

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Кафедра государственного управления

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
государственного управления
Макарова Е.И.
«05» 03 2025 года
(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

«Кадровая политика и кадровый аудит в организации»

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
«Государственное и муниципальное управление»

Разработчик:
доцент Симоненко Л.Ю.
(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры государственного
управления

от «05» 03 2025 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой Макарова Е.И.
(подпись)

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Кадровая политика и кадровый аудит в организации»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ.

Кадровая политика на государственной службе – это:

А) деятельность государственных органов, их руководителей, работников кадровых подразделений по реализации кадровой стратегии, направленная на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед государственными органами

Б) все мероприятия по работе с кадрами

В) набор конкретных правил, способов, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации

Г) определенные алгоритмы работы с персоналом по реализации отдельных мероприятий

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Выберите все правильные варианты ответов.

От каких факторов зависит выбор организацией закрытой или открытой кадровой политики?

А) факторов внешней среды;

Б) характеристик трудового коллектива;

В) стиля управления;

Г) корпоративной культуры;

Правильный ответ: А, В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Выберите один правильный ответ.

Какая адаптация связана с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни:

А) профессиональная адаптация

Б) социально – психологическая адаптация

В) психофизиологическая адаптация

Г) трудовая

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

4. Выберите один правильный ответ.

Процесс, посредством которого организация выбирает из списка претендентов тех людей, которые наилучшим образом соответствуют вакантному месту и условиям труда:

- А) отбор
- Б) подбор
- В) оценка
- Г) резерв

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

5. Выберите один правильный ответ.

Схема разделения управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями:

- А) организационная структура
- Б) ролевая структура
- В) социальная структура
- Г) функциональная структура

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

6. Выберите один правильный ответ.

Основной документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность:

- А) должностная инструкция
- Б) штатное расписание
- В) положение;
- Г) тарифная система

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

7. Выберите один правильный ответ.

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- А) совершенствование режима труда и отдыха
- Б) внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда
- В) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников
- Г) подготовка и повышение квалификации

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

8. Выберите один правильный ответ.

Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации:

- А) трудовое соглашение
- Б) трудовой договор
- В) коллективный договор
- Г) трудовой контракт

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите правильное соответствие между историческими моделями кадровой политики в России с их особенностями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Модель

- 1) Первая модель
(IX – XII вв.)
- 2) Вторая модель
(XVI – XVII вв.)
- 3) Третья модель
(XVIII – начало XX в.)
- 4) Четвертая модель
(1922 – 1991 гг.)

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Установите правильное соответствие между типами кадровой политики, их характерными чертами и особенностями реализации. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Соотнесите между собой.

Тип

- 1) активна кадровая политика
- 2) реактивная кадровая политика
- 3) пассивная кадровая политика
- 4) превентивная кадровая политика

Особенности

- А) Отсутствует выраженная программа действий в отношении персонала, работа с персоналом сводится к ликвидации негативных последствий.
- Б) Осуществляется контроль за симптомами кадровой ситуации и принимаются меры по снятию тревожной симптоматики.
- В) Имеется не только качественный диагноз, но и обоснованный прогноз развития кадровой ситуации, средствами для влияния на нее.
- Г) Имеются обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации, однако не имеет целевых кадровых программ для развития ситуации.

Правильный ответ: 1-В, 2-Б, 3-А, 4-Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Установите правильное соответствие между методами исследования и их содержанием. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

| Методы | Содержание |
|-------------------------------------|--|
| 1) социально-психологические методы | А) сравнение экономических и социальных показателей деятельности организации с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними в отрасли показателями оценить: эффективность и конкурентоспособность |
| 2) экономические методы | Б) анализ кадровой документации и отчетности за рассматриваемый период, а также важнейших трудовых показателей, свидетельствующих о результативности деятельности организации и ее персонала |
| 3) организационно-аналитические | В) изучение и анализ документов в рамках проверяемого направления осуществляются в отношении всех работников организации / изучение и анализ документов в рамках проверяемого направления в отношении отдельных работников |
| 4) сплошной и выборочный методы | Г) проведение социологических опросов, анкетирования, индивидуальных и коллективных бесед, интервьюирования работников различных уровней и категорий |

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

4. Установите правильное соответствие между подходами к разработке методик внутреннего кадрового аудита и их содержанием. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

| Подходы | Содержание |
|------------------------|---|
| 1) управленческий | А) разработка методик проверки соответствия процедур управления персоналом конкретной организации требованиям законодательства и других нормативных правовых актов РФ |
| 2) нормативно-правовой | Б) разработка методик диагностики организаций, обладающих специфическими особенностями в силу влияния внешней или внутренней среды |

3) специальный

В) разработка методик, учитывающих особенности организации, связанные с ее ведомственной принадлежностью, методики, разрабатываемые непосредственно для государственных органов.

4) отраслевой

Г) разработка методик по различным вопросам управления, например, методик анализа качества управления персоналом, оценки мотивации трудовой деятельности персонала, проверки условий труда

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

5. Установите правильное соответствие между основными направлениями кадровой политики и их особенностями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Направления

Особенности

1) Управление трудовыми ресурсами, формированием, развитием, воспроизводством и востребованностью кадрового потенциала.

А) Это направление характеризуется реализацией механизмов и технологий управления персоналом и конкретизацией кадровой политики организации по ее целефункциональной определенности и результативности, так и всего общества.

2) Управление занятостью, использование на основе предварительной подготовки путем распределения и перераспределения трудоспособного населения по сферам деятельности и отраслям народного хозяйства.

Б) В данном аспекте кадровая политика как составная часть социальной политики призвана в соответствии со стратегическими замыслами развития государства обеспечить формирование профессиональной трудоспособности граждан и востребование их профессиональных способностей в интересах как личности, организации

3) Управление персоналом, кадровыми процессами и отношениями, процесс непосредственного использования человеческих ресурсов и человеческих капиталов путем управления организацией труда, организацией практики кадровой работы.

В) Развитие и совершенствование социального управления и его составной части – кадровой политики востребует новое направление в сфере управленческого труда: управляющего человеческими ресурсами.

4) Управление процессом подготовки специалистов в

Г) Трудовые ресурсы как объект государственной, регионально-

сфере менеджмента человеческих ресурсов и формирование кадровой культуры субъектов кадровой политики всех уровней и видов.

территориальной, отраслевой кадровой политики являются базовым направлением разработки наиболее приемлемого оптимального варианта их формирования путем решения проблем народонаселения, образования, социального развития и профессиональной деятельности.

Правильный ответ: 1-Г, 2-Б, 3- А, 4-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

6. Установите правильное соответствие концептуальных основы кадровой политики и их особенностями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Модель

Особенности

1) теоретические

А) определяют нормативные правовые основания содержания кадровой политики и регулируют отношения в механизмах ее реализации как в обществе, так и в организации

2) правовые

Б) представляют нормы и правила отношений между субъектами и объектами кадровой политики, которые основаны на общепризнанных требованиях (принципах, нормах, традициях) нравственного поведения и морали

3) нравственные

В) предопределяют актуальные и потенциальные финансовые возможности и раскрывают экономические последствия реализации положений кадровой стратегии общества и организации

4) финансово-экономические

Г) раскрывают природу, причинную обусловленность, тенденции и закономерности в развитии кадровой политики как деятельности, ее место в управленческой практике общества и организации

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

7. Установите правильное соответствие между видами периодичности проведения аудита с их особенностями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Виды аудита

Особенности

1) первоначальный

А) проводится по заранее установленному

| | |
|----------------------|--|
| аудит | регламенту за определенный период времени; его осуществление регламентируется правилами, установленными нормативно-методической документацией, и характеризуется плановым характером и целевыми методиками |
| 2) текущий аудит | Б) проводится с определенной периодичностью, с неизменными методикой и инструментарием, на одних и тех же категориях персонала или в одних и тех же структурных подразделениях |
| 3) панельный аудит | В) проводится по оперативному распоряжению работодателя для целевой проверки деятельности отдельных структурных подразделений; для этого аудита характерны строго определенная тематика, ориентация на результат и сжатые сроки проведения |
| 4) оперативный аудит | Г) проводится в организации впервые или впервые по конкретному направлению кадрового аудита |

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

8. Установите правильное соответствие между типами организационной структуры системы управления персоналом с их особенностями Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

| Типы | Особенности |
|---|---|
| 1) элементарная организационная структура управления персоналом | А) предполагает относительную автономность в работе и в целом характеризуется простой одномерностью связей (только вертикальные связи), возможностью самоуправления, поэтому она широко используется при организации работ в нижних производственных звеньях, семейном или мелком предпринимательстве |
| 2) линейная организационная структура управления персоналом | Б) формируется там, где появляются функциональное разделение труда и функциональная специализация, как только отдельные функции получают организационное закрепление, в организации сразу складывается организационная структура управления персоналом, увязывающая эти подразделения в единое целое и устанавливающая связи подчинения |
| 3) функциональная организационная структура управления персоналом | В) создает условия, для того чтобы работники чувствовали большее удовлетворение от работы, однако использование групп как элемента такого построения организации, кроме позитивных сторон, имеет и недостатки, группы чаще всего не являются устойчивыми образованиями, а их интенсивное |

| | |
|--|---|
| 4) матричная организационная структура управления персоналом | <p>использование практически лишает членов группы своего постоянного рабочего места</p> <p>Г) отражает двухуровневое руководство, существующее в небольших организациях или в различных отделениях и филиалах крупных организаций, при такой структуре управления персоналом выделяются верхний уровень (руководитель) и нижний уровень (исполнитель)</p> |
|--|---|

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность этапов проведения аудита кадрового делопроизводства. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) организационный этап
- Б) оформление отчетов по кадровому аудиту
- В) определение перечня документов, подлежащих проверке
- Г) проверка кадровой документации
- Д) сверка документов

Правильный ответ: А, В, Д, Г, Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Установите хронологическую последовательность правовых актов, по времени их принятия. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) Указ Александра I «О правилах производства в чины...»
- Б) «Табель о рангах»
- В) Генеральный регламент
- Г) Устав о службе гражданской

Правильный ответ: В, Б, А, Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Установите правильную последовательность факторов по степени влияния на формирование кадровой политики организации. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) Требования законодательства.
- Б) Морально-психологический климат в коллективе.
- В) Состояние рынка труда.
- Г) Организационно-штатная структура организации.
- Д) Региональные условия.

Правильный ответ: А, В, Д, Г, Б

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

4. Установите правильную последовательность этапов проведения кадрового аудита в государственных органах. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) анализ документации и статистических данных
- Б) формирование комиссии и утверждение плана проверки
- В) оценка социально-психологического климата
- Г) составление акта инспектирования и плана мероприятий

Правильный ответ: Б, А, В, Г

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

5. Установите правильную последовательность приоритета принципов построения организационных структур управления. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) принцип приоритета функции над структурой
- Б) принцип экономичности
- В) принцип приоритета цели
- Г) принцип сокращения ступеней иерархии

Правильный ответ: В, А, Г, Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

6. Установите правильную последовательность этапов проведения оценки кадрового резерва. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) оценка профессиональной квалификации кандидатов
- Б) разработка программы обучения и развития резервистов
- В) анализ потребности организации в руководящих кадрах
- Г) формирование списка кадрового резерва

Правильный ответ: А, В, Г, Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

7. Установите правильную последовательность этапов проведения мероприятий по оценке эффективности управления персоналом. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) сбор и анализ данных о кадровых процессах
- Б) мониторинг реализации предложенных мер
- В) выявление проблемных зон
- Г) формирование предложений по улучшению системы управления персоналом.

Правильный ответ: А, В, Г, Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

8. Установите правильную последовательность методов в порядке их применения при аудите трудовых показателей. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

- А) анализ использования рабочего времени
 - Б) изучение качественных показателей (мотивация, климат)
 - В) оценка производительности труда
 - Г) расчет коэффициента текучести кадров
- Правильный ответ: А, В, Г, Б
- Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Напишите пропущенное словосочетание.

Интегративная способность трудоспособного населения, имеющего специальное образование и профессиональную подготовку, к выполнению квалифицированного труда в интересах государства, общества, организаций, социальных групп, отдельных граждан называется _____.

Правильный ответ: кадровый потенциал

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Напишите пропущенное слово.

Процесс планирования, организации, руководства и контроля трудовых, финансовых, материально-технических и прочих ресурсов на протяжении жизненного цикла проекта путем применения современных методологий и технологий управления называется _____ проектом.

Правильный ответ: управление

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Напишите пропущенное слово.

_____ – одна из основных категорий теории и практики кадровой политики, отражающая специальные характеристики персонала и его статус в организации. Это основной штатный состав работников организации, обладающий необходимыми профессиональными способностями для выполнения задач и функций организации.

Правильный ответ: Кадры

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

4. Напишите пропущенное слово.

Весь состав работников конкретной организации, постоянных и временных, специалистов, руководителей, организационно-обеспечивающих работников называется _____.

Правильный ответ: персонал / персоналом

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

5. Напишите пропущенное словосочетание.

_____ – принятая субъектом кадровой политики система взглядов на формирование и востребованность кадров, кадрового потенциала; в ней выражается стратегия субъекта кадровой политики; носит научно обоснованный декларативный характер, согласующийся со стратегией развития предприятия, организации, государства, общества.

Правильный ответ: Концепция кадровой политики

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

6. Напишите пропущенное словосочетание.

Стратегия в вопросах формирования, развития и обеспечения востребованности ее кадрового потенциала, разрабатываемая и реализуемая наделенными соответствующими полномочиями субъектами называется _____.

Правильный ответ: Кадровая политика организации

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

7. Напишите пропущенное словосочетание.

_____ – это логически упорядоченная система идей, основных положений, которые посредством содержащихся в них критериев выбора адекватно отражают закономерности регулирования, формирования, развития и обеспечения востребованности кадрового потенциала.

Правильный ответ: Принципы кадровой политики

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

8. Напишите пропущенное слово.

Принцип _____ строится на учете формы государственного устройства при формировании и реализации кадровой политики. Принцип позволяет органично сочетать общие интересы всего многонационального народа России с интересами каждой нации и народности, подводит прочную этносоциальную основу в вопросах кадровой политики.

Правильный ответ: федерализма

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Напишите пропущенное словосочетание.

Вознаграждение за труд, выдаваемое для личного потребления работников в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, называется _____.

Правильный ответ: заработка / заработной платой / зарплатой

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Напишите пропущенное словосочетание.

_____ – анализ и оценка соответствия структурного и кадрового состава организации ее целям и стратегии развития.

Правильный ответ: Кадровый аудит

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Напишите пропущенное словосочетание.

Результаты кадрового аудита оформляются в форме _____, содержащего описание выполненных аудиторских процедур, их результаты, недостатки, обнаруженные в ходе проверки, рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом.

Правильный ответ: аудиторского заключения

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

4. Напишите пропущенное словосочетание.

_____ проводится по распоряжению работодателя для целевой проверки деятельности отдельных структурных подразделений; для этого аудита характерны строго определенная тематика, ориентация на результат и сжатые сроки проведения; как правило, он применяется в случае появления незапланированных сбоев или негативных тенденций в деятельности какого-либо структурного подразделения

Правильный ответ: Оперативный аудит

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

5. Напишите пропущенное словосочетание.

_____ – интегративное понятие, отражающее достигнутый в трудовой деятельности уровень мастерства; означает творчески-созидаельное отношение к труду, способность к принятию решений и их оценки одновременно с двух позиций – конкретно-технологической и социокультурной; формируется на основе конструктивного объединения профессиональной и социальной компетентности

Правильный ответ: Профессиональная культура

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

6. Напишите пропущенное словосочетание.

_____ – (в широком смысле) система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране; (в узком смысле) выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и востребованию кадрового потенциала страны.

Правильный ответ: Государственная кадровая политика

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

7. Напишите пропущенное словосочетание.

Приспособление работника к профессии, активное освоение входящих в ее структуру операций, действий, движений в соответствии с технологическим процессом (должностными обязанностями), нормами затрат труда, готовность к принятию решений и действиям в обще стандартных производственных ситуациях называется _____.

Правильный ответ: профессиональная адаптация сотрудника / адаптация
Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

8. Напишите пропущенное словосочетание.

Горизонтальное перемещение работников организации, направление их на работу в другие подразделения организации с учетом их квалификации, профессиональной подготовки и специализации с целью получения ими дополнительных знаний и профессионального опыта называется _____.

Правильный ответ: ротация кадров / ротацией кадров
Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Прочтите текст задания. Продумайте логику и полноту ответа.
Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.

Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.

Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т. ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел.

Привести расширенное решение.

Время выполнения – 15 мин

Ожидаемый результат: 13,8%, 14,6%, 10,2%.

Решение: Коэффициент оборота по приему есть отношение количества принятых к среднесписочной численности персонала (в процентах), т.е. $K = 170 / 1229 = 13,8\%$

Коэффициент оборота по выбытию есть отношение всех уволенных к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 180 / 1229 = 14,6\%$

Коэффициент текучести есть отношение уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 125 / 1229 = 10,2\%$

Ответ: 13,8%, 14,6%, 10,2%.

Критерий оценивания: наличие в ответе правильных результатов расчетов
Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

2. Прочтите текст задания. Продумайте логику и полноту ответа.
Запишите ответ, используя точную формулировку.

Кадровый аудит помогает избежать многих проблем в случае проведения проверок государственных проверяющих, а также позволяет оптимизировать организацию рабочего процесса. В результате проведения кадрового аудита должна осуществляться консультационная поддержка, аналитическая оценка и независимая экспертиза кадрового потенциала. Назовите основные задачи кадрового аудита.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: Выявление соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Выявление соответствия структуры системы управления персоналом организационной структуре организации. Проверка соблюдения правил, закрепленных существующей нормативно-правовой базой. Выявление причин возникающих трудовых конфликтов и других проблем социально-трудовой сферы, разработка путей их разрешения, предотвращения и снижения негативного воздействия

Критерий оценивания: наличие в ответе перечисления четырех задач кадрового аудита

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1, УК-3.2)

3. Прочтайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку. Укажите какие могут быть объекты аудиторской проверки.

Оценке могут быть подвергнуты различные аспекты организационной реальности. Основные направления кадрового аудита: оценка кадрового потенциала организации, включающая в себя анализ количественных и качественных характеристик персонала; оценка организационных структур управления, то есть строение организации – соотношение и соподчиненность основных элементов, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации; диагностика и оценка эффективности кадровых процессов и процедур управления, то есть направления деятельности организации по отношению к персоналу

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: трудовой коллектив организации; методы и принципы управления персоналом; конкретное направление производственной деятельности.

Критерий оценивания: наличие в ответе перечисления трёх объектов кадрового аудита

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

4. Прочтайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку. Дайте краткую характеристику данным типам кадровой политики.

По степени открытости организации по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава выделяют два типа кадровой политики.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: Открытая кадровая политика характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников на любом уровне иерархии и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, без учёта того, работал ли он ранее в данной или родственных ей организациях.

Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а последующее замещение происходит только из числа работников организации. Средний и высший уровни управления непроницаемы для нового персонала, принятого со стороны.

Критерий оценивания: наличие в ответе содержательной единицы «открытая и закрытая кадровая политика»

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

5. Прочтите текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку. Перечислите механизмы реализации кадровой политики?

Механизмы реализации кадровой политики организации включают в себя единство субъектов, объектов, методов, процедур и средств реализации кадровой политики в организации, являясь, таким образом, инструментальной, функциональной и институциональной составляющей кадровой политики.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: нормативно-правовые механизмы, организационные механизмы представляют, финансово-экономические механизмы, учебно-методические, информационные механизмы, технологические механизмы

Критерий оценивания: наличие в ответе перечисления шести механизмов реализации кадровой политики

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

6. Прочтите текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку. Каждая историческая модель характеризуется сочетанием определенных элементов, назовите их.

Историческая модель государственной кадровой политики определяется как совокупность характеристик, которые определяют уникальную особенность кадровой политики страны в конкретную историческую эпоху.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: ценности – это морально-этические нормы бюрократии, определяемые степенью ее обособленности. Чем меньше ценностный конфликт между нормами иных институтов и бюрократии, тем выше ее открытость и способность к саморазвитию; приоритеты – это стратегические ориентиры трансформации, формируемые самой бюрократией либо политическими лидерами и группами влияния. Приоритеты могут быть долго-, средне- и краткосрочными, формализованными и неформальными. Они должны соответствовать ценностной составляющей институтов общества;

организационно-правовые рамки – это выражение ценностей и приоритетов в виде нормативных правовых актов, должностной и организационной структуры органов государственной власти, требований к должностям государственной службы

Критерий оценивания: наличие в ответе содержательной единицы «ценности, приоритеты, организационно-правовые рамки»

Компетенции (индикаторы): ОПК-6 (ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3)

7. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку. Какие существуют возможные причины угрозы кадровой безопасности организации?

Состояние защищенности кадрового потенциала государственного органа, процессов его формирования, развития и востребованности, обеспечивающее стабильную деятельность государственного органа, дающее ему возможность эффективно функционировать в условиях динамичной и непредсказуемой внешней среды

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: причины идеологического характера; причины политического характера; причины социально-экономического характера; причины психологического характера; причины морального характера; причины национального характера; причины природного характера; причины техногенного характера

Критерий оценивания: наличие в ответе перечисления восьми возможных причин

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

8. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку. Данное направление кадрового аудита является достаточно трудоемким процессом, который проводится в несколько этапов, перечислите их.

Анализ профессионально-квалификационного состава кадров позволяет произвести оценку обеспеченности организации кадрами нужного количества и качества, определить рациональность использования рабочей силы, потребности в обучении или повышении квалификации персонала.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: анализ требуемого состава кадров осуществляется в первую очередь на основании штатного расписания организации; анализ фактического состава кадров необходим для определения соответствия образовательного и профессионально-квалификационного уровня персонала, степени его подготовленности требованиям профессии, сфере деятельности, технологии работы и классификатору должностей; анализ рациональности расстановки кадров позволяет установить, насколько правильно подобран и расставлен персонал и соответствует ли трудовой вклад работников заработной плате; анализ потребности в обучении или повышении квалификации

персонала позволяет наметить мероприятия по повышению образовательного уровня работников, не соответствующих профессионально-квалификационным требованиям

Критерий оценивания: наличие в ответе перечисления четырех этапов данного типа кадрового аудита

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.1, ПК-5.2)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит в организации» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки.

Председатель учебно-методической комиссии
кафедры государственного управления

Л.Ю. Симоненко

Лист изменений и дополнений

| № п/п | Виды дополнений и изменений | Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения | Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами) |
|----------|--------------------------------|--|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |