

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и качеству
образования

_____ И.А. Долгова

16 апреля 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИЙ
ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Направление подготовки:	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль подготовки:	Технологии и механизмы государственного и муниципального управления
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	заочная
Год начала подготовки по программе:	2025

Самара
2025

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

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам и практикам	Виды аттестации и оценочных средств
ПК- 3. Способен организовывать и руководить кадровым обеспечением государственной гражданской и муниципальной службы, осуществлять стратегическое и оперативное планирование персонала в органах власти, местного самоуправления и в подведомственных организациях, осуществлять профессиональное развитие государственных (муниципальных) служащих.	ПК- 3. И-2. Осуществляет стратегическое и оперативное планирование персонала в органах власти, местного самоуправления и в подведомственных организациях	ПК- 3. И-2. 3-1. Знает предмет и методологию кадровой политики на государственной и муниципальной службе. Основные элементы системы управления кадрами в органах власти. Технологию комплексной оценки служащих, современные методы оценки кадров.	Текущий контроль: устный опрос, реферат, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПК- 3. И-2. У-1. Умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности, формировать команды для решения поставленных задач, проводить кадровый аудит, составлять профессиографическое описание должности.	Текущий контроль: устный опрос, промежуточный тест. Промежуточная аттестация: контрольное задание.
		ПК- 3. И-2. В-6. Владеет техникой подготовки и проведения кадрового интервью.	Текущий контроль: контрольная работа. Промежуточная аттестация: контрольное задание.

2. Оценочные средства для текущего контроля

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

ПК- 3. И-2. 3-1. , ПК- 3. И-2. У-1.

Тема 1. Концепция государственной кадровой политики

1. Раскрой те основные понятия кадровой политики.
2. Раскройте источники и предпосылки выработки концепции государственной кадровой политики
3. Каковы теоретические основы выработки концепции государственной кадровой политики?
4. Каковы социальные функции концепции государственной кадровой политики?
5. Проанализируйте зарубежные практики формирования и реализации государственной кадровой политики
6. Раскройте основное содержание проекта концепции государственной кадровой политики Российской Федерации.
7. Назовите механизмы реализации государственной кадровой политики

Тема 2. Правовые основы кадровой политики

1. Дайте определение правовых основ кадровой политики.
2. Каковы критерии классификации правовых основ кадровой политики?
3. Дайте характеристику методов и способов правового регулирования кадровой политики
4. Дайте характеристику видов юридических документов, содержащих правовые основы кадровой политики различных субъектов.
5. В чем состоит специфика правового регулирования кадровой политики в системе государственной гражданской службы?
6. Проанализируйте зарубежные практики правового регулирования государственной кадровой политики.
7. Сравните советский и современный опыт правового регулирования государственной кадровой политики.

Тема 3. Предмет и методология кадровой политики на государственной и муниципальной службе

1. Основные теоретические концепции разработки и реализации кадровой политики на государственной службе
2. Факторы, влияющие на разработку и реализацию кадровой политики организации
3. Принципы кадровой политики организации публичного сектора
4. Виды кадровой политики организации.
5. Реализация кадровой политики в процессах управления персоналом организации публичного сектора
6. Особенности кадровой политики организации в зависимости от стадий ее развития
7. Формы объективации кадровой политики организации

Тема 4. Теоретические основы и правовая база кадрового аудита

1. Аудит как форма диагностического исследования.
2. Внешний и внутренний аудит: основные характеристики, достоинства и недостатки.
3. Организация как объект аудита.
4. Нормативно - правовые основы аудита.
5. Принципы и методы организации и проведения аудита и консалтинга.
6. Аудиторские правила и стандарты, их роль в регулировании аудиторской деятельности
7. Обзор аудиторских фирм и их услуг на рынке консалтинговых услуг

Тема 5. Основные направления и методология кадрового аудита в публичном секторе

1. Методологические подходы к аудиту персонала.
2. Сущность и основные элементы аудита персонала и кадрового консультирования
3. Основные направления и виды аудита
4. Основные этапы и уровни аудиторской проверки

5. Критерии оценки состояния и эффективности процесса управления персоналом организации, как количественные, так и качественные
6. Технология проведения аудиторской экспертизы: основные методы исследования и инструменты.
7. Практика проведения организационно-кадрового аудита в органах государственной власти и местного самоуправления.

Тема 6. Технология проведения аудиторской экспертизы: основные методы исследования и инструменты

1. Структура проведения организационно-кадрового аудита.
2. Анализ кадровых процессов - направления деятельности организации.
3. Диагностика кадрового потенциала – качественные и количественные характеристики персонала.
4. Контент – анализ персонала
5. Анкетирование персонала как метод аудита
6. Оценка деловых и профессиональных качеств: компетентностный подход к оценке персонала
7. Технология сбора и обработки информации аудита персонала

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы. Продемонстрирована культура речи.	5 баллов
Решение задач и практических ситуаций	
Здание выполнено правильно, выводы обоснованы	5 баллов

2.2. Темы докладов и рефератов

ПК- 3. И-2. 3-1.

1. История возникновения и развития аудита.
2. Понятие «предмет аудита», «аудит», «аудитор», «суть аудита».
3. Основные принципы и направления аудиторской деятельности.
4. Виды аудита и , достоинства и недостатки.
5. Аудит обязательный, инициативный, регулярный и разовый, особенности.
6. Основные уровни документов, составляющих правовую основу аудита и аудиторской деятельности.
7. Характеристика видов юридических документов, содержащих правовые основы аудиторской деятельности.
8. Основные стандарты проведения аудиторской проверки (характеристика).
9. Кто осуществляет контроль, регулирование аудиторской деятельности в России.
10. Что такое организация, каковы ее основные элементы.
11. Сущность аудита персонала.
12. Цели и задачи кадрового аудита.
13. Основные направления аудита.
14. Основные уровни аудиторской проверки.

15. Методы и инструменты, используемые аудитором.
16. Основные группы компетенций: эмоциональные, поведенческие, когнитивные.
17. Уровни компетенций: корпоративные, управленческие, профессиональные, личной эффективности.
18. Модели компетенций кадрового аудитора (матрица ЗУН (знаний, умений, навыков).
19. Каковы основные принципы и модели взаимодействия «аудитор – клиент».
20. Содержание специального этического кодекса аудитора и консультанта.
21. Методика проведения контент-анализа.
22. Основные направления аудита персонала.
23. Основные факторы, влияющие на численность работников.
24. Оценка деятельности кадровых служб (содержание, значение, актуальность)
25. Основные критерии оценки эффективности кадровых служб.
26. Виды группировки критериев оценки работы кадровых служб.
27. Порядок проведения социального аудита в организации;
28. Документы, обязательные для ведения во всех организациях (перечень).
29. Документы, носящие рекомендательный характер (перечень).
30. Распорядительные документы (примеры).
31. Качественные и количественные результаты труда руководителей и специалистов.
32. Чем отличаются результаты труда руководителя от специалиста.
33. Общая структура аудиторского отчета оценки системы управления персоналом и предложений по результатам кадрового аудита.
34. Характеристика кадрового состава организации.
35. Анализ деятельности и основные функции кадрового подразделения.
36. Содержание ключевых функций по управлению персоналом.
37. Характеристика службы по работе с персоналом.
38. Профессиональные требования для деятельности аудиторской фирмы.
39. Требования к сотрудникам аудиторской фирмы.
40. Изложить подход аудиторской фирмы к поручению заданий персонала.
41. Для чего аудиторской фирме необходимо постоянно проводить оценку потенциальных клиентов и анализ существующих.
42. Необходимость процедуры мониторинга аудиторской фирмы.

Порядок подготовки реферата

Требования к оформлению реферата

Объём реферата: 10 страниц (без обложки).

Формат страницы: А4.

Все поля (сверху, снизу, справа, слева): 20 мм.

Шрифт: размер (кегель) – 14; тип– Times New Roman.

Цвет текста- черный, подчеркивания и курсива- нет.

Межстрочный интервал- 1,0.

Абзацный отступ– 1,0.

Выравнивание текста – по ширине.

Обложка - выполняется в соответствии с правилами оформления, установленными в учебном заведении.

Шкала и критерии оценки докладов

Критерии	Показатели	Баллы
----------	------------	-------

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	Макс. - 20 баллов
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата (доклада); - соответствие содержания теме и плану; - полнота и глубина раскрытия основных понятий; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	Макс. - 30 баллов
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по теме; - привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	Макс. - 20 баллов
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом; - соблюдение требований к объему работы; - культура оформления: выделение абзацев; - использование информационных технологий.	Макс. - 15 баллов
5. Изложение	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	Макс. - 15 баллов

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

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 71 – 85 баллов – «хорошо»;
- 51 – 70 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

2.3. Варианты контрольных работ для студентов заочной формы обучения ПК- 3. И-2. В-6.

1. Социальные основы кадровой политики в Российской Федерации.
2. Политические партии как субъекты государственной кадровой политики.
3. Профессиональные союзы и сообщества как субъекты государственной кадровой политики.
4. Кадровый потенциал государственных органов Российской Федерации.

5. Место и роль кадровой политики в социальной политике государства.
6. Кадровая политика в органах исполнительной власти.
7. Кадровая политика органов местного самоуправления.
8. Анализ организационно механизма реализации кадровой политики организации.
9. Кадровая политика организации как фактор повышения конкурентоспособности организации.
10. Кадровая политика организации как стратегия развития кадрового потенциала организации.
11. Критерии эффективности кадровой политики организации.
12. Влияние государства на кадровый потенциал структур малого бизнеса.
13. Проблемы повышения эффективности кадровой политики в условиях реформирования государственной службы.

Рекомендации по выполнению контрольной работы:

Форма предоставления работы: текст, оформленный по правилам оформления письменных работ, принятых в учебном заведении.

В рамках выполнения контрольной работы студент должен:

1. Изучить теоретические аспекты раскрываемой темы
2. Изучить нормативно – правовые аспекты темы
3. Изучить практические аспекты раскрываемой темы, возможно в сравнении с зарубежными практиками и в историческом контексте.
4. Сформулировать основные управленческие проблемы по теме контрольной работы и варианты их решения.

При оформлении работы студент должен разработать структуру работы, поставить цели, задачи, сделать выводы, сформировать список использованных источников и литературы.

Объем работы – 10 -15 страниц.

Критерии оценки контрольной работы

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

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

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

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

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

1. ПК-3 И-2.3-1 К преимуществам найма государственных и муниципальных служащих из кадрового резерва действующих сотрудников относят:

- А. Повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом
- Б. Низкие затраты на адаптацию персонала
- В. Появление новых идей, использование новых технологий
- Г. Появление новых импульсов для развития

2. ПК-3 И-2.3-1. Кадровая политика в системе государственной службы в документах государственного управления определяется как :

- А. Система отбора на государственную службу
- Б. Одно из основных средств и условий повышения эффективности функционирования системы государственной службы.
- В. Система мер по реализации Трудового кодекса РФ
- Г. Система мер подготовки кадров для государственной службы

3. ПК-3 И-2.3-1 К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:

- А. приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации
- Б. планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат фирмы
- В. подбор и расстановка кадров
- Г. мотивация персонала

Прочитайте текст и установите соответствие.

.

4. ПК-3 И-2. У-2. Соотнесите вид кадровой структуры персонала и его определения

А. Штатная структура	1. Состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей сотрудников
Б. Социальная структура	2. Количественно-профессиональный состав персонала, размер оплаты труда и фонд заработной платы работников
В. Ролевая структура	3. Совокупность общественных групп в коллективе, классифицированных по полу, возрасту, национальному и социальному составу, уровню образования, семейному положению

5. ПК-3 И-2. У-2 Соотнесите объект и действия аудитора при проведении кадрового аудита

Объект аудита	Действия аудитора
А. Профессионализм работника	1. Оценивается характер принимаемых решений и разрабатываемых материалов
Б. Профессиональный и инновационный потенциал работника	2. Оценивается качество работы (изделий, услуг, решений и др.) и производительность труда
В. Способность работника к анализу	3. Оценивается способность работника принимать нестандартные, нетрадиционные решения и способность к профессиональному росту

6. ПК-3 И-2. У-2. Соотнесите перечисленные требования к государственному служащему, занимающемуся деятельностью по привлечению инвестиций в развитие территории и виды требований в соответствии с традиционным (функциональным) и компетентностям подходом.

1. Требования к выполняемым функциям	А. Реализации соответствующих направлению деятельности департамента (службы) составляющих Стандарта деятельности исполнительных органов государственной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе
	Б. Сбора и обработки информации об инвестиционной деятельности в автономном округе; - осуществление оценки информации с точки зрения ее достоверности, точности, достаточности для решения проблемы во всей совокупности информационных ресурсов
	В. Обеспечения контроля над целевым использованием инвестиционных средств, над соблюдением установленных сроков реализации инвестиционных проектов, включая продолжительность строительства и ввода в эксплуатацию производственных мощностей и основных фондов
2. Требования к компетенциям	Г. Осуществления текущего мониторинга и контроля над реализацией инвестиционных проектов
	Д. Оценки целесообразности привлечения бюджетных средств автономного округа в целях реализации инвестиционных проектов
	Е. Овладения информационными технологиями планирования своей деятельности, построения информационных моделей объектов и процессов, подготовки служебных документов
	Ж. Предотвращения возникновения и разрешения конфликтных ситуаций

7. ПК-3 И-2. У-2 Определите к какому типу стратегии организации соответствуют указанные характеристики кадровой политики.

Тип стратегии организации	Характеристики кадровой политики
1. Стратегия предпринимательства	А. В подборе руководителей делается упор на опытных, волевых и достаточно жестких людей, способных потребовать и проконтролировать работу подчиненных. Используются достаточно стандартные методы оплаты и стимулирования труда
2. Стратегия	Б. Преимущественное использование дешевой рабочей силы

динамического роста	
3. Стратегия максимизации прибыли	В. Наем персонала максимально снижен. Происходит сокращение штатов и расходов на социальные нужды. Пересматриваются основные положения кадровой политики.
4. Стратегия выживания	Г. Система вознаграждений не стимулирует наем
5. Стратегия ликвидации	Д. В подборе и назначении руководителей имеет место ориентация на специалистов с творческим складом, воображением, способных действовать гибко, готовых к восприятию нового и вместе с тем обладающих достаточной мерой ответственности

8. ПК-3 И-2. У-2. Соотнесите вид профессиограмм и набор характеристик сотрудника

	Вид профессиограммы		Набор характеристик сотрудника
1	комплексная профессиограмма	А	Учитываются обобщенные нормативные и морфологические показатели структуры профессии и психологической структуры профессиональной деятельности
2	аналитическая профессиограмма	Б	учитывается широкий круг характеристик (социальных, технологических, экономических, медик гигиенических) труда в целом

9. Соотнесите этапы кадрового аудита и процессы им соответствующие

1	Подготовка документов для проведения аудита	А	Предоставление членами рабочей группы результатов аудита
2	Проведение исследования	Б	Установление целей и задач аудита
3	Создание отчета	В	Издание приказа о создании рабочей группы
		Г	Определение процессов для проведения аудита
		Д	Определение количественных и качественных показателей аудита
		Е	Назначение руководителя рабочей группы

Прочитайте текст и установите последовательность.

10. Установите последовательность действий при проведении кадрового аудита

- А. Формирование рабочей группы для проведения аудита
- Б. Определение основных процессов, которые необходимо исследовать
- В. Составление плана проведения аудита
- Г. Назначение руководителя рабочей группы
- Д. Установление целей и задач аудита

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

ПК-3.9. Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

11. Как известно, в систему государственного управления, в том числе и управления отдельными органами государственной власти, в последнее время проникают кадровые технологии, применяющиеся в управлении бизнесом. Однако специфика государственной службы такова, что прямой перенос многих технологий затруднен, а то и невозможен. Каковы же причины ограничений переноса кадровых технологий из сферы бизнеса в сферу государственного управления?

ПК-3.13. Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

12. Государственные служащий, обучаясь в аспирантуре университета, получил грант на проведение научного исследования, и публикацию его результатов. Имеет ли право государственный служащий заниматься подобной деятельностью?

Какие существуют запреты и ограничения для государственных муниципальных служащих при проведении научных исследований и предоставления результатов научных исследований?

3.2. Ключи к контрольным заданиям

№ вопроса	Ответ
1.	АВ Назначение на должность из кадрового резерва рассматривается как факт вертикального или горизонтального карьерного роста, что повышает мотивацию сотрудника. Назначение из кадрового резерва не требует времени для понимания сотрудниками специфики государственной (муниципальной службы), знакомство с коллективом, с требованиями руководства.
2	Б Данная формулировка отражена в Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом РФ 15 августа 2001 г.
3	А
4	A2B3B1
5	A2B1B3
6	1ABГ2БДЕЖ
7	1A2Д3Б4Г5В
8	1Б2А
9	1БВЕ2ГД3А
10	ДАГБВ
11	1. В системе публичного управления неприменимым, принятые в менеджменте коммерческих организаций технологии оценки деятельности сотрудников по конечному результату деятельности компании, так работа государственных служащих только косвенно связана с конечным результатом деятельности органа власти. 2. В системе публичного управления имеют ограниченное применение принцип клиент-ориентированности. Так как за исключением процессов предоставления административных услуг органы власти производят не услуги, удовлетворяющие индивидуальные потребности отдельных клиентов, а общественные блага, и ориентированы на удовлетворение общественных потребностей, которые могут противоречить индивидуальным потребностям отдельных граждан. Отличительной компетенцией государственных служащих, в отличие от сотрудников коммерческих структур, является внутренняя потребности служения обществу, формирование и оценка которой не имеет механизмов и инструментов

	в классическом менеджменте.
12	В соответствии с ФЗ- 79 «О государственной службе в РФ» государственный служащий имеет право заниматься иной оплачиваемой деятельностью, в том числе научными исследованиями. Государственный служащий должен уведомить представителя нанимателя о подобной деятельности и включить в декларацию полученные грантовые средства и расходы по ним.

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

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