

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 10:05:09

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322525

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет (институт), филиал: Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра Экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

промежуточной аттестации

по дисциплине

Кадровая политика

наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки (специальность)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

код и наименование образовательной программы

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

указывается в соответствии с образовательным стандартом

Форма обучения

Очно-заочная

Челябинск, 2025





Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль, специализация, магистерская программа)

Государственная и муниципальная служба

Дисциплина: Кадровая политика

Семестр (семестры) изучения: 6

Форма (формы) промежуточной аттестации: *указать форму (формы) промежуточной аттестации – зачёт*

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-5	Способен выстраивать взаимосвязи используемой кадровой политики с целями и задачами организации, определять оптимальную кадровую стратегию и кадровую политику организации	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- теоретико-методологические основы управления персоналом организации, включая методы, этапы и принципы планирования персонала, набора, отбора, мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, трудовой адаптации обучения персонала, текущей деловой оценки и управления служебно - профессиональным продвижением персонала;</li><li>- методикой разработки стратегического плана развития территории навыками составления публичной отчетности при реализации стратегии междисциплинарными методами исследований в государственном и муниципальном управлении;</li></ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их</li></ul>



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

		<p>адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации;</p> <p>- разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти.;</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями;</p> <p>- современным персоналом;</p> <p>- технологиями и инструментарием управления персоналом - планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; найма, отбора, приема и расстановки персонала.;</p>
--	--	--

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 3.1. Структура оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	ПК-5 Способен выстраивать взаимосвязи используемой кадровой политики с целями и задачами организации, определять оптимальную кадровую стратегию и кадровую политику организации	Тема 1. Концептуальные основы кадровой политики организации; Тема 2. Стратегическое управление персоналом организации; Тема 3. Основы кадрового планирования в организации; Тема 4. Планирование основных направлений работы с персоналом.	Тест Доклад с презентацией Активная работа в семестре Решение задач Теоретические вопросы	Тест Доклад с презентацией Активная работа в семестре Решение задач Теоретические вопросы



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 4 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.*

### **3.2 Содержание оценочных средств**

Доклады с презентацией

1. Общая характеристика, назначение, цели и задачи кадровой политики. Объекты и субъекты кадровой политики.
2. Кадровая политика государства, содержание и принципы формирования.
3. Кадровая политика организации, содержание и виды, принципы формирования.
4. Взаимосвязь кадровой политики организации с ее общей политикой.
5. Общие принципы стратегии развития организации и ее взаимосвязь с кадровой политикой.
6. Общие принципы и концепции стратегии управления персоналом организации.
7. Основные принципы реализации кадровой политики, их содержание и направления.
8. Основные цели и задачи службы управления персоналом организации.
9. Основные этапы проектирования кадровой политики в организации.
10. Основные мероприятия по улучшению кадровой политики.
11. Особенности и задачи планирования деятельности организации по трудовым ресурсам.
12. Назначение и основные критерии оценки кадровой политики в организации.
13. Основные мероприятия по улучшению кадровой политики в организации.
14. Понятие, назначение, принципы, цели состав стратегического управления персоналом: их содержание.
15. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом, их компетентность, как главная характеристика деятельности.
16. Организационное построение системы стратегического управления персоналом.
17. Стратегические кадровые мероприятия: их содержание и характеристика.
18. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом организации.
19. Основные этапы составления и реализации стратегии управления персоналом организации, решаемые задачи.
20. Понятие, определение, цель и задачи кадрового планирования организации.

Тесты

1. Как называется назначение работников на должности, рабочие места в соответствии с принятым разделением труда и способностями работников:
  - а) расстановкой персонала +
  - б) адаптацией
  - в) планированием персонала
2. Авторитарный стиль руководства предполагает:
  - а) развитие инициативы подчиненных
  - б) единоличное решение вопросов +



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

в) оперативность в решении вопросов

3. Определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении:

- а) профориентация
- б) профессиональное консультирование
- в) аттестация работника +

Тест с ответами: “Политика управления персоналом”

I вариант.

1. При формировании какой политики управления персоналом организация указывает на возможность работников подавать жалобы на руководителей, выступать в сопровождении своих представителей, если они этого хотят и подавать апелляцию на более высокий уровень, если они считают, что их жалоба решена неудовлетворительно:

- а) Трудовые споры +
- б) Жестокое обращение
- в) Сексуальные преследования

2. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, называется:

- а) синергетический
- б) рационалистический +
- в) демократический

3. Теория Y о человеческом поведении не включает:

- а) готовность к самоконтролю
- б) готовность к самоуправлению
- в) прохладность к работе +

4. Прогрессивность, научность, перспективность, достоверность, обоснованность, гласность и др.:

- а) принципы +
- б) элементы системы
- в) приемы

5. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют существо ... методов управления:

- а) комплексных
- б) экономических
- в) административных +



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

6. Управленческие воздействия, направление на соблюдение действующих правовых норм и актов, отнесено к ... методам управления персоналом:

- а) административным
- б) правовым +
- в) экономическим

7. Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют:

- а) распорядительные воздействия
- б) материальные поощрения и взыскания
- в) организационные воздействия +

8. Замечания, предупреждения, выговор, строгий выговор воспринимаются как:

- а) дисциплинарная ответственность +
- б) материальные поощрения и взыскания
- в) распорядительные воздействия

9. Устав организации, правила трудового распорядка, положения о структурных подразделениях являются инструментами ... методов:

- а) экономических
- б) комплексных
- в) административных +

10. Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида:

- а) философия организации
- б) корпоративный кодекс +
- в) корпоративная культура

11. Необходимыми компонентами трудового контракта являются:

- а) обязанности работника, обязательства и ответственность администрации +
- б) общие положения
- в) проведение аттестации

12. Современное деление персонала организации включает:

- а) рабочие, включая учеников
- б) рабочие основные, рабочие вспомогательные +
- в) инженерно – технические работники, ученики

13. Специалисты в системе управления в зависимости от занимаемой должности подразделяются на:

- а) старших, главных, ведущих +
- б) ведущих, главных, ведомых
- в) постоянных, сезонных, временных



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

14. Квалификация работников – это совокупность:

- а) упорства, целеустремленности
- б) опыта, навыков
- в) знаний, умений +

15. Система управления персоналом организации включает следующие функциональные подсистемы:

- а) планирование, прогнозирование и маркетинга персоналом +
- б) анализа и совершенствования стимулирования и мотиваций персонала
- в) оформления и учета работников

16. На структуру системы управления персоналом организации влияют следующие внешние факторы:

- а) участие во внешне – экономической деятельности (включая международную)
- б) специализация региона, состояние экономики страны +
- в) уровень государственного регулирования

17. Кадровая политика организации формируется:

- а) правительством страны, региона, субъекта федерации
- б) советом директоров
- в) руководителем организации +

18. Результатами анализа кадрового состава должны стать:

- а) сильные и слабые стороны трудового коллектива
- б) количественные и качественные оценки кадрового состава +
- в) тактика и стратегия в работе с персоналом

19. Назовите внутренние источники привлечения персонала:

- а) организованные наборы работников
- б) зарубежная рабочая сила
- в) кадровый резерв +

20. Профессиональный отбор работников в организации включает этапы:

- а) создание кадровой комиссии
- б) оценка кандидатов на психологическую устойчивость +
- в) объявления о конкурсе в СМИ

II вариант.

1. Как называется назначение работников на должности, рабочие места в соответствии с принятым разделением труда и способностями работников:

- а) расстановкой персонала +
- б) адаптацией
- в) планированием персонала



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

2. Авторитарный стиль руководства предполагает:

- а) развитие инициативы подчиненных
- б) единоличное решение вопросов +
- в) оперативность в решении вопросов

3. Определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении:

- а) профориентация
- б) профессиональное консультирование
- в) аттестация работника +

4. Кадровая психодиагностика направлена на изучение:

- а) межличностных взаимодействий в процессе труда
- б) профессиональной пригодности, успешности +
- в) состояния охраны труда

5. Процесс побуждения работников к достижению целей:

- а) потребности
- б) принуждение
- в) стимулирование +

6. Структура заработной платы работников включает:

- а) полагающиеся компенсации
- б) тарифную ставку, оклад +
- в) издержки на привлечение, найм работника

7. На размер заработной платы работников влияют:

- а) финансовое состояние организации +
- б) эффективность обучения персонала
- в) ситуация на рынке рабочей силы

8. Формами специальной подготовки резерва являются:

- а) непервичная адаптация
- б) семинары, школы резерва
- в) институты повышения квалификации, стажировки +

9. Инцидент, повод, причины, конфликтная ситуация, субъекты конфликта, предмет его составляют:

- а) структуру конфликта +
- б) внутреннюю среду конфликта
- в) инфраструктуру

10. Обучение, обусловленное изменениями характера и содержания труда, моральным



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

старением знаний, называется:

- а) внепроизводственным обучением
- б) переподготовкой +
- в) стажировкой

11. Определите, какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование
- б) прогнозирование
- в) мотивация
- г) составление отчетов+
- д) организация.

12. Управленческий персонал включает следующее:

- а) вспомогательных рабочих
- б) сезонных рабочих
- в) младший обслуживающий персонал
- г) руководителей, специалистов+
- д) основных рабочих.

13. К японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу
- б) принципы старшинства при оплате и назначении
- в) коллективная ответственность
- г) неформальный контроль
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа. +

14. Отметьте, с какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»
- б) «Транспортные системы»+
- в) «Психология»
- г) «Физиология труда»
- д) «Социология труда».

15. С какой целью разрабатывается должностная инструкция на предприятии?

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия+
- б) найма рабочих на предприятие
- в) отбора персонала для занимания определенной должности
- г) согласно действующему законодательству
- д) достижения стратегических целей предприятия.

Задачи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 10 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

### № 1.

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Ситуация «Да, но».

На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурентирования каждый в своей области и дают советы (позиция спасителя), но все предложения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают, Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, что вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!» Наступает тишина и общая неловкость.

### №2.

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли подчинённого.

Ситуация «Да, но».

На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурентирования каждый в своей области и дают советы (позиция спасителя), но все предложения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают, Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, что вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!» Наступает тишина и общая неловкость.

### № 3.

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Ситуация «Позор»

Руководитель постоянно находит в работе подчиненного погрешности и ошибки, и, несмотря на то, что работа на 99 процентов сделана очень хорошо, обвиняет подчиненного в провале всего задания (позиция преследователя). Сотрудник чувствует себя виноватым, начинает извиняться и у него формируется комплекс невозможности выполнить работу по требованиям руководителя (позиция жертвы).

Примерные тестовые вопросы для оценки качества освоения дисциплины (вопросы к экзамену):

1. Проблемы интеграции кадрового планирования в планы организации. Процесс (этапы) кадрового планирования.
2. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с определением воздействия организационных целей на подразделения организации.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

3. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с определением будущих потребностей.
4. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с определением дополнительной потребности в персонале при учете имеющихся кадров организации.
5. Общая характеристика и состав этапа кадрового планирования, связанного с разработкой конкретного плана действия по ликвидации потребностей в персонале.
6. Методы прогнозирования потребностей в персонале.
7. Состав и качественная характеристика основных видов кадрового планирования.
8. Временные рамки кадрового планирования, характеристика факторов, воздействующих на каждом временном этапе планирования.
9. Распространенные «ловушки» процесса кадрового планирования, их состав и качественная характеристика, пути преодоления.
10. Основные направления деятельности по управлению персоналом: состав и основные характеристики.
11. Система управления персоналом: содержание, система и основные направления деятельности.
12. Система управления персоналом: принципы и методы.
13. Найм и отбор персонала: цель и общий порядок проведения мотивация принятия решения.
14. Методы и этапы выбора претендента на вакантное место: цели и содержание.
15. Деловая оценка кадров: цель и основные задачи, виды и критерии.
16. Цель и основные задачи разработки и реализации программ профессиональной подготовки персонала. Характеристика видов профессиональной подготовки.
17. Организация и состав, характеристика методов и приемов процесса профессионального обучения. Схожесть и отличие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
18. Основные формы повышения квалификации, их конкретные цели, задачи и программные результаты обучения.
19. Влияние профессионального обучения на деловую карьеру.
20. Роль руководителя в деловой карьере работника.
21. Роль управления персоналом в разработке программ по его развитию.
22. Конфликты в трудовом коллективе и их влияние на деятельность предприятия. Способы выявления и устранения.
23. Стиль руководства и его влияние на программы развития персонала предприятия.
24. Оценка работы службы управления персоналом.
25. Теоретические основы и проблемы формирования и реализации современной государственной кадровой политики.
26. Концептуальная сущность государственной кадровой политики.
27. Цели и задачи государственной кадровой политики, условия их достижения. Основные требования к государственной кадровой политике.
28. Объекты и субъекты государственной кадровой политики – основные характеристики и взаимосвязи.
29. Основные направления государственной кадровой политики.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

30. Кадровая доктрина современной России.

## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и промежуточной аттестации.

Ниже представлен порядок определения итоговой оценки на основе балльно-рейтинговой системы.

Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 60 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.
2. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа у доски, участие в студенческих конференциях, дополнительные самостоятельные задания)

Ниже приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

- 1 Выполнение докладов с презентацией - 20
- 2 Тесты - 20
- 3 Активная работа на занятиях - 10
- 4 Выполнение задач - 10

Критерии оценивания по видам работ:

Выполнение докладов:

Критерии:

- 1) содержательность (раскрыты все пункты, проведен анализ отрасли, сделаны выводы) - 5 баллов
- 2) оформление и оригинальность (работа выполнена аккуратно, представлена в срок, оригинальна не менее чем на 65%) - 5 баллов
- 3) презентация и защита работы (студент грамотно докладывает, в том числе при помощи презентации, о результатах проделанной работы, отвечает на все заданные вопросы) - 10 баллов

Тесты - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости.

Каждый тест содержит 20 вопросов по пройденному материалу. Максимум за успешно пройденный тест студент может получить - 10 баллов.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

Активная работа на занятиях

- 1) выполнение практических заданий, в том числе задач, ответы у доски - 5 баллов
- 2) решение кейсов - 5 баллов

Успешное решение задачи подразумевает - 10 баллов

II. Итоговая аттестация (зачет) – 40 баллов

Зачет проводится в письменной форме.

1. К зачету допускаются студенты, выполнившие все задания, и набравшие не менее 40 баллов в семестре. Если по итогам работы в семестре студент набрал меньше 40 баллов, то допуск к зачету остается на усмотрение преподавателя (экзаменатора) при условии выполнения всех предусмотренных программой видов работ.

2. Зачет проводится в письменном виде, предлагается два теоретических вопросов. За правильное решение каждого теоретического вопроса начисляется по 20 баллов. .

3. Если в результате итоговой аттестации (зачета) студент набрал менее 10 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

4. Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации.

В таблице представлен порядок определения итоговой оценки на основе балльно-рейтинговой системы.

Таблица 2

№	Общая сумма баллов	Оценка
1	70 и более	Зачтено
2	69 и менее	Не зачтено

## 4.2. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Критерии оценки ответа студента на зачёте/экзамене:

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и промежуточной аттестации. Оценка выставляется при наличии ненулевого результата по каждому виду активности и набору определенной суммы баллов:

№	Общая сумма баллов	Оценка
1	80 – 100	отлично
2	60 – 79	хорошо
3	40 – 59	удовлетворительно
4	39 и менее	неудовлетворительно

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 14 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки составления информационных обзоров по национальной и международной практике аудита, навыки систематизации данных, необходимых для решения экономических задач
  - студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития аудиторской деятельности, формулировать собственные выводы.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей применения и понимания национальных и международных стандартов аудита, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения ситуаций в процессе аудиторских проверок;
  - студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений национальных и международных стандартов аудиторской деятельности;
  - студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.