



## Управление персоналом государственной и муниципальной службы.ои(dor\_БАК)

- 1 Основные направления кадровой политики в Российской Федерации определяет: ... РФ
- 2 Государственная кадровая политика – это общегосударственная стратегия формирования, развития и рационального использования: профессионального ... общества
- 3 Кадровое планирование на государственной (муниципальной) службе осуществляется: ... органа государственной власти (местного самоуправления) при участии кадровой службы
- 4 Управление персоналом — это: ...
- 5 В узком смысле под кадровой политикой понимают: ...
- 6 Расположите в правильной последовательности этапы построения кадровой политики:
  - 7 На этапе рефлексии происходит: ...
  - 8 На этапе нормирования происходит: ...
  - 9 На этапе программирования происходит: ...
  - 10 На этапе мониторинга персонала происходит: ...
- 11 Соотнесите особенности государственной (муниципальной) службы и работы в коммерческой организации как объектов кадровой политики.
- 12 Кадровую политику на государственной службе по сравнению с негосударственным сектором отличает: ... (укажите 2 варианта ответа)
- 13 Особенности государственной службы как объекта кадровой политики: ... (укажите 3 варианта ответа)
- 14 Соотнесите определения с соответствующими понятиями:
- 15 Кадровое планирование в государственном органе реализуется представителем нанимателя по согласованию с: ...



- (16) Кадровое планирование в государственном органе – это система мероприятий, призванных обеспечить государственный орган таким кадровым составом, который будет способен решать стоящие перед ним текущие и: ... задачи
- (17) К ключевым проблемам кадрового обеспечения государственной службы в современной России относится низкая заинтересованность большинства государственных: ... в развитии своего кадрового потенциала.
- (18) Модернизация системы управления персоналом на государственной и муниципальной службе обусловлена: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (19) К кадровым технологиям на государственной службе относятся технологии: ..., подбора и отбора кадров, технологии оценки персонала, а также технологии управления мотивацией персонала
- (20) Кадровая работа – это деятельность: ... по реализации кадровой политики государственного органа
- (21) В федеральном органе исполнительной власти предполагаются организационно-штатные мероприятия, планируется сокращение до 15% штатной численности. Какие позиции, по вашему мнению, прежде всего следует сокращать?
- (22) Признак государственного служащего: ...
- (23) Лицо, замещающее должность в органе местного самоуправления: ...
- (24) В правление: ... впервые в России было произведено деление государственной службы на военную, гражданскую и придворную, для каждого вида государственной службы была установлена иерархия должностей.
- (25) Институт государственной службы в современной России был восстановлен президентом ... в 1993 году.
- (26) В современном демократическом государстве публично-правовой институт государственной службы характеризуют следующие признаки: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (27) Российский феномен: ... государства состоял в том, что статус каждого сословия определялся не столько правами, сколько обязанностями по отношению к государству и другим сословиям
- (28) Соотнесите понятия и их определения:



- (29) Расположите в хронологическом порядке реформы государственной службы в России (в ответе запишите буквы в нужной последовательности).
- (30) Должность депутата представительного органа местного самоуправления: ...
- (31) Понимание государственной службы как системы обеспечения реализации политики правящей элиты характерно для: ... подхода к государственной службе
- (32) Понимание государственной службы как особого вида профессиональной деятельности по обеспечению реализации полномочий органов государственной власти характерно для: ... подхода к государственной службе
- (33) Понимание государственной службы как института ведения публичных дел, реализации законов и функций государства, характерно для: ... подхода к государственной службе
- (34) Понимание государственной службы как деятельности по оказанию услуг населению, характерно для: ... подхода к государственной службе
- (35) Соотнесите характеристику деятельности и ее вид:
- (36) Местничество как принцип кадровой политики заключается в: ...
- (37) Формирование государственного аппарата впервые начинается в России в правление: ...
- (38) Местничество как принцип кадровой политики было отменено Царем Федором Алексеевичем в ... году
- (39) Первые квалификационные требования к замещению должностей гражданской службы были законодательно установлены в России: ...
- (40) К отличительным чертам советской номенклатурной модели бюрократии относятся: ... (укажите 2 варианта ответа)
- (41) Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих впервые был сформулирован в федеральном законодательстве России: ...



- 42) По результатам пилотного внедрения конкурсных методик при поступлении на государственную службу субъектов Российской Федерации представителями региональных органов исполнительной власти отмечен ряд проблем, в том числе: А. Недостаточный объем финансового обеспечения конкурсных процедур. Б. Нехватка помещений и оргтехники для проведения конкурсных процедур. В. Отсутствие единого регламента проведения конкурса. Г. Недостаточная компетентность экспертов – членов конкурсных комиссий. Д. Недостаточная информированность граждан о существующих вакансиях и требованиях к замещению соответствующих должностей. В решение каких проблем должно включиться Министерство труда и социального развития Российской Федерации как федеральный орган, ответственный за реформирование государственной службы?
- 43) Основные принципы государственной службы в Российской Федерации устанавливаются: ...
- 44) К принципам государственной службы, определенные федеральным законом, относится принцип: ... Конституции РФ и федеральных законов.
- 45) Принцип гласности в осуществлении государственной службы предполагает предоставление гражданам всей полноты информации, касающейся прав и: ... гражданина, норм, правил и принципов осуществления государственной службы
- 46) Соотношение классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий госслужащих РФ устанавливается: ... РФ
- 47) Расположите правовые источники отношений по муниципальной службе в порядке убывания юридической силы:
- 48) Взаимосвязь государственной гражданской и муниципальной службы заключается в: ... системы должностей и квалификационных требований к должностям государственной гражданской и муниципальной службы
- 49) К принципам муниципальной службы в Российской Федерации относится: ...
- 50) Принцип равного доступа граждан на государственную службу означает равенство граждан при поступлении на государственную службу вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, вероисповедания, имущественного и социального положения, ... принадлежности и т.п.
- 51) Система государственной службы Российской Федерации в ее нынешнем виде была сформирована: ...



- (52) Положения Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: ... (укажите 2 варианта ответа)
- (53) В случае возникновения противоречия между положениями Трудового кодекса РФ и Федерального закона № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»: ...
- (54) Должностной регламент государственного гражданского служащего согласуется: ...
- (55) В каком виде в Должностном регламенте представлены квалификационные требования к замещаемой должности: ...
- (56) Неверно, что один из обязательных элементов должностного регламента – это ...
- (57) Соотнесите основные понятия из левого столбца с соответствующим понятием из правого.
- (58) Соотнесите понятия и определения:
- (59) Расположите правовые источники отношений по государственной гражданской службе в порядке убывания юридической силы:
- (60) Целью регламентации на государственной гражданской службе является: ...
- (61) Конституция РФ предъявляет к должности руководителя государственного органа следующие требования: отсутствие иностранного гражданства (вида на жительство) и возраст не менее: ... лет
- (62) Главной идеей принципа: ... гражданской службы выступает независимость государственного аппарата от изменений политической ситуации в стране, в том числе от результатов выборов или уровня популярности того или иного политика.



- 63 В начале 2021 года в Администрации N-ского муниципального района был утвержден график очередной аттестации муниципальных служащих. В соответствии с данным графиком в марте того же года должна была состояться аттестация консультанта Отдела ЖКХ Олега Ш. Узнав об этом, Олег Ш. во всеуслышание стал заявлять о том, что никакой аттестации проходить не желает и не станет, а уволить за это его никто не имеет права. Должность консультанта Отдела ЖКХ предполагает заключение бессрочного трудового договора, квалификационные требования к должности предполагают наличие высшего образования в области экономики и управления, а также регулярное (1 раз в 5 лет) повышение квалификации. Олег Ш. не проходил повышения квалификации уже 4,5 года. Вправе ли Олег Ш. уклониться от прохождения аттестации?
- 64 Один из ключевых вопросов кадрового планирования звучит: Как привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального: ...
- 65 При проведении организационно-штатных мероприятий в госу-дарственном органе в первую очередь следует сокращать: ...
- 66 Качественная потребность госу-дарственного органа в кадрах определяется: ...
- 67 Методы определения количественной потребности в кадрах: ... (укажите 2 варианта ответа)
- 68 Личные качества потенциального государственного служащего: ...
- 69 Дополнительная потребность в кадрах на прирост должностей – это ...
- 70 При определении количественной потребности в кадрах наиболее справедливым является метод: ...
- 71 Параметры, которые оцениваются при определении качественной потребности в кадрах: ... (укажите 3 варианта ответа)
- 72 Различают количественную и качественную потребность в кадрах. Если первая определяется: ..., то определение второй – сложный процесс, связанный с анализом фактических потребностей государственного органа, функционала подразделений и личных предпочтений руководства
- 73 Конкретное содержание критериев качественной потребности в кадрах зависит от ... должностей государственной службы
- 74 Соотнесите тип потребности в кадрах и его характеристику:



- 75 Планирование привлечения и адаптации персонала – планирование мероприятий по найму и приему персонала для удовлетворения в перспективе потребности государственного органа в кадрах за счет ... источников
- 76 Планирование высвобождения или сокращения персонала осуществляется с целью избежать передачи на внешний рынок труда ... и создания для этого персонала социальных трудностей, а также всевозможного смягчения перемены сотрудником рода деятельности
- 77 Планирование расходов на персонал включает в себя: ... новых служащих, планирование денежного содержания служащих, расходов на социальное страхование, здравоохранение и пр.
- 78 Установите последовательность этапов кадрового планирования:
- 79 На потребность государственного органа в кадрах оказывают влияние следующие факторы: ... (укажите 3 варианта ответа)
- 80 Планирование обучения персонала включает составление планов переподготовки и повышения квалификации служащих как на ..., так и вне его.
- 81 Планирование ... заключается в необходимости организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение служащего с момента его принятия и до предполагаемого увольнения по системе должностей или рабочих мест.
- 82 Соотнесите элементы планирования набора персонала и их содержание:
- 83 В процессе прогнозирования потребности государственного органа в персонале решается вопрос, какие ... возникнут в результате реализации стратегии государственного органа.
- 84 Штатная численность областного министерства на 1 января текущего года составляет 231 единиц. Из них на 1 января фактическая численность гражданских служащих министерства составила 197 человек. За первое полугодие уволилось 17 служащих, принято на службу 9 человек. Какова количественная потребность областного министерства в кадрах на 1 июля текущего года?
- 85 Основным приоритетом при назначении на должность государственной службы является: ...
- 86 При проведении отбора претендентов на замещение вакантной государственной должности государственной службы в Российской Федерации основным критерием является: ...



- (87) Нижний и верхний возрастной ценз нахождения на государствен-ной гражданской службе составляет: ...
- (88) Если на момент поступления на гражданскую службу у претендента в собственности имеются ценные бумаги (акции и т.п.), он обязан: ... (укажите 2 варианта ответа)
- (89) Конкурс при поступлении на муниципальную службу: ... (укажите 2 варианта ответа)
- (90) Наиболее высокая должность государственной граж-данской службы, на которую может рассчитывать выпускник вуза при условии отсутствия стажа государственной гражданской службы: ...
- (91) К общим квалификационным требованиям к должностям государственной гражданской службы, установленным федеральным законом, относятся (выберите два правильных варианта ответа): ... (укажите 2 варианта ответа)
- (92) В соответствии с Указом Президента РФ конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы должен состояться: ... (укажите 2 варианта ответа)
- (93) Соотнесите категорию должностей и тип заключаемого служебного контракта:
- (94) В состав конкурсной комиссии государственного органа входят: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (95) Установите последовательность прохождения оценочных этапов претендентами на должности государственной гражданской службы:
- (96) Для государственной гражданской и муниципальной службы действует различный правовой режим назначения на должности: если для государственной гражданской службы ... – это общее правило, то для муниципальной – исключение.
- (97) Отбор персонала как кадровая технология — это идентификация, сопоставление, измерение, соотнесение наиболее общих требований, выдвигаемых государственным органом, организацией, сферой деятельности, с: ... конкретного человека
- (98) При ... на государственную службу приоритетное значение имеют социально-профессиональные характеристики человека и формальные критерии отбора — уровень профессионального образования, стаж службы и опыт работы по специальности и др.



- 99 Отбор, который на государственную службу осуществляется при внутриорганизационном должностном перемещении человека, ротации, формировании резерва кадров, сокращении штатов и т.д. – это ... отбор
- 100 Конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих: ...
- 101 При наличии заявки на участие в конкурсе только от одного претендента конкурс считается: ...
- 102 Метода оценки претендентов, который состоит в проверке уровня владения русским языком, знаний основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом – это ...
- 103 Конкурсная комиссия принимает решение простым: ... голосов, при этом в спорных случаях решающий голос принадлежит председателю
- 104 Решение конкурсной комиссии является формальным основанием для назначения победителя на вакантную должность и ...
- 105 В федеральном агентстве N объявлен конкурс на замещение вакантной должности специалиста-эксперта правового отдела. В кадровую службу поступили документы от трех претендентов. Претендент А. гражданин РФ, 39 лет, образование высшее (бакалавриат по направлению подготовки «юриспруденция»), обучается в магистратуре по направлению «государственное и муниципальное управление», опыт работы по специальности 17 лет. Претендент Б. гражданин РФ, 19 лет, образование среднее профессиональное (по направлению «государственное и муниципальное управление»), опыт работы по специальности 1 год. Претендент В. гражданин РФ и гражданин Беларуси, 21 год, образование высшее (бакалавриат по направлению подготовки «юриспруденция»), опыт работы по специальности отсутствует. Должна ли кадровая служба отказать кому-либо из претендентов? Если да, то на каком основании? Можно ли в сложившейся ситуации проводить конкурс?



- (106) Успешное планирование и управление карьерой государственного служащего – результат эффективного взаимодействия четырех сторон служебных отношений: представителя нанимателя, непосредственного руководителя, кадровой службы и самого: ...
- (107) Неверно что, вид кадрового резерва предусмотрен Законом № 58-ФЗ: ...
- (108) Кадровый резерв на государственной гражданской службе – это: ...
- (109) Каким образом лицо может быть включено в кадровый резерв государственного органа: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (110) Наивысший чин, который может быть присвоен государственному гражданскому служащему в Российской Федерации: ...
- (111) Группы, на которые подразделяются должности категории «руково-дители»: ...
- (112) Расположите следующие должности в порядке возрастания:
- (113) Непосредственным руководителем начальника отдела в федеральном министерстве является: ...
- (114) Перечни должностей государственной службы, входящие в Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы, утверждаются: ...
- (115) Соотнесите следующие группы должностей государственной гражданской службы и их назначения:
- (116) Переподготовка государственных гражданских служащих необходима: ...
- (117) Основаниями перемещений на государственной гражданской службе являются: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (118) В узком смысле слова карьера означает должностное продвижение, динамику должностного, правового и социально-экономического: ... личности.
- (119) В романо-германской модели государственной службы основным принципом профессиональной деятельности является строгое последовательное ... вакантных должностей.
- (120) Ангlosаксонская модель государственной службы построена на принципах, допускающих прием на службу в порядке: ...
- (121) К приоритетным направлениям формирования кадров на государственной службе относится формирование и эффективное использование кадрового резерва на: ... основе



- (122) В соответствии с: ... карьерной траекторией служащий поднимается на более высокие должности.
- (123) В органах государственной власти имеет целью обеспечение обновляемости кадров в сочетании с их преемственностью, а также постоянный приток высококвалифицированных специалистов – это ... кадров
- (124) В основе программы планирования карьеры – стремление соединить потребности государственного органа с интересами: ...
- (125) Этап, на котором исходя из функций государственного органа, устанавливаются главные задачи по обеспечению количественной и качественной эффективности профессиональной деятельности всех гражданских служащих – это этап ... карьеры
- (126) Кадровой службой Министерства N была составлена следующая карьерограмма гражданского служащего Алексея Т., недавно принятого на должность старшего специалиста 1-го разряда в отдел методологии государственных закупок: Насколько реализуема данная карьерная траектория и какие условия потребуются для ее успешной реализации?
- (127) За счет какой составляющей денежного содержания государственного гражданского служащего возможно стимулирование его к более эффективному исполнению должностных обязанностей: ...
- (128) Кодекс профессиональной этики государственного гражданского служащего утверждается: ...
- (129) В числе общих ценностей, зафиксированных в большинстве этических кодексов государственных служащих стран ЕС, выделяется: ... при осуществлении государственных функций
- (130) Проблема неформальных групп в коллективе проявляется в том, что: ...
- (131) Элементы эмоционального выгорания (по К. Маслач): ... (укажите 3 варианта ответа)
- (132) Соотнесите причины эмоционального выгорания с их типами:
- (133) Процесс: ... (подсознательной работы мозга над поставленной задачей) способствует более эффективному решению задачи при условии заблаговременного ознакомления исполнителя с проблемой.
- (134) Этические: ... поведения представляют собой эталонный вариант поведения в этически неоднозначной ситуации



- (135) Целью создания: ... является поддержка и обеспечение высокого уровня морали среди работников органов государственной власти, так как само существование этических норм и ценностей, а также этического законодательства не ведет автоматически к их выполнению.
- (136) Особенностью стимулирования на государственной и муниципальной службе является:
- (137) Профессиональное выгорание представляет собой профессионально-личностную деформацию, возникающую и развивающуюся при «встрече» экстремальных условий профессиональной деятельности специалиста и его: ... особенностей
- (138) Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу государственного гражданского служащего за выслугу лет, если стаж государственной гражданской службы составляет 12 лет должен быть: ...
- (139) Установите последовательность действий руководителя подразделения при учете ошибок подчиненного:
- (140) Состав дополнительных к должностному окладу выплат муниципальному служащему определяется: ...
- (141) Факторы благоприятного социально-психологического климата в коллективе: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (142) К методам нематериального поощрения, применяемых на госслужбе, ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» относят: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (143) В соответствии со ст. 18 Закона № 79-ФЗ соблюдение, гарантия и защита: ... и свобод граждан определяют смысл и содержание профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего».
- (144) Психологи утверждают, что отсутствие информации о ... собственной работы часто демотивирует служащих и становится причиной фрустрации
- (145) Наиболее распространенным методом побуждения коллектива к откровенному высказыванию своих мнений руководству, является предоставление слова на всех совещаниях в последовательности, ... служебному положению ораторов
- (146) Среди проблем административной этики следует выделить: ... принцип построения государственной службы, что ведет к копированию образцов поведения (в том числе и негативных)



- (147) После организационно-штатных мероприятий в территориальном управлении министерства социальной защиты М-ской области по R-скому району резко возрос объем среднемесячной нагрузки на каждого служащего. На фоне увеличения объема работы осложнилась и эмоционально-психологическая обстановка в коллективе: обострились прежние межличностные конфликты, участились случаи опозданий и службу, ухода на больничный, формального отношения к должностным обязанностям. В результате руководству министерства и в правительство области стали поступать многочисленные жалобы от жителей района на низкое качество работы сотрудников министерства. По данным центрального аппарата министерства, в соседних районах подобных проблем выявлено не было. В чем следует искать причину снижения качества работы и какова оптимальная линия поведения руководства территориального управления в сложившихся условиях?
- (148) При оценке государственного гражданского служащего методом 360° учитывается: ...
- (149) Расположите в правильном порядке основные шаги при использовании метода рейтинговых шкал поведенческих установок (BARS):
- (150) «Кадровый аудит – это экспертиза соответствия: ... целям, задачам и стратегии развития государственного органа»
- (151) Основными направлениями кадрового аудита принято считать: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (152) В отличие от традиционного подхода к оценке персонала, для современного (инновационного) подхода характерно применение: ... (укажите 2 варианта ответа)
- (153) Наиболее частой формой оценки персонала на государственной гражданской службе является: ...
- (154) В качестве рейтингового метода оценки персонала применим метод парных сравнений в случае: ...
- (155) Аттестация – это процедура, предназначенная: ...
- (156) По итогам аттестации государственного гражданского служащего комиссия не может принять решение: ...
- (157) Метод критических случаев состоит в том, что в течение определенного периода времени (как правило, испытательного срока) оценивающий (непосредственный руководитель): ...



- (158) Кадровый аудит зачастую проводится не руководством организации (государственного органа, органа местного самоуправления), а: ... структурами
- (159) Оценка кадровых процессов важна не сама по себе, а в связи с: ... работы организации
- (160) Особенностью оценки персонала на государственной и муниципальной службе является ее гораздо большая: ...
- (161) Соотнесите подход к кадровому аудиту и его содержание:
- (162) В числе направлений кадрового аудита следует выделить оценку качественных и количественных ... персонала
- (163) Подход к оценке количественных и качественных характеристик персонала предполагает, помимо прочего, учет: ... задач (функций) государственного органа
- (164) Традиционный подход к оценке персонала предполагает оценку, ориентированную на: ... проделанной работы
- (165) Отличительной чертой традиционного: ... подхода к оценке персонала является установка на обоснование тех или иных кадровых решений постфактум.
- (166) Подход к оценке персонала, который предполагает улучшение работы, развитие государственного органа и оценку вклада в это развитие каждого служащего в отдельности – это ... подход
- (167) Руководители государственных органов и кадровых служб зачастую вынуждены либо самостоятельно разрабатывать и внедрять у себя методы кадрового аудита, двигаясь путем проб и ошибок, либо игнорировать текущую оценку государственных служащих, ссылаясь на то, что данный вопрос: ... законодательством



- 168 Рассмотрим пример государственного гражданского служащего – специалиста территориального управления Министерства социальной защиты населения М-ской области по N-скому району, ответственного за заполнение страховых полисов. В процессе собеседования линейным руководителем (заведующим отделом) может быть определен индивидуальный стандарт работы в следующем виде: оформить без ошибок 15 страховых полисов за день. Но в этом случае никак не затрагивается степень удовлетворенности потребителей (граждан), что является немаловажным фактором эффективной работы министерства в целом. Стандарт работы может быть определен следующим образом: оформить за день 15 страховых полисов без ошибок, без жалоб со стороны населения. Тем не менее если предъявлять требование объективности, то необходимо исключить необоснованные жалобы, так как всегда найдутся граждане, которые будут недовольны, даже если государственный служащий прилагает все возможные усилия. В конечном варианте стандарт может быть определен так: оформить за день 15 страховых полисов без ошибок, без обоснованных жалоб со стороны населения. А теперь возникает проблема. Определенный стандарт достаточно полно отражает смысл деятельности государственного служащего и может хорошо согласовываться со стратегическими целями и функциями министерства, но требование отсутствия обоснованных жалоб не является четким и однозначным. Когда жалобы обоснованы, а когда нет? По каким параметрам следует оценивать работу данного гражданского служащего?
- 169 Государственные гражданские служащие обязаны сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов: ...
- 170 Государственным гражданским служащим запрещается приобретать ценные бумаги, по которым может быть получен доход: ...
- 171 Конфликт интересов на государственной гражданской службе – это ситуация, при которой личная: ... гражданина служащего влияет или может повлиять на выполнение или невыполнение им своих должностных обязанностей
- 172 В случае возникновения конфликта интересов государственный гражданский служащий обязан не позднее, чем на следующий день после возникновения конфликта интересов в письменной форме сообщить об этом представителю: ...
- 173 Важным фактором, влияющим на уровень конфликтогенности любого коллектива, выступает организационная: ...



- (174) Гражданский служащий обязан выполнять поручения своего непосредственного руководителя во всех случаях, кроме: ... (укажите 2 варианта ответа)
- (175) Запрет на занятие иной оплачиваемой деятельностью (кроме научной, преподавательской или иной творческой) установлен: ...
- (176) Соотнесите типы и примеры этического контроля:
- (177) Из всех типов конфликта интересов правовому урегулированию подлежит: ...
- (178) Сфера возникновения трудовых конфликтов: ... (укажите 2 варианта ответа)
- (179) Характерные признаки возникновения конфликтной ситуации в организации: ... (укажите 4 варианта ответа)
- (180) Форма групповой работы для выработки решений повышенной сложности, в том числе для урегулирования конфликта внутри группы – это ...
- (181) Наиболее эффективная стратегия поведения, включающая конструктивное обсуждение проблемы и полное разрешение противоречия – это ...
- (182) Элементы поэтапного метода устранения социально-трудовых конфликтов: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (183) К социально-психологическим причинам конфликтов большинство психологов и конфликтологов относят различие в: ... позициях участников конфликта.
- (184) К числу особенностей, характерных для организационной культуры в российской управленческой традиции, следует отнести стремление к коллективной, а не индивидуальной: ...
- (185) Порядок действий при урегулировании конфликта интересов:
- (186) Особую роль в регулировании этических вопросов государственной службы играют законодательные акты, определяющие юридические нормы поведения служащих (этический: ...) и устанавливающие меру наказания для тех, кто их нарушает
- (187) Соотнесите сферы применения законодательных актов, относящихся к этическим аспектам государственной службы с конкретными примерами соответствующих норм:



- (188) Уровень соблюдения этических стандартов проявляется в: ... поведении – следовании определенным моральным нормам и недопущении неэтических действий и решений
- (189) Прослужив более 20 лет в Министерстве культуры N-ской области и выйдя в отставку в возрасте 59 лет, С. получил предложение возглавить одно из учреждений культуры М-ского района той же области. В период прохождения службы С. возглавлял в министерстве управление, которое взаимодействовало с районными учреждениями культуры. Имеет ли С. право принять данное предложение? Если да, то на каких условиях?
- (190) Соотнесите следующие признаки с одной из указанных ниже категорий:
- (191) К наиболее часто используемым показателям результативности работы государственных гражданских служащих можно отнести: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (192) Закрытая модель государственной службы отличается: ...
- (193) Для открытой модели государственной службы характерно: ...
- (194) По цивилизационному признаку модели государственной службы подразделяются на: ...
- (195) Закрытая децентрализованная модель государственной службы характерна для: ...
- (196) В соответствии с Концепцией реформирования государственной службы в Российской Федерации 2001 года, реформа государственной службы должна была включать следующие последовательные этапы:
- (197) По цивилизационному признаку, по степени открытости и централизации российскую модель государственной службы можно отнести: ...
- (198) Эффективность государственного служащего – это соответствие: ... уровня, способностей, личностных и деловых качеств государственного служащего, а также его подхода к выполнению должностных обязанностей и результатов его профессиональной деятельности тем целям, которые ставятся перед ним государственным органом
- (199) Документ, в котором содержатся показатели эффективности и результативности деятельности государственного гражданского служащего – это ...



- (200) В части управления эффективностью на государственной гражданской службе федеральное законодательство РФ предполагает: ...
- (201) Система бюджетирования, ориентированного на результат, впервые была применена на практике: ...
- (202) Принцип распределения государственных должностей среди сторонников победившей партии характерен для: ... концепции государственной службы
- (203) Концепции государственной службы, применение которой приводит к значительной независимости государственной службы от политики, разграничению политической и административной элит, политического и административного управления – это ... концепция
- (204) Модель государственной службы, которую отличает высокий правовой и социальный статус государственного служащего – это ... модель
- (205) Субординационная организация системы государственной службы, подробная нормативная регламентация компетенции каждого уровня государственной службы – это отличительные черты: ... модели государственной службы
- (206) Отсутствие четко организованной системы нормативного правового регулирования служебных отношений – это отличительная черта: ... модели государственной службы
- (207) В условиях реализации открытой модели государственной службы оплата труда и должностного роста напрямую зависит от ... работы государственного гражданского служащего.
- (208) Соотнесите подход к замещению высших должностей государственной службы и его проявления:
- (209) К ключевым тенденциям развития института государственной службы в мире следует отнести поиск баланса между ролью ... назначений в системе гражданской службы и профессиональной внепартийной бюрократией.
- (210) Политика премьер-министра Великобритании М. Тэтчер в 1979-1989 гг. в части реформирования государственной службы была направлена на активное заимствование из корпоративного сектора методов и технологий работы с кадрами. Дайте оценку влияния данной политики на современные тенденции развития государственной службы в Великобритании и в мире.



- (211) Кадровая политика государственного органа – это стратегия государственного органа по формированию, развитию и рациональному: ... кадров
- (212) Особенности государственной (муниципальной) службы как объекта кадровой политики: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (213) Каким образом лицо может быть включено в кадровый резерв государственного органа: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (214) Соотнесите общие о специфические черты кадровой политики на государственной службе и в негосударственном секторе.
- (215) Направления кадровой работы в государственном органе включают: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (216) Функции по организации антикоррупционной деятельности в государственном органе могут быть возложены:
- (217) Государственная политика Российской Федерации по развитию государственной и муниципальной службы формируется: ... и социального развития РФ
- (218) Государство в рамках политики по развитию государственной службы выступает как актор политики с одной стороны и как: ... государственного служащего с другой.
- (219) Кадровая политика государственного органа, являясь производной от государственной кадровой политики, отражает приоритеты: ... относительно потребности в персонале, предпочтительных методах подбора, расстановки, мотивации, профессионального развития и использования кадров
- (220) Кадровое планирование в государственном органе реализуется: ...
- (221) К ключевым проблемам кадрового обеспечения государственной службы в современной России относятся рамки бюджетного: ... – зарплаты в государственном аппарате заведомо ниже, чем в бизнесе.
- (222) Осознание присутствующих в конкретном коллективе стереотипов в отношении наиважнейших параметров профессиональной культуры (миссия и цель организации в целом и по отдельным направлениям, стратегия развития, используемые технологии и т.д.) происходит на этапе: ...
- (223) Формирование общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями, ценностями и стратегией развития организации происходит на этапе: ...



- (224) Построение системы процедур и мероприятий – кадровых технологий – происходит на этапе: ...
- (225) Отработка конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, а также оценка эффективности этих мер происходит на этапе: ...
- (226) Модернизация системы ... на государственной и муниципальной службе обусловлена необходимостью обеспечения профессионального развития кадров государственной и муниципальной службы
- (227) В широком смысле под кадровой политикой понимают систему принципов и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со: ... организации
- (228) Кадровая работа – это деятельность кадровых служб по: ... кадровой политики государственного органа
- (229) Выстроите порядок действий при формировании кадровой политики:
- (230) Выстроите логику действий представителя нанимателя и кадровой службы в организации системы управления персоналом государственного органа.
- (231) Государственным служащим является лицо: ...
- (232) С точки зрения политического подхода государственная служба рассматривается как система обеспечения: ... политики правящей элиты
- (233) С точки зрения институционального подхода государственная служба рассматривается как институт ведения публичных дел, реализации: ... государства
- (234) С точки зрения менеджерального подхода государственная служба рассматривается как деятельность по ... населению
- (235) С точки зрения деятельностного подхода государственная служба рассматривается как особый вид профессиональной деятельности по обеспечению реализации ... органов государственной власти
- (236) Соотнесите вид и направление деятельности:
- (237) Ситуация, когда статус каждого сословия определяется не столько правами, сколько обязанностями по отношению к государству и другим сословиям, характерна для: ...



- (238) Принцип, закреплявший право служилого человека (дворянина) замещать ту или иную должность исходя из своей знатности, родовитости, т.е. места его рода в системе Государева двора, назывался: ...
- (239) В правление Ивана III (1462-1505) имело место: ...
- (240) В правление Петра I (1682-1725) имело место: ...
- (241) После Революции 1917 г.: ...
- (242) Реформы Петра I по отношению к государственной службе заключались в деятельности: ... деятельности чиновников, систематизации чинов по уровням и видам службы, установлении обязательной действительной службы для всех дворян
- (243) В правление: ... в России закрепляется практика присвоения классных чинов по результатам экзаменов
- (244) В правление Александра II в России появляется прообраз ... службы
- (245) К отличительным чертам советской модели бюрократии относится ключевой принцип при назначении на должности – принадлежность к партийной либо ведомственной номенклатуре при определяющей роли анкетных данных, социального происхождения, ...
- (246) Расположите в хронологическом порядке основные этапы развития госслужбы в постсоветской России:
- (247) Программа «Реформирование государственной службы в Российской Федерации» действовала: ...
- (248) Программа подготовки федерального резерва управленческих кадров реализуется: ...
- (249) Принцип стабильности государственной гражданской службы означает: ...
- (250) Государственный гражданский служащий – это ..., замещающий должность гражданской службы и получающий денежное содержание за счет средств бюджета
- (251) Муниципальная служба – это ... (укажите 2 варианта ответа)
- (252) Сотрудник управы района Выхино-Жулебино г. Москвы: ...
- (253) Правовой статус муниципального служащего: ...



- (254) Система государственной службы включает в себя следующие виды: ...
- (255) Неверно, что муниципальный служащий – это ... (укажите 2 варианта ответа)
- (256) Расположите правовые источники отношений по муниципальной службе в порядке возрастания юридической силы: ...
- (257) Расположите правовые источники отношений по государственной гражданской службе в порядке возрастания юридической силы:
- (258) Соотнесите вопросы кадровой политики на государственной гражданской службе и нормативные акты, которыми они регулируются:
- (259) Соотнесите вопросы кадровой политики на муниципальной службе и нормативные акты, которыми они регулируются:
- (260) Административный регламент – это документ, регламентирующий предоставление государственными органами: ... гражданам и организациям, а также деятельность государственных служащих в процессе осуществления ими должностных обязанностей.
- (261) Документ, который определяет место гражданского служащего в государственном органе, а также закрепляет его основные функции, обязанности, права и ответственность – это ...
- (262) Соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на государственную гражданскую службу, или государственным гражданским служащим о прохождении государственной гражданской службы и замещении должности государственной гражданской службы – это ...
- (263) Отношения по государственной службе не попадают под действие: ..., в то время как на муниципальных служащих распространяется в равной мере и специальный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Трудовой кодекс.
- (264) Общие принципы организации и функционирования государственной службы в России, система государственной службы, порядок ее прохождения, требования, предъявляемые к государственным служащим, определяются: ... законом



- (265) Гражданин, поступающий на государственную гражданскую службу, при заключении служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы и замещении должности гражданской службы и гражданский служащий, при заключении служебного контракта о замещении должности государственной гражданской службы обязуются исполнять должностные обязанности в соответствии с: ... и соблюдать служебный распорядок государственного органа.
- (266) Должностной регламент государственного гражданского служащего утверждается: ...
- (267) Неверно, что данный элемент входит в структуру должностного регламента: ...
- (268) Установите соответствие между видами службы и их отличительными чертами.
- (269) Один из ключевых вопросов кадрового планирования звучит: Какие мероприятия по ... персонала необходимо предусмотреть?
- (270) К профессиональным критериям отбора персонала относятся: ...
- (271) Соотнесите категорию служащих и предпринимаемые по отношению к ним действия по кадровому планированию:
- (272) Соотнесите тип потребности в кадрах и его характеристику:
- (273) К морально-психологическим критериям отбора персонала относятся: ...
- (274) Организованность, ответственность, коммуникабельность, инициативность отражают ... критерии отбора персонала
- (275) К интегральным критериям отбора персонала относятся: ...
- (276) Соотнесите тип критерия отбора персонала с конкретными примерами:
- (277) Установите последовательность действий при планировании набора персонала:
- (278) В рамках анализа стратегического плана государственного органа кадровая служба должна ответить на вопрос: ...
- (279) В рамках прогнозирования потребности государственного органа в кадрах кадровая служба должна ответить на вопрос: ...



- (280) В рамках оценки состояния внутренних кадровых ресурсов государственного органа кадровая служба должна ответить на вопрос: ...
- (281) Потребность организации в кадрах – это установление необходимых количественных и качественных характеристик кадрового состава, соответствующих выбранной стратегии: ... организации
- (282) К факторам, влияющим на потребность государственного органа в кадрах, относится содержание ... программ, за реализацию которых отвечает государственный орган
- (283) Общая потребность государственного органа в кадрах определяется отношением ... к запланированному объему трудозатрат на одного служащего.
- (284) Дополнительная потребность в кадрах представляет собой: ... между общей потребностью и фактическим наличием кадров на начало планового периода.
- (285) Расположите методики определения потребности в кадрах по степени трудоемкости в порядке возрастания:
- (286) Для определения качественной потребности в кадрах производится анализ: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (287) Соотнесите тип потребности в кадрах и методику определения:
- (288) Вопрос о финансовых затратах на мероприятия по профессиональному развитию персонала: ...
- (289) Неверно, что данный критерий является препятствием при поступлении на государственную службу: ...
- (290) Квалификационные требования, которые предъявляются к претендентам на ведущие должности государственной гражданской службы: ...
- (291) Соотнесите основные квалификационные требования к должностям гражданской службы с примерами соответствующих должностей:
- (292) Основным приоритетом при назначении на должность государственной службы является наличие у претендента профессиональных ...
- (293) К основаниям для внеконкурсного назначения на государственную гражданскую службу относится: ... (укажите 3 варианта ответа)



- (294) Выстроите иерархию групп должностей гражданской службы в порядке возрастания:
- (295) Порядок действий кадровой службы на подготовительном этапе конкурса на замещение вакантной должности:
- (296) Основанием для обязательного проведения конкурса на должность муниципальной службы является: ...
- (297) Установите соответствие между методами оценки претендентов на вакантные должности и группами, и категориями должностей гражданской службы, для которых они обязательны:
- (298) Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил: ...
- (299) Основой при составлении перечня тем для написания рефератов и эссе служат: ...
- (300) Тема реферата или эссе для претендента определяется: ...
- (301) Проверка рефератов и эссе осуществляется: ...
- (302) Человек, который сам решает, в каком ключе проводить предварительное собеседование: это может быть простое интервью (по принципу «вопрос – ответ») или решение какой-либо практической задачи (подготовка проекта документа, разбор ситуации и т.п.) по данной должности – это ...
- (303) Собеседование, как и тестирование на знание законодательства, является как бы предварительной оценкой претендента, окончательное же решение принимается: ...
- (304) В соответствии с Типовой методикой проведения конкурсного отбора на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы (утв. Постановлением Правительства РФ от 31 марта 2018 г. № 397) процедура принятия решения конкурсной комиссией предполагает: ...
- (305) Победителю в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы может быть установлен испытательный срок продолжительностью: ...
- (306) Неудовлетворительные результаты испытания могут служить основанием для: ... гражданского служащего.
- (307) Конкурсная комиссия вправе включить одного, нескольких или всех претендентов, не прошедших по конкурсу, в кадровый: ...



- (308) Соотнесите должность гражданской службы и способ назначения на нее:
- (309) Неверно, что данная категория должностей гражданской службы предусмотрена Законом № 79-ФЗ: ...
- (310) Закрепленное законодательно право гражданского служащего на должностной рост сводится на практике к праву: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (311) В широком смысле слова карьера означает профессиональный: ..., т.е. переход от одних профессиональных уровней и позиций к другим.
- (312) К принципам управления карьерой на государственной службе относятся: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (313) Соотнесите модель государственной службы и доминирующие принципы построения карьеры:
- (314) Соотнесите участников процесса управления карьерой и их функции:
- (315) Служебное продвижение по: ... карьерной траектории представляет собой последовательность замещения должностей одного должностного уровня (одной группы должностей гражданской службы) в том же или другом государственном органе
- (316) Практика кадровой работы подсказывает, что горизонт планирования карьеры государственного служащего не должен превышать: ...
- (317) Установите последовательность действий кадровой службы при организационном планировании карьеры:
- (318) В процессе индивидуального: ... карьеры гражданские служащие оценивают свои возможности, анализируют свои слабые и сильные стороны, разрабатывают цели и планы действий, которые будут развивать их карьеры в желаемом направлении
- (319) Инструментами реализации процесса управления карьерой, элементами планирования карьеры являются: ... и индивидуальный план карьеры
- (320) Упорядочите этапы реализации индивидуального плана карьерного роста участника стажерской программы федерального министерства:
- (321) Индивидуальный план карьеры должен содержать: ... (укажите 3 варианта ответа)



- (322) Индивидуальный план карьеры определяет последовательность должностей, на которые претендует государственный гражданский служащий, а также: ..., необходимых для соответствия этим должностям.
- (323) К факторам, обеспечивающим успешную реализацию стратегии карьерного роста, относятся: ...
- (324) С помощью планирования карьеры кадровые службы имеют возможность удовлетворять: ... потребности в персонале, обеспечивать постоянный приток квалифицированных кадров
- (325) К приоритетным направлениям формирования кадров на государственной службе относится профессиональная подготовка в соответствии с: ... профессионального развития гражданских служащих
- (326) Соотнесите цель планирования карьеры гражданских служащих, ее ключевую задачу и принцип реализации:
- (327) Соотнесите этап планирования карьеры гражданских служащих и его содержание:
- (328) Формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте – это ...
- (329) Типовой кодекс профессиональной этики государственного и муниципального служащего разработан: ...
- (330) В соответствии со ст. 18 Закона № 79-ФЗ государственный гражданин служащий обязан: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (331) Отпуск, полагающийся государственному гражданскому служащему, замещающему должность главного специалиста-эксперта в федеральном министерстве при наличии семилетнего стажа государственной службы: ...
- (332) Наиболее выигрышная стратегия руководителя по отношению к ошибкам подчиненных: ...
- (333) Размер денежного содержания государственного служащего складывается: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (334) В качестве дополнительных методов нематериального стимулирования на госслужбе могут применяться: ... (укажите 3 варианта ответа)



- (335) К общим ценностям, содержащимся в большинстве этических кодексов государственных служащих стран ЕС, относятся: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (336) Моральные нормы представляют собой правила, определяющие действия служащих, необходимые для контроля их: ...
- (337) Соотнесите элемент административной этики и пример его проявления:
- (338) Существенная особенность государственной гражданской службы заключается в: ... ресурсов для материального стимулирования служащих
- (339) Соотнесите методы материального и нематериального стимулирования на государственной службе:
- (340) Установите наиболее эффективную последовательность предоставления слова на совещании отдела:
- (341) Установите последовательность применения к государственному гражданскому служащему официальных поощрений:
- (342) Соотнесите элементы этической инфраструктуры с конкретными примерами:
- (343) Социологи считают, что члены формальных организационных единиц работают более слаженно, если эти единицы совпадают с группами, возникшими самопроизвольно на основании общих интересов и ...
- (344) Условия профессионального выгорания государственных и муниципальных служащих группируются в два больших блока: 1) особенности профессиональной деятельности и 2) особенности личности и профессиональной: ...
- (345) В основе лояльности государственных и муниципальных служащих как профессионально-этического принципа лежит прежде всего лояльность по отношению не к отдельным политическим руководителям, а к воле: ...
- (346) В отличие от этики государственных и муниципальных служащих, нормы профессиональной этики для работников социальной сферы практически не имеют: ... обеспечения
- (347) Чтобы высокие этические нормы и стандарты получили распространение в государственном аппарате и были реализованы на практике, необходимо создание соответствующей этической: ...
- (348) Положения статьи 18 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» содержат: ...



- (349) В числе направлений кадрового аудита на государственной службе следует выделить оценку: ... процессов в государственном органе
- (350) При проведении аттестации гражданский служащий всегда используется метод: ...
- (351) Важной частью метода 360° является не только оценка деятельности служащего его руководителем, подчиненными, коллегами и внешними контрагентами (гражданами, партнерами из смежных структур), но и: ...
- (352) Соотнесите направления деятельности кадровой службы и направление анализа ее работы:
- (353) Соотнесите группы и примеры критериев оценки кадровых процессов:
- (354) Традиционный подход к оценке персонала основан на том, что аттестация персонала в первую очередь связана с оценкой проделанной работы, с проверкой соответствия работника занимаемой: ...
- (355) Соотнесите подход к оценке персонала и его характеристики:
- (356) Традиционная зарубежная система оценки и аттестации персонала рассматривается в основном в рамках ... по целям
- (357) Определите последовательность построения комплексной системы аттестации и оценки государственных служащих:
- (358) Подход, для которого характерно применение к оценке персонала рейтинговых методов, оценки 3600, ассесмент-центра и т.п. – это ... подход
- (359) Субъектом кадрового аудита для Министерства труда и социального развития РФ может стать: ...
- (360) Оценка персонала на государственной и муниципальной службе: ...
- (361) Традиционный подход к оценке персонала ориентирован на: ...
- (362) На практике метод «360 градусов» применяется не только для оценки эффективности работы, но и для оценки развития: ...
- (363) Подход к оценке персонала Оценка вклада в развитие организации каждого сотрудника в отдельности – это характерная черта: ...
- (364) Установка на обоснование уже согласованных и де facto принятых кадровых решений характерная для: ...



- (365) Неверно, что к рейтинговым методам относится: ...
- (366) Расположите шаги по применению рейтинговых шкал наблюдения за поведением (BOS):
- (367) Применение рейтинговых шкал наблюдения за поведением (BOS) связано с использованием метода: ...
- (368) Метод парных сравнений наиболее применим в случае, если все служащие данного подразделения выполняют схожие: ... обязанности
- (369) Конфликт интересов на государственной гражданской службе – это ситуация, при которой: ...
- (370) В случае возникновения конфликта интересов государственный гражданский служащий обязан: ...
- (371) Запрет на занятие иной оплачиваемой деятельностью (кроме научной, преподавательской или иной творческой) на государственной гражданской службе установлен: ...
- (372) Фасилитация – это ...
- (373) Соотнесите тип конфликта с конкретным примером конфликтной ситуации:
- (374) Запрет на обладание недвижимостью за пределами Российской Федерации распространяется на: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (375) Распределите функции конфликтов по характеру: конструктивные либо деструктивные:
- (376) Возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для гражданского служащего, членов его семьи, близких родственников или собственников, а также для граждан или организаций, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами – это личная ... гражданского служащего
- (377) Комиссия по служебным спорам, служебной этике и регулированию конфликта интересов при рассмотрении ситуации конфликта интересов должна дать свое заключение по фактам: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (378) К этическим аспектам принятия решений как механизму профилактики конфликта интересов относятся: ...



- (379) Опишите порядок действий представителя нанимателя при получении от третьих лиц информации о наличии конфликта интересов у гражданского служащего?
- (380) Центральной категорией системы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе выступает категория: ... интересов
- (381) Если практика разрешения межличностных конфликтов в государственном аппарате принципиально не отличается от аналогичных ситуаций в иных сферах жизни, то: ... конфликты в значительной степени отражают специфику профессии государственного и муниципального служащего
- (382) Конфликт, который основывается на неосознаваемом, но объективно существующем противоречии – это ... конфликт
- (383) Конфликт, при котором за «явным» конфликтом срываются некие глубинные, неочевидные противоречия – это ... конфликт
- (384) Расположите варианты тактики поведения в конфликте по степени реализации собственных интересов (в порядке возрастания):
- (385) Соотнесите тип конфликта интересов с конкретным примером:
- (386) К механизмам внешнего контроля за соблюдением требований по недопущению конфликта интересов относится этический: ... гражданского служащего
- (387) К механизмам внутреннего контроля за соблюдением требований по недопущению конфликта интересов относится этические: ... гражданского служащего
- (388) Запреты, связанные с необходимостью недопущения конфликта интересов, действуют: ...
- (389) Открытая централизованная модель государственной службы характерна для: ...
- (390) Обеспечению высокой эффективности государственного управления и функционирования государственной службы способствует принцип: ...
- (391) Закрытая модель государственной службы отличается наличием системы: ... при поступлении на государственную службу
- (392) Для открытой модели государственной службы характерно широкое использование: ... технологий управления кадрами
- (393) Установите соответствие между моделью государственной службы и государством, в котором она применяется:



- (394) Закрытая централизованная модель государственной службы характерна для: ...
- (395) Британская практика активных заимствований в государственном управлении методов и технологий работы с кадрами, используемых в корпоративном секторе, характерна для: ...
- (396) Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации, основанная на европейском опыте государственного менеджеризма, была принята: ...
- (397) Соотнесите характерные черты государственной службы с двумя ее ключевыми концепциями:
- (398) К ключевым проблемам меритократической (карьерной) концепции государственной службы относят: ...
- (399) К ключевым проблемам клиентелистской концепции государственной службы относят: ...
- (400) Сложная процедура увольнения гражданского служащего характерная для: ...
- (401) В условиях системы назначения на высшие должности, основанной на ..., государственные служащие топ-уровня разделяют ту же культуру, что и остальной персонал
- (402) В условиях системы назначения на высшие должности, основанной на: ..., группа кандидатов выбирается из имеющих специальные навыки посредством открытой экспертизы
- (403) В современной России при назначении на высшие должности государственной службы используется система: ...
- (404) К ключевым тенденциям развития института государственной службы в мире относятся: ... (укажите 3 варианта ответа)
- (405) Соотнесите модель государственной службы и ее особенности:
- (406) Установите последовательность реформирования государственной и муниципальной службы в современной России:
- (407) Установите последовательность возникновения различных моделей бюрократии:
- (408) Важным направлением реформирования государственного управления в целом и государственной службы в частности является реформирование финансовой системы государственной службы, внедрение механизмов бюджетирования, ориентированного на: ...



- (409) «Кадровый аудит – это экспертиза соответствия: ... целям, задачам и стратегии развития государственного органа»
- (410) В Министерстве сельского хозяйства и продовольствия N-ской области проходит конкурс на замещение вакантной должности заместителя заведующего отделом по охране и контролю использования объектов животного мира Управления регулирования использования объектов животного мира, отнесенных к объектам охоты. Министерство заинтересовано в сохранении баланса между опытом заслуженных сотрудников и активностью молодых. На должность претендуют два кандидата: Л. – 26 лет, не женат, имеет высшее образование и стаж службы на должности главного специалиста в аналогичном подразделении федерального министерства 1 год. Основной аргумент, приведенный Л. в ходе собеседования, — знание практической стороны дела, опыт работы в аналогичном подразделении Министерства природных ресурсов и экологии РФ (в том числе выездов на участки), опыт подготовки проектов нормативных документов в данной сфере. П. – 48 лет, женат, имеет высшее образование и богатый опыт руководящей работы в сфере сельского хозяйства, последняя должность – начальник отдела сельского хозяйства в Администрации муниципального района. Оыта работы по специфике вакантной должности нет. Основной аргумент, приведенный П., — опыт руководящей работы и общения с людьми, способность осваивать новые направления деятельности. Какое решение должна принять конкурсная комиссия, исходя из приоритетов министерства?



- (411) В ходе обсуждения претендентов на должность заместителя начальника отдела в региональном министерстве стало очевидно, что председатель конкурсной комиссии жестко продавливает кандидата А. С этим не согласились некоторые члены комиссии. Обсуждение приняло характер жесткой дискуссии на повышенных тонах. Когда мнения членов комиссии разделились, председатель спросил начальника отдела, кого из двух кандидатов тот хотел бы видеть своим заместителем. По внешнему виду начальника было понятно, что он полностью эмоционально раздавлен и старается уйти от прямого конфликта. По его словам, собеседование оба претендента прошли успешно, ему лично больше понравился кандидат Б., но он полностью доверяет руководству и ни на чем не настаивает. В результате голоса членов комиссии распределились следующим образом: За кандидата А – 4 голоса (председатель конкурсной комиссии, его заместитель, секретарь комиссии, начальник отдела) За кандидата Б – 2 голоса (юрист, независимый эксперт) Воздержался – 1 голос (представитель Администрации губернатора) Насколько верно поступил начальник отдела, поддавшись давлению руководства, мог ли в данной ситуации быть другой исход голосования?
- (412) Какой подход к пониманию государственной службы был заложен в качестве идейной основы реформирования государственной службы в 2002 году?
- (413) Созданная Петром Великим система государственной службы действовала на протяжении двухсот лет и была ликвидирована после Революции 1917 года. Какие принципы ее организации актуальны и применимы для современной государственной службы Российской Федерации?
- (414) В городском поселении N вакантна должность главы местной администрации. В соответствии с Уставом города данная должность относится к должностям муниципальной службы и замещается по конкурсу. На должность претендует уроженец областного центра Иван К., не имеющий никакого отношения к городу и не пользующийся поддержкой его жителей. Инициативная группа граждан стремится изменить существующий порядок замещения должности главы Администрации города, чтобы не допустить к руководству «чужака». Возможно ли изменить существующий порядок вещей и, если возможно, то в какой нормативный правовой акт необходимо внести изменения?
- (415) В Департамент реформирования государственной службы Минтруда России обратилась группа граждан с запросом о регистрации их в качестве казачьего общества, состоящего на государственной службе. Какова должна быть реакция Минтруда на данный запрос?



- (416) Охарактеризуйте достоинства и недостатки внутренних источников удовлетворения потребности государственного органа в кадрах и приведите примеры таких источников.
- (417) Охарактеризуйте достоинства и недостатки внешних источников удовлетворения потребности государственного органа в кадрах и приведите примеры таких источников.
- (418) В Федеральном агентстве N проводится конкурс на замещение ряда вакантных должностей. Представителям кадровой службы известно, что в числе претендентов есть несколько «скандальных», готовых использовать любой недочет в работе комиссии как повод для обращения в прокуратуру, подачи судебных исков и т.п. В то же время все заявленные независимые эксперты сообщили о том, что задерживаются на неопределенное время и не успевают к началу заседания конкурсной комиссии. Каковы в этой ситуации должны быть действия кадровой службы?
- (419) В Министерстве N проводится конкурс на замещение вакантной должности консультанта отдела методологии государственных закупок. На должность претендуют четыре кандидата, каждый из которых соответствует квалификационным требованиям к должности. Однако в ходе оценки методами тестирования, индивидуального собеседования с непосредственным руководителем и собеседования с конкурсной комиссией все претенденты продемонстрировали явно недостаточный уровень профессионализма и компетентности. Комиссия принимает решение об отсутствии победителя в данном конкурсе. В то же время несколько членов комиссии – представителей структурных подразделений министерства – выразили желание включить данных претендентов в кадровый резерв по старшей группе должностей для дальнейшего назначения на должности главных и ведущих специалистов в своих подразделениях. Правомерно ли в данной ситуации включение претендентов в кадровый резерв по старшей группе должностей?
- (420) Кадровой службе Роструда необходимо разработать индивидуальный план карьерного роста на срок семи лет для ведущего специалиста-эксперта инспекции по труду Роструда по N-скому району M-ской области. Гражданский служащий – Иван Ф., 23 лет, образование высшее (бакалавр) по направлению подготовки «управление персоналом». Какой вариант карьерной траектории для Ивана Ф. наиболее оптимальный?
- (421) Какое оптимальное время нахождения в каждой промежуточной должности следует закладывать в индивидуальный план карьерного развития? С чем это связано?



- (422) В конце квартала начальнику отдела №4 Департамента N Министерства X был выделен фонд на премирование сотрудников отдела в размере 2 млн. руб. В отделе работает 6 человек: А. – начальник отдела (муж., 39 лет, женат, двое детей) Б. – ведущий консультант (жен., 34 года, замужем, один ребенок, фактически является заместителем начальника) В. – консультант (муж., 33 года, не женат, на службу приходит и уходит «по часам», единственный в отделе имеет допуск к сведениям, составляющим государственную тайну) Г. – главный специалист-эксперт (жен., 27 лет, разведена, один ребенок, выполняет значительный по сравнению с другими объем работы, регулярно задерживается на службе, накануне закрыла поручение, стоящее на особом контроле) Д. – главный специалист-эксперт (жен., 28 лет, замужем, детей нет, обучается в магистратуре, из-за чего регулярно опаздывает на службу или убегает раньше положенного) Е. – специалист-эксперт (муж., 24 года, не женат, выпускник стажерской программы министерства, работает невнимательно и поверхностно, накануне получил взыскание за опоздание). Каким образом начальник отдела должен распределить премиальный фонд в целях наилучшего стимулирования персонала?
- (423) Директор департамента F Министерства N получил право распорядиться денежными средствами в размере 20 млн. руб., выделенными целевым образом для предоставления гражданским служащим субсидий на улучшение жилищных условий. В департаменте существует перечень служащих, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе: а) сам директор; б) 4 начальника отделов; в) 7 консультантов и 8 главных специалистов. Каким образом оптимальнее всего распределить полученные средства при условии, что их нельзя выплатить в качестве премии «живыми деньгами»?
- (424) В отделе камеральных проверок Инспекции №17 Федеральной налоговой службы РФ служит 15 сотрудников: - начальник отдела (А.) - заместитель начальника отдела (Б.) - 2 консультанта (В. и. Г.) - 4 главных специалиста-эксперта (Д., Е., Ж., З.) - 7 специалистов 1 разряда (И., К., Л., М., Н., О., П.) Главной задачей отдела является проведение проверок налоговых деклараций физических и юридических лиц. В конце квартала начальником отдела была составлена матрица парных сравнений, имеющая следующий вид: Насколько корректно составлена матрица и применим ли метод парных сравнений к данной конкретной ситуации?



(425)

В правовом отделе Министерства N сложилась конфликтная ситуация вокруг заместителя начальника отдела Александра С. Биографическая справка: Александр С., 55 лет, женат, имеет сына и дочь. Полковник запаса. Образование высшее, юрист. Стаж работы по юридической специальности более 25 лет, в т.ч. на различных должностях в аппарате управления Вооруженных Сил РФ. В Министерство N назначен год назад. В первые месяцы службы на новой должности С. зарекомендовал себя как очень грамотный юрист и хороший коллега. Его профессиональные, деловые и человеческие качества были по достоинству оценены как руководством, так и подчиненными. Вместе с тем вскоре выяснилось, что С. практически не владеет навыками работы на компьютере (в т.ч. программами Office), что стало сказываться на результативности работы отдела в целом. Служащие отказываются бесплатно выполнять работу С. (ту ее часть, которая связана с работой на компьютере). Как в такой ситуации поступить начальнику отдела, учитывая, что С. – высококлассный специалист, и замену ему будет очень сложно найти?

(426)

В правовом отделе Управления Министерства социальной защиты М-ской области по N-скому району служат два главных специалиста – М. и Л. Оба являются квалифицированными, добросовестными служащими со схожим служебным списком, соразмерным уровнем образования и профессиональным опытом. Начальником Управления является отец М., который, тем не менее, ни разу не делал сыну никаких поблажек. С течением времени в Управлении образуется вакансия на должность консультанта. Несмотря на то, что накануне М. блестяще выполнил целый ряд сложных поручений Министра, начальник управления рекомендует на данную должность Л. Насколько действия начальника Управления правомерны и справедливы? Можно ли в данном случае констатировать наличие конфликта интересов?



- (427) В феврале 2021 года на должность начальника отдела методологии государственных закупок Министерства N был назначен Алексей С. В марте того же года Министерство объявило конкурс на заключение государственного контракта о закупке канцтоваров. В ходе кампании по приему заявок в конкурсе приняли участие три фирмы, предложившие сопоставимые по качеству и ассортименту канцелярские товары: Фирма А. Генеральный директор – Ирина С. Юридический адрес – г. Москва, ул. Ильинка. Предложения по цене контракта – 4,5 млн. руб. Предложения по качеству товара – в соответствии с ТЗ. Фирма Б. Генеральный директор – Александра В. Юридический адрес – г. Ивантеевка, ул. Трудовая. Предложения по цене контракта – 6,1 млн. руб. Предложения по качеству товара – в соответствии с ТЗ. Фирма В. Генеральный директор – Николай А. Юридический адрес – г. Калуга, ул. Советская. Предложения по цене контракта – 5,3 млн. руб. Предложения по качеству товара – в соответствии с ТЗ. Вскоре после вскрытия конвертов с заявками в Министерство N поступило анонимное сообщение о том, что генеральный директор «Фирмы А» Ирина С. является законной супругой начальника отдела методологии государственных закупок Алексея С. Сам же Алексей С. в неформальных беседах не отрицал данного факта и подчеркивал, что не имеет к бизнесу жены никакого отношения, служебные вопросы с ней не обсуждает, а о конкурсе она узнала не от него, а через сайт госзакупок. Когда выяснилось, что Алексей С. будет курировать данный конкурс, он провел беседу с супругой, и было решено, что она будет участвовать в нем на общих основаниях. Какие действия должен предпринять Алексей С. в сложившейся ситуации?
- (428) Используя знания, полученные в результате освоения курса, ответьте на вопрос: к какому типу относится государственная служба в современной России – клиентелистскому или карьерному? Почему?
- (429) Используя знания, полученные в результате освоения курса, ответьте на вопрос: лучшие практики каких стран целесообразнее всего использовать при реформировании государственной службы в России? Почему?