

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 10.09.2026 22:18:57
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4.1
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

К.М.01.ДЭ.01.02.02 Компетентностные модели и управление талантами
в государственном секторе
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки)

Лидеры регионов. Санкт-Петербург
(наименование образовательной программы)

очная
(форма обучения)

Год набора – 2026

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Зайцев Павел Анатольевич, преподаватель кафедры государственного управления и менеджмента

Заведующий кафедрой:

Авдонькина Валерия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой государственного управления и менеджмента Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

Рабочая программа дисциплины К.М.01.ДЭ.01.02.02 Компетентностные модели и управление талантами в государственном секторе одобрена на заседании кафедры государственного управления и менеджмента факультета управления Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС

протокол №___ от _____ 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся
6. Формы промежуточной аттестации по дисциплине, типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Дисциплина К.М.01.ДЭ.01.02.02 Компетентностные модели и управление талантами в государственном секторе обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных компетенций:

ОТФ/ТФ/ и реквизит ы ПС	Код компетенци и	Наимено вание компетен ции	Код индикатор а достижени я компетенц ии	Наименование индикатора достижения компетенции	Образователь ный результат
-	ПК-5	Способен обеспечивать органы власти и их подведомственные организации необходимыми кадрами	ПК-5.2	Осуществляет поиск, привлечение, подбор и отбор персонала для органов власти	Знает современные технологии рекрутинга и подбора персонала. Знает методы оценки профессиональных и личностных компетенций кандидатов. Умеет применять методы поиска, привлечения и отбора кандидатов. Умеет проводить собеседования и оценку кандидатов. Владеет инструментами оценки и отбора персонала
	ПК-6	Способен организовывать и координировать кадровые процессы в организации	ПК-6.2	Организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает принципы и технологии управления карьерой в органах власти. Знает методы построения карьерных траекторий государственных служащих. Умеет разрабатывать программы развития карьеры

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (1 з.е. = 36/27 часов), 72 академических часа.

По очной форме обучения: количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 36 часов, из них, лекции - 16 часов, практические занятия – 16 часа. Самостоятельная работа составляет – 36 часов.

К.М.01.ДЭ.01.02.02 Компетентностные модели и управление талантами в государственном секторе является дисциплиной обязательной части. В соответствии с учебным планом изучается на 3 курсе в 5 семестре соответственно (очная форма обучения), после изучения дисциплин:

- Государственные отраслевые политики
- Государственное регулирование экономики
- Трудовое право
- Прогнозирование и планирование
- Разработка управленческих решений
- Технологии эффективного государственного и муниципального управления
- Современные технологии кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕ ГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Компетентностный подход в подготовке государственных служащих	4	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	Опрос, практическая работа №1
Тема 2	Управление талантами в государственном	4	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	Опрос, эссе, практическая работа №2

	секторе													
Тема 3	Принципы управления талантами в госсекторе	8	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, дискуссия, практическая работа №3
Тема 4	Подходы к управлению талантами в госсекторе	8	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, дискуссия, практическая работа №4
Тема 5	Модели компетенций государственных служащих	8	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	10	Опрос, дискуссия, практическая работа №5
Промежуточная аттестация		2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	зачет
ИТОГО		72	16	0	0	16	0	0	0	4	0	0	36	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Компетентностный подход в подготовке государственных служащих. ПК-5.2

Понятие и особенности компетентностного подхода. Требования к профессиональным и личностным качествам госслужащих. Компетенции государственных служащих. Виды и методы компетентностного подхода в подготовке государственных служащих. Инструменты оценки компетентностного подхода.

Тема 2. Управление талантами в государственном секторе. ПК-5.2

Понятия и виды подходов к управлению талантами в госсекторе. Цели и принципы управления талантами. Методы реализации и оценки управления талантами в государственном секторе.

Тема 3. Принципы управления талантами в госсекторе. ПК-5.2

Стратегия организации в госсекторе: особенности и цели, этапы процесса разработки и содержание стратегии. Требования к процессу управления талантами. Основные принципы управления талантами. Процессы управления талантами в госсекторе: привлечение, развитие, мотивация и удержание.

Тема 4. Подходы к управлению талантами в госсекторе. ПК-6.2

Эксклюзивный и инклюзивный подход к управлению талантами в госсекторе: понятие, задачи и принципы подходов. Практика применения подходов. Преимущества и недостатки эксклюзивного и инклюзивного подходов к управлению талантами в госсекторе. Модели управления талантами в государственных организациях. Методы выявления талантливых сотрудников. Формы мотивации для привлечения и удержания талантливых сотрудников в государственном секторе. Критерии оценки талантливых сотрудников в государственном секторе.

Тема 5. Модели компетенций государственных служащих. ПК-6.2

Компетенции государственных служащих: понятие и виды. Модели компетенций государственных служащих: понятие, виды и содержание. Нормативно-правовая база компетенций государственных служащих. Методы оценки профессиональной компетентности государственных служащих. Личностные компетенции: понятие и виды, качества личных компетенций государственных служащих.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине К.М.01.ДЭ.01.02.02 Компетентностные модели и управление талантами в государственном секторе входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств

(далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины К.М.01.ДЭ.01.02.02 Компетентностные модели и управление талантами в государственном секторе используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Опрос, эссе, практическая работа №1, №2, №3, №4, №5

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Компетентностный подход в подготовке государственных служащих. ПК-5.2

Подготовка к практическому занятию:

– внимательно прочитать материал лекции, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;

- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Понятие и особенности компетентностного подхода
- Требования к профессиональным и личностным качествам госслужащих.
- Компетенции государственных служащих.
- Виды и методы компетентностного подхода в подготовке государственных служащих.
- Инструменты оценки компетентностного подхода.

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Цель компетентностного подхода

А) Организация профессионального обучения

Б) Передача опыта, умений и навыков

В) Обеспечение качественного выполнения задач

Г) Повышение эффективности работы

Д) Формирование определённых компетенций

ОТВЕТ: Д

2. Методы реализации компетентностного подхода

А) Усвоение отдельных знаний и умений

Б) Обучение вне рабочего места

В) Профессиональное тестирование

ОТВЕТ: Б

3. Компетенции государственных служащих

А) Набор знаний, умений и навыков для успешного выполнения должностных обязанностей

Б) Конкурсный отбор на государственную и муниципальную службу

В) Соблюдение требований Кодекса этики

ОТВЕТ: А

4. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

А) Уровень трудовой дисциплины;

- Б) Надежность работы персонала;
- В) Текучесть кадров;
- Г) Социально-психологический климат в коллективе;
- Д) Коэффициент трудового вклада.

ОТВЕТ: В

Практическая работа №1

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер применения метода компетентностного подхода в подготовке государственных служащих (требования к персоналу госслужбы, отбор кандидатов на должность, выстраивание траектории профессионального развития, профессиональная подготовка, реализация дополнительных профессиональных программ, определение требований к обучающим программам, оценка сформированности компетенций, оценка персонала)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- требования к профессиональному образованию и поведенческой составляющей
- опыт применения полученных знаний, умений и навыков в профессиональной практике

Тема 2. Управление талантами в государственном секторе. ПК-5.2

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Понятия, цели и виды различных подходов к управлению талантами в госсекторе.
- Методы реализации и оценки управления талантами в государственном секторе
- Состояние и перспективы совершенствования социально-правового статуса государственных гражданских служащих в Российской Федерации
- Технологии и инструменты эффективного управления государственной службой

Темы эссе

1. Эксклюзивный подход к управлению талантами в госсекторе.
2. Инклюзивный подход к управлению талантами в госсекторе.
3. Способы развитие талантов в государственном секторе
4. Управление талантами в государственном секторе как инструмент привлечения и удержания кадров: принципы и современные подходы.
5. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе.
6. Таланты и молодёжь на государственной службе: привлечение и удержание.
7. Общественное восприятие и престиж государственной службы.
8. Какой тип управленца требуется для современного государственного управления в РФ и как обеспечить его подготовку?
9. Совершенствование кадровой деятельности на государственной гражданской службе.
10. Оценка эффективности деятельности государственных служащих.

Практическая работа №2

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер применения метода компетентностного подхода в подготовке государственных служащих (требования к персоналу госслужбы, отбор кандидатов на должность, выстраивание траектории профессионального развития, профессиональная подготовка, реализация дополнительных профессиональных программ, определение требований к обучающим программам, оценка сформированности компетенций, оценка персонала)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- методы реализации управления талантами в государственном секторе
- оценка эффективности деятельности государственных служащих
- способы развитие талантов в государственном секторе

Тема 3. Принципы управления талантами в госсекторе. ПК-5.2

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;

– готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Стратегия организации в госсекторе: особенности и цели, этапы процесса разработки и содержание стратегии.
- Требования к процессу управления талантами.
- Основные принципы управления талантами.
- Процессы управления талантами в госсекторе: привлечение, развитие, мотивация и удержание.

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Стратегия организации это -

А) Набор решений и действий, помогающих организации достичь своих целей

Б) Стратегия управления персоналом организации, производством и финансами

В) Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей

Д) документ, который определяет цели, приоритеты и способы их реализации в деятельности организации.

ОТВЕТ: В

2. Основная цель организаций госсектора

А) Содействие в достижении целей страны, решение национальных проблем и улучшение качества жизни граждан

Б) Производство общественных благ

В) Оказание социальных услуг

Г) Регулирование и контроль важных аспектов экономической деятельности.

Д) Поддержка кризисных сфер деятельности

Е) Сдерживание роста цен на определённую продукцию, контроль инфляции

Ж) Создание стабильных рабочих мест

ОТВЕТ: А

3. Организационная культура – это набор ...

А) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации

Б) наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию

В) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации

Г) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации

ОТВЕТ: Б

4. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд...

А) усиления

Б) обновления

В) разрешения конфликта

Г) ухода

ОТВЕТ: А

5. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...

А) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды

Б) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде

В) подстраивании под существующую среду

Г) кардинальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

ОТВЕТ: А

6. Уровни организационной культуры:

А) внутренний, внешний, смешанный

Б) внутренний, внешний, глубинный

В) поверхностный, подповерхностный, глубинный

Г) предповерхностный, поверхностный, внутренний

ОТВЕТ: В

7. Увольнение или понижение в должности – это обряд ...

А) единения

Б) ухода

В) усиления

Г) продвижения

ОТВЕТ: Б

8. «Новое в культуре»...

А) сильнее в начале

Б) равносильно со старым

В) новое полностью не влияет на культуру

Г) слабее в начале

ОТВЕТ: Г

Подготовка к дискуссии:

– прочитать соответствующую литературу, статьи, исследования и новости, чтобы получить полное представление о теме;

- изучить существующие точки зрения на проблему;
- четко сформулировать тему – это позволит сохранить фокус на протяжении всей дискуссии; рекомендуется заранее уточнять термины и убедиться, что все участники понимают их одинаково;
- провести исследование – это поможет понять, какие аргументы могут поддерживать каждую сторону, и во что может «вылиться» обсуждение;
- определить свою точку зрения и четко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;
- собрать факты, статистические данные и прочие доказательства – всё, что может подкрепить и прояснить позицию; при необходимости можно обратиться к цитатам из классики или к личному опыту;
- построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;
- использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии;
- продумать контраргументы – заранее подготовить ответы на возможные возражения.

Темы для дискуссии

1. Управление талантами в государственном секторе как инструмент привлечения и удержания кадров.
2. Поддержка организационной культуры как принцип управления талантами.
3. Эффективное использование потенциала талантливых сотрудников через назначение на должности, соответствующие их профессиональным и личностным качествам.
4. Особые условия для талантливых и результативных служащих при назначении на руководящие должности.
5. Необходимость повышения качества отбора на должности государственной службы, разработки новой системы квалификационных требований и обеспечения непрерывного профессионального развития

Практическая работа №3

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер применения метода компетентностного подхода в подготовке государственных служащих (требования к персоналу госслужбы, отбор кандидатов на должность, выстраивание траектории профессионального развития, профессиональная подготовка, реализация дополнительных профессиональных программ, определение требований к обучающим программам, оценка сформированности компетенций, оценка персонала)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- опыт реализации процесса управления талантами
- практика применения процессов управления талантами в госслужбе
- привести примеры поддержки организационной культуры как принципа управления талантами

Тема 4. Подходы к управлению талантами в госсекторе. ПК-6.2

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Эксклюзивный и инклюзивный подход к управлению талантами в госсекторе. Практика применения подходов.
- Модели управления талантами в государственных организациях.
- Методы выявления талантливых сотрудников.
- Формы мотивации для привлечения и удержания талантливых сотрудников в государственном секторе.
- Критерии оценки талантливых сотрудников в государственном секторе.

Примерные тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один или несколько предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один или несколько верный(ых) ответ(ов).

Записать только букву(ы) выбранного(ых) варианта(ов) ответа(ов).

1. Что такое управление талантами в государственном секторе

А) это процесс, направленный на привлечение, развитие, мотивацию и удержание высокоэффективных сотрудников в государственных органах

Б) это процесс, направленный на качественное профессиональное обучение

В) это процесс, направленный на ротацию высокоэффективных сотрудников в государственных органах

ОТВЕТ: А

2. В каком подходе управление талантами уделяют внимание сосредоточено на относительно небольшом количестве сотрудников, демонстрирующих высокий потенциал.

- А) инклюзивный
- Б) эксклюзивный
- В) комбинированный

ОТВЕТ: Б

3. В каком подходе управление талантами вся организация рассматривается как источник потенциала.

- А) инклюзивный
- Б) эксклюзивный
- В) комбинированный

ОТВЕТ: А

4. Принципы управления талантами в госсекторе

- А) согласованность со стратегией организации
- Б) длительность процедур отбора и проверки конкурсных документов
- В) включённость руководства
- Г) поддержка организационной культуры
- Д) баланс глобальных и локальных целей
- Е) строго определенные условия снятия с должности

ОТВЕТ: А, В, Г, Д.

5. Какие практики относятся к управлению талантами

- А) стратегическое планирование талантов
- Б) поиск и наём
- В) управление эффективностью
- Г) развитие лидерства
- Д) управление компетенциями

ОТВЕТ: А, Б, В, Г, Д.

6. Этапы системы управления талантами в госсекторе

- А) привлечение
- Б) найм
- В) обучение и развитие
- Г) удержание
- Д) мотивация
- Е) развитие.

ОТВЕТ: А, Г, Е.

7. Талант в государственном секторе - это

- А) сотрудник, чей потенциал позволяет получать результаты выше, чем у большинства служащих в настоящий момент
- Б) квалифицированный сотрудник
- В) сотрудник, отличающийся высокой степенью ответственности и исполнительности

ОТВЕТ: А.

8. Подходы к управлению талантами в госсекторе

- А) эксклюзивный

- Б) рациональный
- В) комбинированный
- Г) инклюзивный
- Д) системный
- Е) Концептуальный

ОТВЕТ: А, Г.

9. Методы выявления талантливых сотрудников

- А) интервью
- Б) опрос
- В) тестирование
- Г) наблюдение
- Д) сравнительный анализ
- Е) обратная связь
- Ж) метод 360 градусов

ОТВЕТ: А, Б, В, Ж

Подготовка к дискуссии:

- прочитать соответствующую литературу, статьи, исследования и новости, чтобы получить полное представление о теме;
- изучить существующие точки зрения на проблему;
- четко сформулировать тему – это позволит сохранить фокус на протяжении всей дискуссии; рекомендуется заранее уточнять термины и убедиться, что все участники понимают их одинаково;
- провести исследование – это поможет понять, какие аргументы могут поддерживать каждую сторону, и во что может «вылиться» обсуждение;
- определить свою точку зрения и четко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;
- собрать факты, статистические данные и прочие доказательства – всё, что может подкрепить и прояснить позицию; при необходимости можно обратиться к цитатам из классики или к личному опыту;
- построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;
- использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии;
- продумать контраргументы – заранее подготовить ответы на возможные возражения.

Вопросы для дискуссии

1. Управление талантами в государственном секторе как инструмент привлечения и удержания кадров: принципы и современные подходы.
2. Модель управления талантами с фокусом на развитии лидерства в государственном секторе.

3. Модель управления талантами с фокусом на управление преемственностью в государственном секторе.
4. Особенности государственного сектора, влияющие на применение модели управления талантами в его организациях.
5. Мероприятия по совершенствованию мотивационной среды для развития талантов в организации

Практическая работа №4

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер применения метода компетентностного подхода в подготовке государственных служащих (требования к персоналу госслужбы, отбор кандидатов на должность, выстраивание траектории профессионального развития, профессиональная подготовка, реализация дополнительных профессиональных программ, определение требований к обучающим программам, оценка сформированности компетенций, оценка персонала)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- практика применения эксклюзивного подхода к управлению талантами в госсекторе
- практика применения инклюзивного подхода к управлению талантами в госсекторе

Тема 5. Модели компетенций государственных служащих. ПК-6.2

Подготовка к практическому занятию:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы для проведения опроса по теме практического занятия;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическому занятию можно как индивидуально, так и в составе малой группы.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Модели компетенций государственных служащих: понятие, виды и содержание.
- Методы оценки профессиональной компетентности государственных служащих.
- Личностные компетенции: понятие и виды, качества личных компетенций государственных служащих.

Подготовка к дискуссии:

- прочитать соответствующую литературу, статьи, исследования и новости, чтобы получить полное представление о теме;
- изучить существующие точки зрения на проблему;
- четко сформулировать тему – это позволит сохранить фокус на протяжении всей дискуссии; рекомендуется заранее уточнять термины и убедиться, что все участники понимают их одинаково;
- провести исследование – это поможет понять, какие аргументы могут поддерживать каждую сторону, и во что может «вылиться» обсуждение;
- определить свою точку зрения и четко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;
- собрать факты, статистические данные и прочие доказательства – всё, что может подкрепить и прояснить позицию; при необходимости можно обратиться к цитатам из классики или к личному опыту;
- построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;
- использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии;
- продумать контраргументы – заранее подготовить ответы на возможные возражения.

Темы для дискуссии

1. Профессиональные компетенции государственных служащих.
2. Связь должностного регламента государственного служащего и его профессиональной компетенции.
3. Служебная карьера молодых специалистов в государственном органе.
4. Общественное восприятие и престиж государственной службы.
5. Какой тип управленца требуется для современного государственного управления в РФ и как обеспечить его подготовку?

Практическая работа №5

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер применения метода компетентностного подхода в подготовке государственных служащих (требования к персоналу госслужбы, отбор кандидатов на должность, выстраивание траектории профессионального развития, профессиональная подготовка, реализация дополнительных профессиональных программ, определение требований к обучающим программам, оценка сформированности компетенций, оценка персонала)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- привести примеры методов привлечения и удержания талантливую молодёжь на государственной службе

- методы совершенствования кадровой деятельности на государственной гражданской службе
- понятие и виды, качества личных компетенций государственных служащих

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,2	20
КТ 2	100	0,2	20
КТ 3	100	0,2	20
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1

Темы 1

Практическая работа №1

Задание:

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер применения метода компетентностного подхода в подготовке государственных служащих (требования к персоналу госслужбы, отбор кандидатов на должность, выстраивание траектории профессионального развития, профессиональная подготовка, реализация дополнительных профессиональных программ, определение требований к обучающим программам, оценка сформированности компетенций, оценка персонала)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- требования к профессиональному образованию и поведенческой

составляющей

- опыт применения полученных знаний, умений и навыков в профессиональной практике

Методические рекомендации по подготовке практического задания

Практическое задание носит исследовательский характер и позволяет расширять познавательные интересы, приучает критически мыслить. В процессе работы с источниками информации студенты систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка практического задания требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Необходимо детально ознакомиться с лекциями по теме, обратить внимание на актуальность дополнительных источников информации, четко и в полном объеме излагать требуемую информацию. Объем работы должен составлять 2-3 страницы. Обязательно привести список источников информации.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ-2

Темы 2

Практическая работа №2

Задание:

Практическая работа №2

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер применения метода компетентностного подхода в подготовке государственных служащих (требования к персоналу госслужбы, отбор кандидатов на должность, выстраивание траектории профессионального развития, профессиональная подготовка, реализация дополнительных профессиональных программ, определение требований к обучающим программам, оценка сформированности компетенций, оценка персонала)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- методы реализации управления талантами в государственном секторе
- оценка эффективности деятельности государственных служащих
- способы развития талантов в государственном секторе

Методические рекомендации по подготовке практического задания

Практическое задание носит исследовательский характер и позволяет расширять познавательные интересы, приучает критически мыслить. В процессе работы с источниками информации студенты систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка практического задания требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Необходимо детально ознакомиться с лекциями по теме, обратить внимание на актуальность дополнительных источников информации, четко и в полном объеме излагать требуемую информацию. Объем работы должен составлять 2-3 страницы. Обязательно привести список источников информации.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ-3

Темы 3

Опрос

Вопросы для опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Дайте определение, что такое стратегия организации
2.	Определите основную цель деятельности государственных организаций
3.	Что понимается под термином «Организационная культура»?
4.	Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд
5.	В чем заключается процесс внешней адаптации
6.	Определите уровни организационной культуры
7.	Обязательные условия увольнения с государственной службы

8.	Понятие «Новое в культуре» отражает...
9.	Обязательные условия при понижении в должности государственной службы
10.	В чем заключается процесс выживания

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

КТ-4

Темы 4

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один правильный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Что такое управление талантами в государственном секторе

а) это процесс, направленный на привлечение, развитие, мотивацию и

удержание высокоэффективных сотрудников в государственных органах

б) это процесс, направленный на качественное профессиональное обучение

в) это процесс, направленный на ротацию высокоэффективных сотрудников в государственных органах

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один правильный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

В каком подходе управление талантами уделяют внимание сосредоточено на относительно небольшом количестве сотрудников, демонстрирующих высокий потенциал.

а) инклюзивный

б) эксклюзивный

в) комбинированный

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один правильный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

В каком подходе управление талантами вся организация рассматривается как источник потенциала.

а) инклюзивный

б) эксклюзивный

в) комбинированный

Тест 4.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Принципы управления талантами в госсекторе

а) согласованность со стратегией организации

- б) длительность процедур отбора и проверки конкурсных документов
- в) включённость руководства
- г) поддержка организационной культуры
- д) баланс глобальных и локальных целей
- е) строго определенные условия снятия с должности

Тест 5.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие практики относятся к управлению талантами

- а) стратегическое планирование талантов
- б) поиск и наём
- в) управление эффективностью
- г) развитие лидерства
- д) управление компетенциями

Тест 6.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Этапы системы управления талантами в госсекторе

- а) привлечение
- б) найм
- в) обучение и развитие
- г) удержание
- д) мотивация
- е) развитие.

Тест 7.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один правильный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Талант в государственном секторе - это

- а) сотрудник, чей потенциал позволяет получать результаты выше, чем у большинства служащих в настоящий момент
- б) квалифицированный сотрудник
- в) сотрудник, отличающийся высокой степенью ответственности и исполнительности

Тест 7.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Подходы к управлению талантами в госсекторе

- а) эксклюзивный
- б) рациональный
- в) комбинированный
- г) инклюзивный
- д) системный
- е) Концептуальный

Тест 8.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Методы выявления талантливых сотрудников

- а) интервью
- б) опрос
- в) тестирование
- г) наблюдение
- д) сравнительный анализ
- е) обратная связь
- ж) метод 360 градусов

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных	Обучающимся материал освоен

	ответов.	полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

КТ-5

Темы 5

Практическая работа №5

Задание:

В качестве объекта изучения выбрать одну из сфер применения метода компетентностного подхода в подготовке государственных служащих (требования к персоналу госслужбы, отбор кандидатов на должность, выстраивание траектории профессионального развития, профессиональная подготовка, реализация дополнительных профессиональных программ, определение требований к обучающим программам, оценка сформированности компетенций, оценка персонала)

По выбранному объекту изучения в практической работе отразить:

- привести примеры методов привлечения и удержания талантливую молодёжь на государственной службе
- методы совершенствования кадровой деятельности на государственной гражданской службе
- понятие и виды, качества личных компетенций государственных служащих

Методические рекомендации по подготовке практического задания

Практическое задание носит исследовательский характер и позволяет расширять познавательные интересы, приучает критически мыслить. В процессе работы с источниками информации студенты систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка практического задания требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Необходимо детально ознакомиться с лекциями по теме, обратить внимание на актуальность дополнительных источников информации, четко и в полном объеме излагать требуемую информацию. Объем работы должен составлять 2-3 страницы. Обязательно привести список источников информации.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном

	объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).
Нет.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится
5 семестр - в форме зачета.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Компетентностный подход в подготовке государственных служащих. ПК-5.2

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1	Понятие и особенности компетентностного подхода
2	Компетенции государственных служащих
3	Виды и методы компетентностного подхода в подготовке государственных служащих

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Определите основную	Д	Компетентностный подход в

	цель компетентностного подхода Варианты ответов: А) Организация профессионального обучения Б) Передача опыта, умений и навыков В) Обеспечение качественного выполнения задач Г) Повышение эффективности работы Д) Формирование определённых компетенций		образовании строится вокруг формирования у учащегося определённых компетенций, которые становятся основной целью и результатом обучения
2.	Определите, что является компетенцией государственных служащих Варианты ответов: А) Набор знаний, умений и навыков для успешного выполнения должностных обязанностей Б) Конкурсный отбор на государственную и муниципальную службу В) Соблюдение требований Кодекса этики	А	Компетенция государственных служащих — это набор знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Методы реализации компетентностного подхода

А) Усвоение отдельных знаний и умений

Б) Обучение вне рабочего места

В) Профессиональное тестирование

На государственную гражданскую службу РФ вправе поступать

- А) Все лица, независимо от наличия гражданства Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет и владеющие государственным языком Российской Федерации
- Б) Иностранцы граждане, достигшие 18 лет и владеющие государственным языком Российской Федерации, по срочному контракту
- В) Все граждане Российской Федерации, достигшие 18 лет
- Г) Все граждане Российской Федерации, достигшие 18 лет и владеющие государственным языком Российской Федерации

Гражданский служащий решил баллотироваться на выборную должность в орган местного самоуправления. Что произойдет, если он будет избран

- А) Он сможет совмещать должность гражданской службы и выборную должность в органе местного самоуправления
- Б) Он сможет совмещать должность гражданской службы и выборную должность в органе местного самоуправления, если в государственный орган из органа местного самоуправления будет направлено официальное ходатайство
- В) Ему будет запрещено замещать должность гражданской службы
- Г) Вопрос о возможности совмещения должности гражданской службы и выборной должности в органе местного самоуправления будет решаться представителем нанимателя

Что из перечисленного не входит в число квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы

- А) Требования к специальности, направлению подготовки
- Б) Требования к стажу гражданской службы
- В) Требования к опыту работы по специальности, направлению подготовки
- Г) Требование о наличии стажа военной службы или альтернативной гражданской службы

Куда включаются квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения гражданским служащим должностных обязанностей

- А) В трудовой договор
- Б) В служебный контракт
- В) В должностную инструкцию
- Г) В должностной регламент

Что должен делать гражданский служащий, получив от руководителя неправомерное, по его мнению, поручение в устной форме

- А) Отказаться выполнять поручение, сославшись на его неправомерность

Б) Исполнить поручение и сообщить об этом в письменной форме в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов

В) Представить руководителю в письменной форме обоснование неправомерности поручения с указанием положений законодательства РФ, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме гражданский служащий обязан отказаться от его исполнения.

Г) Доложить в письменной форме о случившемся вышестоящему руководителю и исполнять поручение после его подтверждения в письменной форме необходимости его исполнения.

Тема 2. Управление талантами в государственном секторе. ПК-5.2

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1	Методы реализации и оценки управления талантами в государственном секторе
2	Технологии и инструменты эффективного управления государственной службой

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Является ли поддержка организационной культуры, принципом управления талантами в госсекторе Варианты ответов: А) Является Б) Не является	А	Поддержка организационной культуры, это один из основополагающих принципов управления талантами в госсекторе, так как корпоративная культура — важный аспект успешного устойчивого развития организации.
2.	Что включает в себя оценку управления талантами в государственном секторе	А, В, Г	Управление талантами в государственном секторе, это процесс, направленный на привлечение, развитие, мотивацию и удержание

Варианты ответов: А) Анализ целей Б) Анализ задач В) Анализ методов Г) Анализ показателей Д) Анализ количества выявленных талантов		высокоэффективных сотрудников в государственных органах
--	--	---

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Оценка эффективности деятельности государственных служащих, это

- А) Объём выполненных работ за определённый период
- Б) Оценка только профессиональной характеристики
- В) Качество выполненной работы
- эффективного управления государственной службой

Кто осуществляет государственный надзор за соблюдением законодательства Российской Федерации о гражданской службе

- А) Администрация Президента Российской Федерации
- Б) Председатель Правительства Российской Федерации
- В) Генеральный прокурор Российской Федерации
- Г) Счетная палата Российской Федерации

Нанимателем федерального государственного служащего является

- А) Федеральный государственный орган
- Б) Российская Федерация
- В) Работодатель
- Г) Правительство Российской Федерации

Тема 3. Принципы управления талантами в госсекторе. ПК-5.2

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1	Стратегия организации в госсекторе: особенности и цели, этапы процесса разработки и содержание стратегии
2	Процессы управления талантами в госсекторе: привлечение, развитие, мотивация и удержание

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№	Содержание задания	Правильный	Аргументы, обосновывающие
---	--------------------	------------	---------------------------

п.п.		ответ	выбор ответа
1.	Стратегия организации это – Варианты ответов: А) Набор решений и действий, помогающих организации достичь своих целей Б) Стратегия управления персоналом организации, производством и финансами В) Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей Д) документ, который определяет цели, приоритеты и способы их реализации в деятельности организации.	В	Стратегия организации, это не просто набор отдельных решений или узкоспециализированная стратегия, а системный, долгосрочный план, который: задаёт приоритеты, определяет ресурсы и выстраивает последовательность шагов движения к результату
2.	Основная цель организаций госсектора Варианты ответов: А) Содействие в достижении целей страны, решение нац проблем и улучшение качества жизни граждан Б) Производство общественных благ	А	Основная цель организаций государственного сектора (госсектора) — содействие в достижении целей страны, решение общественных проблем и улучшение качества жизни граждан

В) Оказание социальных услуг Г) Регулирование и контроль важных аспектов экономической деятельности. Д) Поддержка кризисных сфер деятельности Е) Сдерживание роста цен на определённую продукцию, контроль инфляции Ж) Создание стабильных рабочих мест		
---	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Организационная культура – это набор ...

- А) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации
- Б) наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию
- В) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации
- Г) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации

Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд...

- А) усиления
- Б) обновления
- В) разрешения конфликта
- Г) ухода

Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...

- А) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды
- Б) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
- В) подстраивании под существующую среду

Г) кардинальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

Уровни организационной культуры:

А) внутренний, внешний, смешанный

Б) внутренний, внешний, глубинный

В) поверхностный, подповерхностный, глубинный

Г) предповерхностный, поверхностный, внутренний

Увольнение или понижение в должности – это обряд ...

А) единения

Б) ухода

В) усиления

В) продвижения

Тема 4. Подходы к управлению талантами в госсекторе. ПК-6.2

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1	Эксклюзивный и инклюзивный подход к управлению талантами в госсекторе
2	Критерии оценки талантливых сотрудников в государственном секторе

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильны й ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Что такое управление талантами в государственном секторе Варианты ответов: А) Это процесс, направленный на привлечение, развитие, мотивацию и удержание высокоэффективных сотрудников в государственных органах	А	Управление талантами в государственном секторе — это процесс, направленный на привлечение, развитие, мотивацию и удержание высокоэффективных сотрудников в государственных органах.

	Б) Это процесс, направленный на качественное профессиональное обучение В) Это процесс, направленный на ротацию высокоэффективных сотрудников в государственных органах		
2.	Какие практики относятся к управлению талантами Варианты ответов: А) Стратегическое планирование талантов Б) Поиск и наём В) Управление эффективностью Г) Развитие лидерства Д) Управление компетенциями Е) Все вышеперечисленные	Е	К практикам управления талантами относятся стратегическое планирование талантов, поиск и наём, управление эффективностью, развитие лидерства и управление компетенциями.

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

В каком подходе управление талантами уделяют внимание сосредоточено на относительно небольшом количестве сотрудников, демонстрирующих высокий потенциал

- А) инклюзивный
- Б) эксклюзивный
- В) комбинированный

В каком подходе управление талантами вся организация рассматривается как источник потенциала.

- А) инклюзивный
- Б) эксклюзивный
- В) комбинированный

Принципы управления талантами в госсекторе

- А) согласованность со стратегией организации
- Б) длительность процедур отбора и проверки конкурсных документов
- В) включённость руководства
- Г) поддержка организационной культуры
- Д) баланс глобальных и локальных целей
- Е) строго определенные условия снятия с должности

Этапы системы управления талантами в госсекторе

- А) привлечение
- Б) найм
- В) обучение и развитие
- Г) удержание
- Д) мотивация
- Е) развитие.

Талант в государственном секторе - это

- А) сотрудник, чей потенциал позволяет получать результаты выше, чем у большинства служащих в настоящий момент
- Б) квалифицированный сотрудник
- В) сотрудник, отличающийся высокой степенью ответственности и исполнительности

Подходы к управлению талантами в госсекторе

- А) эксклюзивный
- Б) рациональный
- В) комбинированный
- Г) инклюзивный
- Д) системный
- Е) Концептуальный

Методы выявления талантливых сотрудников

- А) интервью
- Б) опрос
- В) тестирование
- Г) наблюдение
- Д) сравнительный анализ
- Е) обратная связь
- Ж) метод 360 градусов

Тема 5. Модели компетенций государственных служащих. ПК-6.2

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№	Вопрос
---	--------

п.п.	
1	Понятие, виды и содержание моделей компетенций государственных служащих
2	Методы оценки профессиональной компетентности государственных служащих

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Компетенции государственных служащих — это Варианты ответов: А) Комплекс профессиональных качеств, необходимых для эффективного исполнения должностных обязанностей Б) комплекс личностных качеств, необходимых для обеспечения благоприятного климата В) Комплекс профессиональных и личностных качеств, необходимых для эффективного исполнения должностных обязанностей.	В	Компетенции государственных служащих — это комплекс профессиональных и личностных качеств, необходимых для эффективного исполнения должностных обязанностей.
2.	Является ли стратегическое мышление, видом профессиональных компетенций государственных служащих Варианты ответов: А) Является Б) Не является	А	Стратегическое мышление входит в перечень профессиональных и личностных качеств для всех категорий и групп должностей госслужбы. Характеристики этой компетенции: умение мыслить стратегически (системно), определять пробелы в информации,

			находить возможные источники и формулировать точные вопросы для её получения, определять взаимосвязь отдельных частей проблемы, находить причины её возникновения и другие
--	--	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Требования к профессиональной компетентности служащих

- А) Уровень профессионального образования
- Б) Профессиональные знания
- В) Профессиональные умения
- Г) Общие умения
- Д) Уровень мотивации

Какой принцип, в первую очередь, следует применять при расстановке сотрудников для постановки задач

- А) Принцип сменяемости
- Б) Принцип перспективности
- В) Принцип соответствия
- Г) Принцип безотказности

Поставить/делегируют задачу подчиненному – это значит:

- А) Передать подчиненному ответственность, полномочия и ресурсы по решению задачи целиком или реализации отдельного участка работы
- Б) Передать подчиненному ответственность, полномочия и контроль по решению задачи целиком или реализации отдельного участка работы
- В) Поручить подчиненному наименее интересные задачи из своего функционала руководителя
- Г) Оказать подчиненному доверие путем снижения уровня контроля над его действиями и результатами

Законы, принимаемые в Российской Федерации, могут применяться только после:

- А) Официального опубликования
- Б) Принятия в третьем чтении Государственной Думой Федерального Собрания РФ
- В) Подписания закона Президентом РФ
- Г) Одобрения Советом Федерации Федерального Собрания РФ

Как применяется закон, устанавливающий ответственность за правонарушение, если он принят после его совершения

- А) Закон не может быть применен
- Б) Если новый закон устанавливает или отягчает ответственность, то он не может быть применен
- В) Если новый закон устраняет или смягчает ответственность, то применяется старый закон, действовавший на момент совершения преступления
- Г) Закон применяется избирательно, по решению суда

Какое из утверждений соответствует законодательству РФ

- А) На территории республики ее конституция имеет высшую юридическую силу по сравнению с Конституцией РФ
- Б) На территории республики высшую юридическую силу имеет Конституция РФ
- В) На территории республики высшую юридическую силу имеет Конституция РФ в тех частях, где она не противоречит конституции республики
- Г) Республика не может иметь собственную конституцию

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленные вопросы, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленные вопросы, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы,</i>	0-19

<i>незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны.</i>	
--	--

6.4. Для подготовки ответов на вопросы дополнительных материалов и оборудования не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных

маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и желательно внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Работа с источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса необходимо ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем и тематикой письменных работ, а также методическими рекомендациями по их выполнению;
- перечнем вопросов.

Рекомендации по написанию эссе:

Эссе – самостоятельная творческая письменная работа, по форме эссе обычно представляет собой рассуждение – размышление (реже рассуждение – объяснение), поэтому в нём используются вопросно-ответная форма изложения, вопросительные предложения, ряды однородных членов, вводные слова, параллельный способ связи предложений в тексте.

Объем эссе не должен превышать 3–5 страниц

Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.

Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.

Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.

Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.

Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.

Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

Рекомендации по подготовке к дискуссии:

Дискуссия (от лат. *discussio* — «рассмотрение, исследование») — обсуждение спорного вопроса, проблемы, разновидность спора, направленного на достижение истины и использующего только корректные приёмы ведения спора. Для подготовки к дискуссии необходимо:

- прочитать соответствующую литературу, статьи, исследования и новости, чтобы получить полное представление о теме;
- изучить существующие точки зрения на проблему;
- четко сформулировать тему – это позволит сохранить фокус на протяжении всей дискуссии; рекомендуется заранее уточнять термины и убедиться, что все участники понимают их одинаково;

- провести исследование – это поможет понять, какие аргументы могут поддерживать каждую сторону, и во что может «вылиться» обсуждение;
- определить свою точку зрения и чётко её сформулировать так, чтобы не возникало двусмысленных толкований;
- собрать факты, статистические данные и прочие доказательства – всё, что может подкрепить и прояснить позицию; при необходимости можно обратиться к цитатам из классики или к личному опыту;
- построить логическую структуру – определить основные пункты, которые нужно представить, распределить аргументы по этим пунктам, подготовить краткое резюме по позиции;
- использовать логические приёмы – например, опираться на причинно-следственные связи, использовать аналогии;
- продумать контраргументы – заранее подготовить ответы на возможные возражения.

Вопросы для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям:

1. Понятие и особенности компетентного подхода
2. Требования к профессиональным и личностным качествам госслужащих.
3. Компетенции государственных служащих.
4. Виды и методы компетентного подхода в подготовке государственных служащих.
5. Инструменты оценки компетентного подхода.
6. Требования к профессиональному образованию и поведенческой составляющей
7. Опыт применения полученных знаний, умений и навыков в профессиональной практике
8. Как разграничивать понятия «компетенция» и «компетентность»?
9. Как формируется модель компетенций государственных служащих?
10. Проблемы в применении компетентного подхода в системе государственной службы
11. Компетенции необходимы для государственных служащих в рамках компетентного подхода: стратегическое мышление (умение мыслить системно); командное взаимодействие (коммуникативные умения); персональная эффективность (умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата); гибкость и готовность к изменениям (умение управлять изменениями).
12. Какие компетенции важны для государственных служащих в условиях цифровой трансформации?
13. Дифференцированный подход к модели компетенций в зависимости от уровня замещаемой должности.

14. Персональный трек развития государственного служащего, который позволит ему сформировать практические умения и навыки для эффективного осуществления должностных обязанностей.
15. Использование проектных и других инновационных образовательных технологий для формирования компетентного специалиста.
16. Вовлечённость руководителя в компетентностное обучение сотрудника.
17. Как поощрять культуру непрерывного обучения и развития в государственном секторе, предоставлять возможности для постоянного профессионального развития, наставничества и обучения среди коллег.
18. Проблемы существуют в оценке сформированности компетенций у государственных служащих
19. Понятия, цели и виды различных подходов к управлению талантами в госсекторе.
20. Методы реализации и оценки управления талантами в государственном секторе
21. Состояние и перспективы совершенствования социально-правового статуса государственных гражданских служащих в Российской Федерации
22. Технологии и инструменты эффективного управления государственной службой
23. Эксклюзивный подход к управлению талантами в госсекторе.
24. Инклюзивный подход к управлению талантами в госсекторе.
25. Способы развитие талантов в государственном секторе
26. Управление талантами в государственном секторе как инструмент привлечения и удержания кадров: принципы и современные подходы.
27. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе.
28. Таланты и молодёжь на государственной службе: привлечение и удержание.
29. Общественное восприятие и престиж государственной службы.
30. Какой тип управленца требуется для современного государственного управления в РФ и как обеспечить его подготовку?
31. Совершенствование кадровой деятельности на государственной гражданской службе.
32. Оценка эффективности деятельности государственных служащих.
33. Выявления ключевых позиций, критически важных для выполнения стратегического плана, и приема квалифицированных специалистов.
34. Повышение привлекательности вакансий в государственном секторе
Условия для адаптации новых сотрудников в системе государственной службы
35. Эффективное использование потенциала талантливых сотрудников
36. Какие критерии оценки талантливых сотрудников в государственном секторе
Методы отбора высокопотенциальных сотрудников в системе управления талантами

37. Меры стимулирования для удержания талантливых сотрудников в государственном секторе.
38. Факторы повышают удовлетворённость сотрудников и их удержание в государственном секторе.
39. Проблемы возникающие в системе управления талантами и пути их решения.
40. Стратегия организации в госсекторе: особенности и цели, этапы процесса разработки и содержание стратегии.
41. Требования к процессу управления талантами.
42. Основные принципы управления талантами.
43. Процессы управления талантами в госсекторе: привлечение, развитие, мотивация и удержание
44. Управление талантами в государственном секторе как инструмент привлечения и удержания кадров.
45. Поддержка организационной культуры как принцип управления талантами.
46. Эффективное использование потенциала талантливых сотрудников через назначение на должности, соответствующие их профессиональным и личностным качествам.
47. Особые условия для талантливых и результативных служащих при назначении на руководящие должности.
48. Необходимость повышения качества отбора на должности государственной службы, разработки новой системы квалификационных требований и обеспечения непрерывного профессионального развития
49. Эксклюзивный и инклюзивный подход к управлению талантами в госсекторе. Практика применения подходов.
50. Модели управления талантами в государственных организациях.
51. Методы выявления талантливых сотрудников.
52. Формы мотивации для привлечения и удержания талантливых сотрудников в государственном секторе.
53. Критерии оценки талантливых сотрудников в государственном секторе. Управление талантами в государственном секторе как инструмент привлечения и удержания кадров: принципы и современные подходы.
54. Модель управления талантами с фокусом на развитии лидерства в государственном секторе.
55. Модель управления талантами с фокусом на управление преемственностью в государственном секторе.
56. Особенности государственного сектора, влияющие на применение модели управления талантами в его организациях.
57. Мероприятия по совершенствованию мотивационной среды для развития талантов в организации
58. Практика применения эксклюзивного подхода к управлению талантами в госсекторе
59. Практика применения инклюзивного подхода к управлению талантами в госсекторе

60. Модели компетенций государственных служащих: понятие, виды и содержание.
61. Методы оценки профессиональной компетентности государственных служащих.
62. Личностные компетенции: понятие и виды, качества личных компетенций государственных служащих.
63. Профессиональные компетенции государственных служащих.
64. Связь должностного регламента государственного служащего и его профессиональной компетенции.
65. Служебная карьера молодых специалистов в государственном органе.
66. Общественное восприятие и престиж государственной службы.
67. Характеристика государственного управления в РФ.
68. Основные компетенции моделей высших государственных чиновников: лидерские качества, навыки коммуникаций, стратегическое мышление, направленность на результат.
69. Методы оценки профессиональной компетентности государственных служащих: индивидуальное собеседование, анкетирование, упражнения на поиск информации и другие.
70. Преимущества модели компетенций для руководителей организации: основа для разработки профилей ролей участников цифровой команды, формирование индивидуального паспорта компетенций сотрудников и другие.
71. Возможности модели компетенций для кадровых служб органов государственного управления: разработка вопросов интервью с кандидатами на должность, инструментов оценки компетенций, чек-листов оценки/самооценки личностных качеств и другие.

Для самостоятельной подготовки к лекционным и практическим занятиям рекомендуется использовать электронные информационно-образовательные ресурсы Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС - <http://lms.ranepa.ru/>.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Горохова В. А., Какадий И. И. «Война за таланты» как конкурентная стратегия в современных организациях // Бюллетень науки и практики. 2023. № 1. С. 264–268.
2. Исаева О. М., Мондрус О. В. Управление талантами: учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2025. 182 с..
3. Катькало В. С., Киселев С. В., Иванющенкова М. В., Петрова-Вербицкая М. В., Филонович С. Р. Управление талантами; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. 112 с..

4. Климова А. В. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2019. № 3 (43). С. 26–37.

8.2. Дополнительная литература

1. Мамержанов А. И. Современные подходы к управлению талантами в организации: анализ методов повышения вовлечённости и удержания ключевых сотрудников // Молодой учёный. 2024. № 49 (548). С. 123–124.

2. Пузанова А. В. Подходы к управлению талантами в организациях государственного сектора // Теория и практика современной науки. 2020. № 1 (31). С. 451–453.

3. Адаева О. Р. Управление талантами в государственном секторе как инструмент привлечения и удержания кадров: принципы и современные подходы // Актуальные исследования. 2025. №49 (284). Ч. III. С. 18–22.

Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», <https://www.consultant.ru/>.

2. Указ Президента РФ от 21.02.2019 №68 (ред. от 26.06.2023) «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации», <https://www.consultant.ru/>.

3. Федеральный закон №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», <https://www.consultant.ru/>.

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 №1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации», <https://www.consultant.ru/>.

5. «Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы», утверждённое Указом Президента РФ от 01.02.2005 №112, <https://www.consultant.ru/>.

8.4. Интернет-ресурсы

1. <http://www.gov.ru/> - сервер органов государственной власти;
2. <http://economics.edu.ru> – Образовательный портал / учебные пособия, книги, статьи по социологии и менеджменту; Интернет-конференции; учебные
3. <https://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

9.1. Материально-техническая база

Перечень материально-технического обеспечения:

1. Учебные аудитории, оборудованные для проведения учебных занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, коллоквиумов, мероприятий текущего контроля и

промежуточной аттестации, в том числе мультимедийным оборудованием для демонстрации электронных презентаций и аудио- и видеоматериалов;

2. Компьютерные классы для выполнения групповых тестовых и иных заданий, а также для самостоятельной работы обучающихся оснащенные компьютерной техникой и обеспечением доступа к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

3. Специализированные аудитории и лаборатории;

4. Библиотека с обеспечением печатными изданиями или электронно-библиотечная система обеспечивающая доступ к электронным изданиям (электронная библиотека);

5. Читальный зал;

6. Технические средства обучения: персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV и др.

9.2. Информационные технологии, программное обеспечение:

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются информационные технологии и программное обеспечение:

1. Современная операционная система.
2. Kaspersky Endpoint Security (или аналог).
3. Средство просмотра файлов формата pdf.
4. Современные офисные средства (текстовые и табличные редакторы, средства работы с презентационными материалами и т.д.).
5. Архиватор 7-Zip.
6. Система дистанционного обучения.
7. Автоматизированная библиотечная система.

9.3. Информационные справочные системы:

1. <https://www.urait.ru> – Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
2. <https://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «IPRSMART» (ранее – IPRBooks)
3. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
4. <https://znanium.ru> - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
5. <https://www.book.ru> - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Book.ru».
6. <https://ibooks.ru> - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «ibooks.ru».
7. <https://ranepalib.miflib.ru> - Электронная библиотека издательства «МИФ».
8. <https://eivis.ru> – Ивис (East View). Полные тексты российских научных и практических журналов, а также газет центральной прессы России. Доступ с ip-адресов локальной сети Института.
9. <https://grebennikon.ru> - Полные тексты 38 научно-практических журналов по маркетингу, менеджменту, финансам и управлению персоналом ИД «Гребенников». Доступ с ip-адресов локальной сети Института.

10. <http://www.consultant.ru/> - Справочно-правовая система «Консультант».
11. <http://www.garant.ru/> Справочно-правовая система «Гарант».