки/ решения. Отражение выводов по заданию и их обоснованность.	70
Список источников	Соблюдение требований методических рекомендаций по количеству и качеству источников.	5
Оформление	Соответствие разработанным требованиям оформления. Соблюдение норм литературного языка. Отсутствие орфографических и пунктуационных ошибок, погрешностей стиля	15
Сроки выполнения	Соблюдение графика выполнения контрольной работы	10
		100

Контрольная работа оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 51-100 баллов – «зачтено»;
- менее 50 баллов – «не зачтено».

2.3. Тесты для текущего контроля

1. ПК-1. И-3. 3-2. Суть принципа клиентоориентированности, необходимого для комплексной оптимизации системы государственных полномочий:

- а) заключается в установлении полномочий органов государственной власти в соответствии с востребованностью результатов их деятельности обществом;
- б) результаты деятельности государственных органов власти определяются процессами их деятельности;
- с) полномочия органов государственной власти установлены законодательством Российской Федерации

2. ПК-2. И-3. 3-1 На каких принципах должна быть выстроена комплексная оптимизация системы государственных полномочий (можно выбрать несколько вариантов):

- а) принцип клиентоориентированности;
- б) процессный принцип;
- с) принцип соответствия нормативным правовым актам более высокой юридической силы;
- д) принцип постоянной модернизации.

3.. ПК-2. И-3. 3-1 Конечные результаты деятельности органов государственной власти оцениваются:

- а) обществом
- б) Президентом Российской Федерации
- с) вышестоящим органом власти

4.. ПК-4. И-3. 3-2. Какой из показателей не используется для оценки непосредственных результатов деятельности органа государственной власти?

- a) уровень исполнительской дисциплины
- b) соблюдение административных процедур
- c) реальные и денежные доходы населения
- d) подконтрольность нижних звеньев системы управления верхним
- e) внедрение новых механизмов управления

5.. ПК-2. И-3. 3-1Международный индекс GRICS (Governance Research Indicator Country Snapshot) используется для оценки:

- a) конкурентоспособности роста
- b) восприятия коррупции
- c) качества государственного управления и его институтов

6. ПК-2. И-3. 3-1В состав международного индекса GRICS не входит:

- a) право голоса и подотчетность
- b) прозрачность принятия правительственных решений
- c) политическая стабильность и отсутствие насилия
- d) эффективность правительства
- e) качество нормативного регулирования
- f) верховенство закона
- g) контроль коррупции

7.. ПК-2. И-3. 3-1Индекс восприятия коррупции (ИБК) по заказу Transparency International (TI) определяется ежегодно с 1995 года на основе:

- a) опросов
- b) проверок государственных структур
- c) обращений граждан и юридических лиц

8. ПК-2. И-3. 3-1 Фондом Наследия (Heritage Foundation) совместно с Уолл Стрит (Wall Street) разработан:

- a) индекс восприятия коррупции
- b) индекс экономической свободы
- c) индекс конкурентоспособности экономического роста

9. ПК-4. И-3. 3-2. Указом Президента Российской Федерации от 28 июня 2007 года № 000 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» введен перечень показателей, основанный на:

- a) унифицированном подходе, единой для всех регионов базе показателей и методике их сравнительной оценки
- b) подходе, учитывающем особенности регионов

10.. ПК-2. И-3. 3-1 В каких сферах целесообразно оценивать состояния процессов государственного управления в рамках приоритетов административной реформы (можно выбрать несколько вариантов ответов)?

- a) ориентированность систем управления на результат
- b) внутренняя организация деятельности
- c) борьба с коррупционными проявлениями
- d) взаимодействие с потребителями государственных услуг

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
51-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

1. ПК-2 И-3 В современном законодательстве закреплены следующие модели оценки государственных служащих?

- А. Аттестация
- Б. Комплексная оценка результативности
- В. Квалификационные экзамены
- Д. Конкурс на лучшего государственного служащего
- Г. Конкурс в кадровый резерв

2. ПК-4. И-3. 3-2. Среди качественных показателей эффективности государственного служащего выделите количественный показатель:

- уровень квалификации работников аппарата управления;
- обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- уровень организационной культуры;
- величина затрат на содержание государственного служащего в общем фонде заработной платы персонала

3. ПК-1. И-3. 3-2. Укажите, что можно отнести к конечным результатам деятельности государственного служащего:

- Своевременное исполнение поручений вышестоящего органа власти;
- Рост валового внутреннего (регионального) продукта;
- Качество предоставленной государственной услуги;
- Повышение уровня оплаты государственных служащих.

— ПК-4. И-3. 3-2. ПК-4. И-3. 3-1. К показателям эффективности относят:

- Показатели затрат
- Гарантийный срок
- Показатели безопасности
- Показатели результата

Прочитайте текст и установите соответствие.

5. ПК-4. И-3. У-2. Распределите методы оценки эффективности государственного служащего по группам

	Группа методов		Методы организационного аудита
1	Методы диагностики	А	Социопсихометрические наблюдения групповой

			работы
		Б	Дерево целей с использованием экспертных оценок
2	Методы решения проблем	В	Методы построения графа проблем
		Г	Деловые игры
3	Методы реализации	Д	Формирования рабочих групп,
		Е	Проведение проблемных совещаний

6. ПК-1 И-3 Определите к какой группе относятся приведенные показатели оценки эффективности государственных служащих по методике всесторонней оценки (минтруда)?

А. Образование государственного служащего	1. Профессиональные качества
Б. Соблюдение регламента при предоставлении административной услуги	2. Уровень квалификации
В. Количество организованных торгов, завершившихся заключением контракта с подрядчиком по минимальной стоимости	3. Эффективность

7. ПК-4 И-3. Соотнесите показатели для оценки профессиональной деятельности сотрудников и их характеристики

Показатели	Характеристики
А. Количество работы	1. Соответствие технологии, безошибочность, отсутствие жалоб клиентов, брака и т.п.
Б. Срок выполнения работы	2. Норма выработки, доля сверхнормативной выработки, дополнительные поручения сверх должностной инструкции и т.п
В. Качество работы	3. Соответствие поставленному сроку, досрочное выполнение, превышение сроков и пр.

8. ПК-1. И-3. У-1. Соотнесите показатели оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих в процессе предоставления государственных и муниципальных услуг и методики оценки

	Показатели		Методики оценки
1	Соблюдение этических норм во взаимоотношениях с потребителями	А	КРІ методика оценки эффективности муниципальных служащих
2	Применение инновационных технологий в профессиональной деятельности	Б	Оценка персонала по методике 360 градусов
3	Соответствие выполняемой работы поставленному сроку, досрочное выполнение, превышение сроков.	В	Методика оценки управленческой культуры

Прочитайте текст и установите последовательность

9. ПК-2 И-3. Установите последовательной действий при разработке КРІ государственных служащих

- А. Определение цели органа публичного управления
- Б. Формулирование результатов достижения задач отдельных сотрудников
- Г. Определение задач структурных подразделений органа публичного управления

- Д. Формулирование результатов достижения целей органа публичного управления
 Е. Формулирование результатов достижения задач подразделений
 Ж. Формулирование задач сотрудников структурных подразделений

10. ПК-1. И-3. Установите последовательность шагов при проведении комплексной оценки эффективности деятельности государственных служащих.

- 一. Поведение инструктажа
- 二. Выдача бланков оценивания
- 三. Принятие решений по результатам оценивания
- 四. Проведение предварительного собеседования с оцениваемым сотрудником
- 五. Обсуждение результатов оценивания
- 六. Заполнение бланков оценивания непосредственным руководителем
- 七. Согласование оценок с вышестоящим руководителем

Прочитайте текст и дайте развернутый и обоснованный ответ

11. ПК-4. И3. Раскройте содержание элементов формулы для оценки эффективности государственной программы

$$R = \frac{\frac{1}{N} \sum_{n=1}^N \frac{X_n^{\text{Факт.}}}{X_n^{\text{План.}}}}{\frac{F^{\text{Факт.}}}{F^{\text{План.}}}} \times 100\%,$$

12. ПК-2.И-3 По результатам проведенной всесторонней комплексной оценке деятельности государственного служащего, он получил оценку «Б». Составьте перечень управленческих решений, которые могут быть приняты по результатам данной оценки (не менее 4-х).

3.2. Ключи к контрольным заданиям

№ вопроса	Ответ
1.	АВ Данные модели оценки государственных служащих закреплены в Федеральном законе "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ
2	Д Количественные показатели можно оценить статистическими методами, так как отражают числовую величину результата
3	Б Конечны результаты, это результаты, отражающие изменения, происходящие в обществе (в сфере деятельности государственного служащего)
4	БД Эффективность рассчитывается как соотношение количества достигнутых показателей результата к затраченным ресурсам

5	1АБ2ЕГВ3Д
6	А2Б1В3
7	А2Б3В1
8	1В2А3Б
9	АГЖБЕД
10	БАГЕЖДВ
11	<p>Н - количество тактических показателей (индикаторов) государственной программы (подпрограммы, иной программы, входящих в состав государственной программы)</p> <p>$X_n^{\text{План.}}$ - плановое значение n-го тактического показателя (индикатора) в соответствии с объемом ресурсов, предусмотренных и направленных на реализацию государственной программы (подпрограммы, иной программы, входящих в состав государственной программы);</p> <p>ГПлан. - объем ресурсов, предусмотренных (направленных) на реализацию государственной программы (подпрограммы, иной программы, входящих в состав государственной программы) в отчетном году;</p> <p>ГФакт. - объем ресурсов, освоенных в ходе реализации государственной программы на конец отчетного года.</p>
12	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение в должности в самое ближайшее время при наличии вакантной должности 2. Рекомендация о включении в кадровый резерв 3. Выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий в максимальном размере 4. Применение поощрения и награждения

2. ВАРИАНТЫ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Вариант 1

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

1.1. ПК-4. И-3. 3-2. Среди качественных показателей эффективности государственного служащего выделите количественный показатель:

- а. уровень квалификации работников аппарата управления;
- б. обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в. уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г. уровень организационной культуры;
- д. величина затрат на содержание государственного служащего в общем фонде заработной платы персонала

1.2. ПК-1. И-3. 3-2. Укажите, что можно отнести к конечным результатам деятельности государственного служащего:

- а. Своевременное исполнение поручений вышестоящего органа власти;
- б. Рост валового внутреннего (регионального) продукта;
- в. Качество предоставленной государственной услуги;
- г. Повышение уровня оплаты государственных служащих.

1.3. ПК-4. И-3. 3-2. При опросе потребителей и заинтересованных сторон необходимо учитывать, что:

- a. респонденты не должны учитывать и оценивать те или иные показатели администрации
- b. в анкетах должны содержаться не только показатели продукта, но и показатели, оценивающие организацию в целом
- c. респонденты должны оценивать показатели деятельности администрации, но не ранжировать показатели по степени и значимости
- d. не должны быть учтены показатели удовлетворенности деятельности организации

1.4. ПК-2. И-3. 3-1К современным проблемам публичной власти, снижающим ее эффективность относятся:

- a. недостаточная квалификация государственных и муниципальных служащих
- b. дефицит бюджетных ресурсов
- c. низкая активность населения
- d. слабая имущественная и материальная база
- e. все ответы верны

Выбрать ВСЕ правильные ответы (больше одного)

1.5. ПК-4. И-3. 3-2. К субъектам оценки эффективности деятельности государственного служащего:

- a. общество в целом
- b. отдельные граждане
- c. вышестоящий руководитель

1.6. ПК-2. И-3. 3-1Система оценки результативности и эффективности государственного служащего включает:

- a. показатели оценки и группы показателей в соответствии с целями организации
- b. сертификацию показателей оценки
- c. измеримые критерии показателей
- d. методики оценки показателей

1.7. ПК-2. И-3. 3-1К показателям эффективности деятельности государственного служащего относят:

- a. показатели затрат
- b. гарантийный срок
- c. показатели безопасности
- d. показатели результата

1.8. ПК-4. И-3. 3-2. В исследовании мнения потребителей об эффективности деятельности государственного служащего используют:

- a. метод прямой оценки
- b. метод косвенной оценки
- c. метод непосредственной оценки
- d. метод коллективной оценки

Заполнить пропуски

1.9. ПК-2. И-3. 3-2 ПК-2. И-3. 3-3 Количество и полнота функций, выполняемых работы государственного или муниципального служащего в ходе предоставления публичной услуги – это _____ показатель качества процессов в органах власти

1.10. ПК-2. И-3. 3-1Контроль (функционирования процесса управления или реорганизации компании) на основе принятых норм, законов и принципов организации как процесса и явления
_____ аудит

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. ПК-4. И-3. У-2. Выстройте в логической последовательности этапы оценки эффективности использования бюджетных средств:

- а. определение зон повышенного риска
- б. расчет фактических значений соответствующих показателей, которые относятся к той функциональной сфере, к которой принадлежит организация;
- с. сбор необходимых документов и иных источников информации
- д. сравнение х показателей со средними по аналогичной сфере
- е. анализ существенных отклонений

2.2. ПК-2. И-3. У-1. Распределите показатели эффективности органов государственной власти по видам.

	Показатели		Виды показателей
1	Доля расходов бюджета на содержание государственных служащих	А	Показатели бюджетной эффективности
2	Количество функций, выполняемых в рамках предоставления административной услуги	Б	Показатели социальной эффективности
3	Количество отремонтированных дорог, потребовавших ремонта окончания срока гарантии	В	Показатели экономической эффективности
4	Увеличение числа населения, активно занимающихся спортом	Г	Показатели организационной эффективности

2.3. ПК-1. И-3. У-2. Сравните две модели оценки эффективности органов власти по предложенным параметрам

Критерии сравнения	Оценка эффективности, основанная на показателях продукта	Оценка эффективности, основанная на показателях процесса
Объект оценки		
Отношение к стандарту		
Системы оценки		
Эксперт		
Фокус анализа		
Управляющий эффект		
Лексическая форма показателей		
Отношения между экспертом и сотрудниками		
Методы аудита		
Область применения		

2.4. ПК-2. И-3. У-1. Соотнесите показатели и группы показателей оценки эффективности органов власти, применяемые в методике «Системе сбалансированных показателей»

	Группы показателей		Виды показателей
1	Потребители	А	Уровень доверия населения к власти
2	Процессы	Б	Средняя заработанная плата государственных служащих
3	Финансы	В	Доля внебюджетных источников финансирования государственных программ
4	Персонал	Г	Использование инновационных управленческих технологий в публичное управление

2.5. ПК-4. И-3. У-2. Рассчитайте эффективность деятельности органов местного самоуправления и постройте рейтинг муниципальных образований, используя данные, приведенные в таблице, по показателю:

«Доля детей в возрасте 5 - 18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности детей данной возрастной группы»

	Доля детей в возрасте 5 - 18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности детей данной возрастной группы								
	2012	2013	2014	2015	Т	О	ИСТ	ИСО	ИП
Самара	116,99	67,6	86,6	89,97					
Жигулевск	80,6	80,3	86,6	91,1					
Кинель	74,7	92,5	122,5	112,7					
Новокуйбышевск	110,44	107,9 1	91,98	93,07					
Октябрьск	72,8	87,3	85,3	85,5					
Похвистнево									
Сызрань	85,9	88,1	92,2	91,3					
Чапаевск	98	107	81,4	82,9					

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

ПК-4. И-3. В-2. 3.1. В таблице проведены результаты конкурса муниципальных служащих. Используя данные:

1. Разработайте систему рангов приведенных показателей оценки эффективности и обоснуйте свое решение.
2. Разработайте модель оценки эффективности муниципальных служащих с учетом разработанных рангов показателей.
3. Проведите оценку эффективности муниципальных служащих на основе разработанной модели и определите победителя.

Время выполнения задания 60 мин.

	Наличие проектов, научных публикаций, книг, брошюр, статей	Наличие поощрений и наградений за муниципальную службу	Оценка качества работы служащего со стороны потребителей	Оценка качества работы служащего со стороны руководителя	Доля служебных задач, выполненных в срок	Итоговое значение
Ранг показателя						
Коэффициент показателя						
	Количество набранных баллов					
Сотрудник 1	7	8	10	8	6	
Сотрудник 2	9	8	7	6	9	
Сотрудник 3	1	1	8	9	9	
Сотрудник 4	1	7	9	4	10	
Сотрудник 5	1	4	3	2	3	
Сотрудник 6	1	7	5	6	10	
Сотрудник 7	6	8	7	5	4	

Вариант 2.

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

1.1. ПК-2. И-3. 3-1 Дайте определение термина «результативность» профессиональной деятельности государственного служащего:

- деятельность направленная на реализацию результатов
- степень реализации запланированных результатов
- степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов
- человеческая деятельность направленная на реализацию запланированной деятельности и достижения запланированных результатов

1.2. ПК-4. И-3. 3-2. Показатели удовлетворенности гражданина деятельностью государственного служащего можно изучить:

- с помощью демонстрации продукта
- с помощью анкетирования потребителя
- с помощью рекламы своего продукта
- при помощи гарантии продукта

1.3. ПК-2. И-3. 3-3 На что ориентирована государственная гражданская служба субъектов РФ

- обеспечение исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ
- обеспечение полномочий государственных учреждений и организаций субъектов РФ
- оказание помощи федеральным органам государственной власти
- повышение эффективности деятельности государственных органов субъектов РФ

1.4. ПК-2. И-3. 3-1К современным проблемам публичной власти, снижающим эффективность работы государственных служащих относятся:

- f. недостаточная квалификация государственных и муниципальных служащих
- g. дефицит бюджетных ресурсов
- h. низкая активность населения
- i. слабая имущественная и материальная база
- j. все ответы верны

Выбрать ВСЕ правильные ответы (больше одного)

1.5. ПК-2. И-3. 3-3В соответствии с типовыми программами противодействия коррупции внедрение антикоррупционных механизмов в кадровой политике органов исполнительной власти предполагает внедрение мероприятий:

- a. система подбора и расстановки кадров, исключающая коррупцию;
- b. урегулирование конфликта интересов;
- c. мониторинг стиля жизни чиновников;
- d. контроль за предоставлением государственных служащих деклараций о доходах и имуществе

1.6. ПК-4. И-3. 3-2. ПК-4. И-3. 3-1. К показателям эффективности относят:

- e. показатели затрат
- f. гарантийный срок
- g. показатели безопасности
- h. показатели результата

1.7. ПК-1. И-3. 3-2.. В исследовании мнения потребителей об эффективности публичных процессов играют:

- e. метод прямой оценки
- f. метод косвенной оценки
- g. метод непосредственной оценки
- h. метод коллективной оценки

1.8. ПК-4. И-3. 3-2. Среди показателей эффективности системы управления выделите качественные показатели:

- a. уровень квалификации работников аппарата управления;
- b. обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- c. уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- d. уровень организационной культуры;
- e. величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала

Заполнить пропуски

1.9. ПК-1. И-3. 3-2. Количество и полнота функций, выполняемых работы государственного или муниципального служащего в ходе предоставления публичной услуги – это _____ показатель качества процессов в органах власти

1.10. ПК-2. И-3. 3-1Организации должны ориентироваться на системы оценки по результатам процесса, в случае, если, организация в большей степени производит не продукт, а _____

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. ПК-2. И-3. У-1. Соотнесите показатели и группы показателей оценки эффективности органов власти, применяемые в методике «Системе сбалансированных показателей»

	Группы показателей		Виды показателей
1	Потребители	А	Наличие разработанной стратегии городского развития
2	Процессы	Б	Доля муниципальных служащих, имеющих профильное образование
3	Финансы	В	Доля собственных доходов в бюджете муниципального образования
4	Персонал	Г	Уровень удовлетворенности населения качеством и доступностью дошкольного образования
		Д	Число внесенных изменений в Генеральный план развития города
		Е	Количество отремонтированных дорог

2.2. ПК-1. И-3. У-2. Распределите показатели эффективности органов государственной власти по видам.

	Показатели		Виды показателей
1	Количество целевых программ, освоивших бюджетные ресурсы в течение отчетного года	А	Показатели бюджетной эффективности
2	Доля документов в администрации города, создаваемых исключительно на электронных носителях	Б	Показатели социальной эффективности
3	Качество образования в школах города	В	Показатели экономической эффективности
4	Соотношение обратившихся граждан за получением услуг по предоставлению льгот и получивших льготы	Г	Показатели организационной эффективности

2.3. ПК-2. И-3. У-1. Сопоставьте объект оценки органов власти и методику оценки эффективности

	Методика оценки эффективности		Объект аудита органов власти
1	Оценка эффективности, основанная на показателях продукта	А	Качество административных услуг, оказываемых в МФЦ
		Б	Уровень коррупции в органах власти
2	Оценка эффективности, основанная на показателях процесса	В	Эффективности системы публичного управления стратегическим развитием
		Г	Качество услуг ЖКХ

2.4. ПК-4. И-3. У-2. Распределите методы оценки эффективности органов власти по группам

	Группа методов		Методы организационного аудита
1	Методы диагностики	А	Социопсихометрические наблюдения групповой работы

		Б	Дерево целей с использованием экспертных оценок
2	Методы решения проблем	В	Методы построения графа проблем
		Г	Деловые игры
3	Методы реализации	Д	Формирования рабочих групп,
		Е	Проведение проблемных совещаний

2.5. ПК-4. И-3. У-2. Рассчитайте эффективность деятельности органов местного самоуправления и постройте рейтинг муниципальных образований, используя данные, приведенные в таблице, по показателю:

«Доля муниципальных учреждений культуры, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем количестве муниципальных учреждений культуры»

	Доля муниципальных учреждений культуры, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем количестве муниципальных учреждений культуры								
	2012	2013	2014	2015	Т	О	ИСТ	ИСО	ИП
Самара	84,62	82,69	75,2	72,1					
Жигулевск	37,5	37,5	86,6	40					
Кинель	50	50	50	0					
Новокуйбышевск	110,44	107,91	91,98	93,07					
Октябрьск	72,7	54,6	54,6	54,6					
Похвистнево									
Сызрань	40	30	30	20					
Чапаевск	71,4	64,3	62,1	55,2					

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ ПК-4. И-3. В-2.

3.1. В таблице проведены результаты конкурса муниципальных служащих. Используя данные:

1. Разработайте систему рангов приведенных показателей оценки эффективности и обоснуйте свое решение.
2. Разработайте модель оценки эффективности муниципальных служащих с учетом разработанных рангов показателей.
3. Проведите оценку эффективности муниципальных служащих на основе разработанной модели и определите победителя.

Время выполнения задания 60 мин.

	Наличие проектов, научных публикаций, книг, брошюр, статей	Наличие поощрений и наградений за муниципальную службу	Оценка качества работы служащего со стороны потребителей	Оценка качества работы служащего со стороны руководителя	Доля служебных задач, выполненных в срок	Итоговое значение
Ранг показателя						
Коэффициент показателя						
	Количество набранных баллов					
Сотрудник 1	3	5	6	5	4	
Сотрудник 2	10	9	7	6	9	
Сотрудник 3	1	1	8	9	9	
Сотрудник 4	1	6	5	4	3	
Сотрудник 5	1	9	5	8	9	
Сотрудник 6	1	1	7	6	6	
Сотрудник 7	1	7	8	5	4	