

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

Кафедра регионального и муниципального управления

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой

 Н.Ю. Донец

**ФОНД**  
**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ  
«ОСОБЕННОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СЕЛЬСКОЙ  
МЕСТНОСТИ»  
(приложение к рабочей программе)

Направление подготовки магистра  
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Тип образовательной программы  
академическая магистратура

Направленность (профиль) образовательной программы  
«Муниципальное управление»

Санкт-Петербург  
2018

Автор  
доцент



---

(подпись)

Нуттунен П.А.

## СОДЕРЖАНИЕ

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	13
4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	17

# 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Особенности муниципального управления в сельской местности» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в карте компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Структурные элементы компетенции (знать, уметь, владеть)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы	Виды занятий для формирования компетенции	Средства для проверки формирования компетенции
ОПК-1	способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности	<p><i>знать:</i> - базовые аспекты права, понятие и сущность нормативных актов;                      - организацию и особенности правовой системы РФ;                      - нормы конституционного, гражданского, трудового, муниципального права;                      - юридическую терминологию;                      - особенности применения норм права в различных областях юриспруденции;</p> <p><i>уметь:</i> - анализировать правовую информацию;                      - работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск правовой информации;                      - фиксировать изменения в правовых нормах;                      - применять на практике имеющиеся знания норм права;</p> <p><i>владеть:</i> - элементарными</p>	2 сем. очная 2 сем. очно-заочная	занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся	доклад, круглый стол, зачёт в устной форме

		<p>навыками работы с нормативными актами;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками работы со справочно-правовыми системами;</li> <li>- навыками работы с юридическими документами;</li> <li>- способностью понимать содержание нормативно-правовых актов;</li> <li>- навыками толкования юридических норм;</li> <li>- навыками работы с юридическими документами</li> </ul>			
ОПК-3	<p>готовностью руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>принципы развития и закономерности функционирования государственной организации в России и ее отличия от частной организации;</p> <p>различия управленческой и регулирующей деятельности органов государственной власти и управления, других экономических субъектов;</p> <p>отличия различных видов регулирующей деятельности современного государства (государственных политик);</p> <p>исторически обусловленные особенности</p>	<p>2 сем. очная</p> <p>2 сем. очно-заочная</p>	<p>занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся</p>	<p>доклад, зачёт в устной форме</p>

		<p>организации и функционирования системы органов и учреждений государственной власти и управления в современной России;</p> <p>задачи и основные направления кадровой политики;</p> <p>соотнесенность кадровой политики с организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом;</p> <p>виды и специфику кадрового аудита</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>сравнивать и сопоставлять зарубежный и российский опыт модернизации государственных институтов, проведения административных реформ, формирования и реформирования государственной службы;</p> <p>самостоятельно осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций;</p> <p>самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>управления и регулирования для решения поставленной задачи</p> <p>сформулировать задачи для основных направлений кадрового аудита; диагностировать особенности кадровой политики организации; выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>навыками поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования службе управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; использования основных методов и технологий кадрового аудита; проведения исследований систем управления</p>			
--	--	--	--	--	--

		персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита			
ПК-2	владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях	<p><i>знать:</i> - сущность управления и развития организационной структуры;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности профессионального развития личности;</li> <li>- особенности профессионального управления кадрами;</li> <li>- теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом;</li> <li>- закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления;</li> <li>- личностные и социально-психологические основы организационного поведения;</li> <li>- способы разрешения конфликтных ситуаций;</li> </ul> <p><i>уметь:</i> - применять способы и приемы совершенствования профессионального развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию;</li> </ul>	2 сем. очная 2 сем. очно-заочная	занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся	доклад, кейс-задание, круглый стол, зачёт в устной форме



		<p>- осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию;</p> <p>- анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений;</p> <p>- анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности;</p> <p>- выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение;</p> <p>- регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации;</p> <p><i>владеть:</i> - методами, способами и приемами управления персоналом;</p> <p>- методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации;</p> <p>- навыками самоорганизации и самостоятельной работы;</p> <p>- навыками конструктивного делового общения</p>			
--	--	--	--	--	--

		(переговоры, совещания и др.); - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации			
--	--	--	--	--	--

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций

Компетенция	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		отсутствие усвоения (ниже порогового)	неполное усвоение (пороговое)	хорошее усвоение (углубленное)	отличное усвоение (продвинутое)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
<b><i>ОПК-1: способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности</i></b>							
знать	2	незнание - базовых аспектов права, понятия и сущности нормативных актов; - организации и особенностей правовой системы РФ; - норм конституционного, гражданского, трудового, муниципального права; - юридической терминологии; - особенностей применения норм права в различных областях юриспруденции	- базовые аспекты права, понятие и сущность нормативных актов; - организацию и особенности правовой системы РФ; - нормы конституционного, гражданского, трудового, муниципального права; - юридическую терминологию; - особенности применения норм права в различных областях юриспруденции	- базовые аспекты права, понятие и сущность нормативных актов; - организацию и особенности правовой системы РФ; - нормы конституционного, гражданского, трудового, муниципального права; - юридическую терминологию; - особенности применения норм права в различных областях юриспруденции	- базовые аспекты права, понятие и сущность нормативных актов; - организацию и особенности правовой системы РФ; - нормы конституционного, гражданского, трудового, муниципального права; - юридическую терминологию; - особенности применения норм права в различных областях юриспруденции	доклад, круглый стол	зачёт в устной форме
уметь	2	неумение - анализировать правовую информацию;	- анализировать правовую информацию; - работать с нормативно-	- анализировать правовую информацию; - работать с нормативно-	- анализировать правовую информацию; - работать с нормативно-	доклад, круглый стол	зачёт в устной форме

		- работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск правовой информации; - фиксировать изменения в правовых нормах; - применять на практике имеющиеся знания норм права	правовыми актами, осуществлять поиск правовой информации; - фиксировать изменения в правовых нормах; - применять на практике имеющиеся знания норм права	правовыми актами, осуществлять поиск правовой информации; - фиксировать изменения в правовых нормах; - применять на практике имеющиеся знания норм права	правовыми актами, осуществлять поиск правовой информации; - фиксировать изменения в правовых нормах; - применять на практике имеющиеся знания норм права		
владеть	2	отсутствие - элементарных навыков работы с нормативными актами; - навыков работы со справочно-правовыми системами; - навыков работы с юридическими документами; - способности понимать содержание нормативно-правовых актов; - навыков толкования юридических норм; - навыков работы с юридическими документами	- элементарными навыками работы с нормативными актами; - навыками работы со справочно-правовыми системами; - навыками работы с юридическими документами; - способностью понимать содержание нормативно-правовых актов; - навыками толкования юридических норм; - навыками работы с юридическими документами	- элементарными навыками работы с нормативными актами; - навыками работы со справочно-правовыми системами; - навыками работы с юридическими документами; - способностью понимать содержание нормативно-правовых актов; - навыками толкования юридических норм; - навыками работы с юридическими документами	- элементарными навыками работы с нормативными актами; - навыками работы со справочно-правовыми системами; - навыками работы с юридическими документами; - способностью понимать содержание нормативно-правовых актов; - навыками толкования юридических норм; - навыками работы с юридическими документами	доклад, круглый стол	зачёт в устной форме
<b>ОПК-3: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>							
знать	2	- незнание базовых принципов развития и закономерности функционирования государственной	- принципы развития и закономерности функционирования государственной	- принципы развития и закономерности функционирования государственной	- принципы развития и закономерности функционирования государственной	доклад	зачёт в устной форме

	<p>организации в России и ее отличия от частной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– различия управленческой и регулирующей деятельности органов государственной власти и управления, других экономических субъектов;</li> <li>– отличия различных видов регулирующей деятельности современного государства (государственных политик);</li> <li>– исторически обусловленные особенности организации и функционирования системы органов и учреждений государственной власти и управления в современной России;</li> <li>– задачи и основные направления кадровой политики;</li> <li>– соотнесенность кадровой политики с</li> </ul>	<p>организации в России и ее отличия от частной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– различия управленческой и регулирующей деятельности органов государственной власти и управления, других экономических субъектов;</li> <li>– отличия различных видов регулирующей деятельности современного государства (государственных политик);</li> <li>– исторически обусловленные особенности организации и функционирования системы органов и учреждений государственной власти и управления в современной России;</li> <li>– задачи и основные направления кадровой политики;</li> <li>– соотнесенность кадровой политики с</li> </ul>	<p>организации в России и ее отличия от частной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– различия управленческой и регулирующей деятельности органов государственной власти и управления, других экономических субъектов;</li> <li>– отличия различных видов регулирующей деятельности современного государства (государственных политик);</li> <li>– исторически обусловленные особенности организации и функционирования системы органов и учреждений государственной власти и управления в современной России;</li> <li>– задачи и основные направления кадровой политики;</li> <li>– соотнесенность кадровой политики с</li> </ul>	<p>организации в России и ее отличия от частной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– различия управленческой и регулирующей деятельности органов государственной власти и управления, других экономических субъектов;</li> <li>– отличия различных видов регулирующей деятельности современного государства (государственных политик);</li> <li>– исторически обусловленные особенности организации и функционирования системы органов и учреждений государственной власти и управления в современной России;</li> <li>– задачи и основные направления кадровой политики;</li> <li>– соотнесенность кадровой политики с</li> </ul>		
--	---	---	---	---	--	--

		организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом; – виды и специфику кадрового аудита.	организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом; – виды и специфику кадрового аудита.	организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом; – виды и специфику кадрового аудита.	организационно-техническими мероприятиями по работе с персоналом; – виды и специфику кадрового аудита.		
уметь	2	– неумение – сравнивать и сопоставлять зарубежный и российский опыт модернизации государственных институтов, проведения административных реформ, формирования и реформирования государственной службы; – самостоятельно осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций; – самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи;	– сравнивать и сопоставлять зарубежный и российский опыт модернизации государственных институтов, проведения административных реформ, формирования и реформирования государственной службы; – самостоятельно осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций; – самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи;	– сравнивать и сопоставлять зарубежный и российский опыт модернизации государственных институтов, проведения административных реформ, формирования и реформирования государственной службы; – самостоятельно осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций; – самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи;	– сравнивать и сопоставлять зарубежный и российский опыт модернизации государственных институтов, проведения административных реформ, формирования и реформирования государственной службы; – самостоятельно осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций; – самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи;	доклад	зачёт в устной форме

		задачи; – сформулировать задачи для основных направлений кадрового аудита; – диагностировать особенности кадровой политики организации; – выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации.	– сформулировать задачи для основных направлений кадрового аудита; – диагностировать особенности кадровой политики организации; – выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации.	– сформулировать задачи для основных направлений кадрового аудита; – диагностировать особенности кадровой политики организации; – выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации.	– сформулировать задачи для основных направлений кадрового аудита; – диагностировать особенности кадровой политики организации; – выявлять типичные нарушения в системе управления персоналом конкретной организации.		
владеть	2	– отсутствие - навыков поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования службе управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; – обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; – использования основных методов и технологий кадрового аудита;	– навыков поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования службе управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; – обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; – использования основных методов и технологий кадрового аудита; – проведения	– навыков поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования службе управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; – обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; – использования основных методов и технологий кадрового аудита; – проведения	– навыков поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования службе управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; – обоснования и анализа управленческих решений в области кадровой политики и кадрового аудита; – использования основных методов и технологий кадрового аудита; – проведения	доклад	зачёт в устной форме

		– проведения исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита.	исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита.	исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита.	исследований систем управления персоналом конкретных организаций с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики и кадрового аудита.		
<b>ПК-2:</b> владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях							
знать	2	незнание - сущности управления и развития организационной структуры; - особенностей профессионального развития личности; - особенностей профессионального управления кадрами; - теоретических основ поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерностей и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; - личностных и социально-психологических основ	- сущность управления и развития организационной структуры; - особенности профессионального развития личности; - особенности профессионального управления кадрами; - теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; - личностные и социально-психологические основы	- сущность управления и развития организационной структуры; - особенности профессионального развития личности; - особенности профессионального управления кадрами; - теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; - личностные и социально-психологические основы	- сущность управления и развития организационной структуры; - особенности профессионального развития личности; - особенности профессионального управления кадрами; - теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом; - закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления; - личностные и социально-психологические основы	доклад, кейс-задание, круглый стол	зачёт в устной форме



		организационного поведения; - способов разрешения конфликтных ситуаций	организационного поведения; - способы разрешения конфликтных ситуаций	организационного поведения; - способы разрешения конфликтных ситуаций	организационного поведения; - способы разрешения конфликтных ситуаций		
уметь	2	неумение - применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; - анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности; - выявлять проблемы	- применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; - анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности; - выявлять проблемы организационного	- применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; - анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности; - выявлять проблемы организационного	- применять способы и приемы совершенствования профессионального развития; - организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию; - осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию; - анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений; - анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности; - выявлять проблемы организационного	доклад, кейс-задание	зачёт в устной форме

		организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение; - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации;	поведения и обеспечивать их эффективное решение; - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации;	поведения и обеспечивать их эффективное решение; - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации;	поведения и обеспечивать их эффективное решение; - регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации;		
владеть	2	неспособность использовать методы, способы и приемы управления персоналом; - методы анализа, способами получения и обобщения информации об организации; - навыки самоорганизации и самостоятельной работы; - навыки конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); - навыки разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов; - современные технологии эффективного влияния	- методами, способами и приемами управления персоналом; - методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации; - навыками самоорганизации и самостоятельной работы; - навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в	- методами, способами и приемами управления персоналом; - методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации; - навыками самоорганизации и самостоятельной работы; - навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в	- методами, способами и приемами управления персоналом; - методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации; - навыками самоорганизации и самостоятельной работы; - навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.); - навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в	доклад, кейс-задание	зачёт в устной форме

		на индивидуальное, групповое поведение в организации	организации	организации	организации		
--	--	--	-------------	-------------	-------------	--	--

## 2.2 Шкала оценивания компетенций

Оценочное средство **доклад**.

Шкала оценивания:

оценка «отлично» (*при отличном усвоении (продвинутом)*) выставляется обучающемуся, если:

- доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;
- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;
- отвечает на вопросы;
- показано владение специальным аппаратом;
- выводы полностью характеризуют работу;

оценка «хорошо» (*при хорошем усвоении (углубленном)*) выставляется обучающемуся, если:

- доклад четко выстроен;
- демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;
- докладчик не может ответить на большинство вопросов;
- докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;
- выводы нечетки;

оценка «удовлетворительно» (*при неполном усвоении (пороговом)*) выставляется обучающемуся, если:

- доклад зачитывается;
- представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно;
- докладчик не может четко ответить на вопросы;
- показано владение базовым научным и профессиональным аппаратом;
- выводы имеются, но не доказаны;

оценка «неудовлетворительно» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*) выставляется обучающемуся, если:

- содержание доклада не соответствует теме;
- отсутствует демонстрационный материал;
- докладчик не может ответить на вопросы;
- докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
- отсутствуют выводы.

Оценочное средство **круглый стол**.

Критерии оценки участия в круглом столе

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- он свободно ориентировался в материале по предложенной проблеме;
- он проявил аналитические способности при его изложении;
- его выступление сопровождалось иллюстративным и демонстрационным материалом;
- был выдержан регламент его выступления, были четко сформулированы выводы;

- в ходе обсуждения он грамотно ответил на заданные вопросы и, участвуя в дискуссии, корректно и аргументировано отстаивал свою точку зрения;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- он хорошо ориентировался в материале по предложенной проблеме;
- он проявил аналитические способности при его изложении;
- не всегда был выдержан регламент его выступления, выводы не всегда формулировались четко;
- в ходе обсуждения он ответил на заданные вопросы и, участвуя в дискуссии, корректно и аргументировано отстаивал свою точку зрения.

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- он слабо ориентировался в материале по предложенной проблеме;
- он не проявил аналитические способности при его изложении;
- не всегда был выдержан регламент его выступления, выводы не всегда формулировались четко;
- в ходе обсуждения он неуверенно ответил на заданные вопросы.

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- он слабо ориентировался в материале по предложенной проблеме;
- он не проявил аналитических способностей при его изложении;
- не был выдержан регламент его выступления, выводы отсутствовали;
- в ходе обсуждения он неуверенно ответил на заданные вопросы;
- дискуссию он вел некорректно

Оценочное средство *кейс-задание*.

Критерии оценивания решения кейса

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса.

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

кейс решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

Оценочное средство *зачёт в устной форме*.

Шкала оценивания:

оценка «зачтено отлично» (*при отличном усвоении (продвинутом)*) выставляется обучающемуся, если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

оценка «зачтено хорошо» (*при хорошем усвоении (углубленном)*) выставляется обучающемуся, если он обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

оценка «зачтено удовлетворительно» (*при неполном усвоении (пороговом)*) выставляется обучающемуся, если он обнаружил знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

оценка «не зачтено» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*) выставляется обучающемуся, если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

### **3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **Темы докладов**

1. Муниципальное управление в системе социального управления.
2. Соотношение государственного и муниципального управления.

3. Понятие и виды субъектов и объектов муниципального управления.
4. Природа и понятие местного самоуправления.
5. Местное самоуправление как основа конституционного строя РФ.
6. Местное самоуправление как форма народовластия.
7. Концепции муниципального управления. Теория свободной общины.
8. Концепции муниципального управления. Общественно-хозяйственная теория.
9. Концепции муниципального управления. Государственная теория.
10. Основные модели местного самоуправления в зарубежных странах. Англосаксонская модель.
11. Основные модели местного самоуправления в зарубежных странах. Романо-германская модель.
12. Основные модели местного самоуправления в зарубежных странах. Смешанная модель.
13. Исторические традиции сельского самоуправления в России.
14. Сельская община, ее функции и роль в развитии сельского самоуправления.
15. Основные различия между сельскими и городскими поселениями.
16. Цели и задачи муниципального управления в сельской местности.
17. Социально-демографическая ситуация в сельской местности современной России: проблемы и способы их решения.
18. Экономическая ситуация в аграрном секторе РФ: основные тенденции развития.
19. Роль сельских органов местного самоуправления в реализации аграрной политики.
20. Сельское самоуправление в современной России.
21. Сельскохозяйственные переписи и их роль в развитии АПК.
22. Современная нормативно-правовая база и ее роль в развитии экономики сельских поселений.
23. Соотношение государственного и муниципального начал в развитии АПК.
24. Современная ситуация в системе жизнеобеспечения сельских поселений: основные проблемы и способы их решения.
25. Основные задачи органов местного самоуправления по обеспечению функционированию системы жизнеобеспечения в сельской местности.
26. Государственная поддержка жилищного строительства в сельской местности.
27. Современная ситуация в социальной сфере в сельской местности.
28. Способы решения проблем и перспективы ее развития.
29. Федеральные целевые программы социального развития села до 2010 и 2013 гг. и их роль в решении социальных проблем.
30. Информационное обеспечение связей с общественностью в сельских муниципальных образованиях: понятие, цели и задачи.
31. Информационное обеспечение связей с общественностью в сельских муниципальных образованиях: формы, способы и средства.
32. Формы обратной связи населения с органами муниципального управления.
33. Роль молодежи в обеспечении устойчивого развития сельских территорий.
34. Перспективы развития местного самоуправления в сельской местности.

### **Перечень дискуссионных тем для круглого стола**

1. Сельские поселения в РФ как форма муниципального образования: особенности и проблемы существования.
2. Положение аграрного сектора в России: основные проблемы и способы их решения.
3. Новые формы хозяйственной деятельности на селе: возможности и перспективы.
4. Роль органов местного управления и самоуправления в решении проблем современного села.

5. Основные отличия сельских и городских поселений. Специфические особенности сельских поселений.
6. Местное управление в сельской местности в советский период.

## Кейс-задача

В настоящее время в России все больше внимания уделяется развитию профессионального и творческого потенциала жителей сельских поселений. Службы управления человеческими ресурсами в сельских поселениях руководствуются следующими принципами:

- подчеркивать уважение к индивидуальности и ценности каждого человека путем поощрения творчества, гражданской активности и высокой производительности труда;
- поддерживать доверительные отношения и уважение жителей села друг к другу;
- нести ответственность за обучение и повышение профессионализма работников на селе;
- поощрять инициативу каждого, одновременно поддерживать свободную творческую деятельность;
- предоставлять каждому жителю села возможность для реализации его индивидуальных способностей;
- повышать ответственность за развитие трудового потенциала муниципальных служащих;
- оценивать результаты работы по достижению поставленных целей.

Вопросы:

1. Какие еще принципы управления человеческими ресурсами могли бы сыграть серьезную роль?
2. Соответствуют ли упомянутые принципы особенностям сельского менталитета, специфике, историческим чертам сельского человека?

## Вопросы зачёта в устной форме

1. Содержание этапов развития теории муниципального управления.
2. Характерные черты муниципального управления в сельской местности.
3. Содержание и соотношение понятий «местное самоуправление», «муниципальное управление», «муниципальный менеджмент».
4. Основные объекты муниципального управления в сельской местности.
5. Системы местного самоуправления и муниципального управления и их взаимосвязь.
6. Структура субъекта и объекта муниципального управления.
7. Типология сельских муниципальных образований.
8. Свойства сельского муниципального образования как социально-экономической системы.
9. Структура основных элементов сельского муниципального образования.
10. Цели муниципального управления в сельской местности.
11. Содержание понятий «уровень жизни» и «качество жизни» и их роль в муниципальном управлении.
12. Определение и уровни задач муниципального управления в сельской местности.
13. Законы и закономерности муниципального управления.



14. Основные принципы муниципального управления и их содержание.
15. Содержание экономических методов муниципального управления в сельской местности.
16. Содержание административно-распорядительных и правовых методов муниципального управления в сельской местности.
17. Содержание социально-психологических методов муниципального управления в сельской местности.
18. Процесс муниципального управления.
19. Классификация управленческих решений.
20. Особенности и эффективность управленческих решений.
21. Структура муниципального хозяйства сельской местности.
22. Функции управления муниципальными предприятиями сельской местности.
23. Состав муниципального имущества сельской местности.
24. Содержание, направления и повышение эффективности управления муниципальным имуществом в сельской местности.
25. Структура финансовых средств сельского муниципального образования.
26. Бюджетный процесс в муниципальном образовании и его стадии и принципы формирования местного бюджета.
27. Структура социально-культурной сферы сельского муниципального образования.
28. Деятельность сельских органов местного самоуправления в конкретной системе социально-культурной сферы муниципального образования (здравоохранение, культура, образование, социальное обеспечение).
29. Этапы и принципы управления муниципальным персоналом.
30. Органы управления гражданской обороны сельского муниципального образования.
31. Основные принципы развития сельского муниципального образования и разделы планов социально-экономического развития муниципального образования.
32. Объекты, инструменты и принципы муниципальной экономической политики в сельской местности.
33. Содержание и объекты муниципальной политики в социальной сфере сельской местности.
34. Содержание и объекты муниципальной политики в политической сфере сельской местности.
35. Содержание, объекты и основные принципы муниципальной политики в духовной сфере сельской местности.
36. Этапы развития российского законодательства о местном самоуправлении.
37. Региональные и муниципальные нормативные акты, регулирующие деятельность органов местного самоуправления сельской местности.
38. Организационные структуры муниципального управления и их реализация.
39. Территориальное устройство местной власти в регионах.
40. Управление бюджетом сельского поселения.
41. Информационное обеспечение муниципального управления в сельской местности.
42. Классификация технических средств обеспечения муниципального управления в сельской местности.
43. Уровни критериев и показатели эффективности муниципального управления в сельской местности.
44. Методы повышения эффективности управления сельским поселением.
45. Территориальное общественное самоуправление и его специфика в сельской местности.

#### **4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется путем проведения процедур текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с Положением университета о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам программам магистратуры.

#### **Текущий контроль проводится на занятиях в течение семестра**

*Оценочные средства текущего контроля:*

- доклад
- круглый стол
- кейс-задание

#### **Промежуточная аттестация проводится в 2 семестре в форме зачёта.**

*Оценочные средства промежуточной аттестации:*

- зачёт в устной форме.

«зачёт» выставляется обучающемуся, если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

«незачёт» (при отсутствии усвоения (ниже порогового)) выставляется обучающемуся, если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.