

ПРИЛОЖЕНИЕ А
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Кадровая политика органов регионального управления»

1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины

Код контролируемой компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ПК-2: Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе	Экзамен	Комплект контролирующих материалов для экзамена

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Кадровая политика органов регионального управления».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Кадровая политика органов регионального управления» используется 100-балльная шкала.

Критерий	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по традиционной шкале
Студент освоил изучаемый материал (основной и дополнительный), системно и грамотно излагает его, осуществляет полное и правильное выполнение заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций, способен ответить на дополнительные вопросы.	75-100	<i>Отлично</i>
Студент освоил изучаемый материал, осуществляет выполнение заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций с не принципиальными ошибками.	50-74	<i>Хорошо</i>
Студент демонстрирует освоение только основного материала, при выполнении заданий в соответствии с индикаторами достижения компетенций допускает отдельные ошибки, не способен систематизировать материал и делать выводы.	25-49	<i>Удовлетворительно</i>
Студент не освоил основное содержание изучаемого материала, задания в соответствии с	<25	<i>Неудовлетворительно</i>

индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.		
---	--	--

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами

1.Задание на знание региональной политики в сфере противодействия коррупции

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ПК-2 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе	ПК-2.3 Демонстрирует знание региональной политики в сфере противодействия коррупции

2.Задание на освоение технологий деятельности по предупреждению и пресечению коррупции политико-идеологического характера

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ПК-2 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе	ПК-2.3 Демонстрирует знание региональной политики в сфере противодействия коррупции

3.Задание на знание технологии антикоррупционной экспертизы муниципальных нормативно-правовых актов в целях профилактики и противодействия коррупции на государственной гражданской службе

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ПК-2 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе	ПК-2.3 Демонстрирует знание региональной политики в сфере противодействия коррупции

4.Задание на оценку эффективности формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе субъекта РФ

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ПК-2 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе	ПК-2.2 Способен применять принципы формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе субъекта РФ

5.Задание на разработку плана подготовки кадрового резерва в государственном органе субъекта РФ

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ПК-2 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе	ПК-2.2 Способен применять принципы формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе субъекта РФ

6.Задание на разработку кадровых мероприятий по работе с кадровым резервом и

профилактику коррупции в государственном органе субъекта РФ

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ПК-2 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе	ПК-2.2 Способен применять принципы формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе субъекта РФ
	ПК-2.3 Демонстрирует знание региональной политики в сфере противодействия коррупции

7.Задание на разработку методического обеспечения для формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе субъекта РФ

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
ПК-2 Способен осуществлять управление в соответствии с кадровой политикой по целям и результатам, применять меры по профилактике и противодействию коррупции на государственной гражданской службе	ПК-2.2 Способен применять принципы формирования и работы с кадровым резервом в государственном органе субъекта РФ

4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.