

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 16.09.2025 15:18:40  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323



			КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине**

Кадровая политика и кадровый аудит организации

**Направление подготовки (специальность)**

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

**Направленность (профиль)**

«Государственное управление и местное самоуправление»

**Присваиваемая квалификация (степень)  
магистр**

**Форма обучения  
Очная, заочная**

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закрепленные за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
  - 3.1. Виды оценочных средств**
  - 3.2. Содержание оценочных средств**
- 4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)**
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств**
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль) «Государственное управление и местное самоуправление»

Дисциплина: «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

Семестр (семестры) изучения: 2 для очной и заочной формы обучения

Форма промежуточной аттестации: для очной и заочной формы обучения – экзамен.

Система оценивания: для студентов очной формы обучения – балльно-рейтинговая, для заочной – балльная.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК- 02	Владеет технологиями управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	<b>Знать:</b> технологии управления персоналом в соответствии с кадровой политикой организации; основы проведения кадрового аудита организации <b>Уметь:</b> применять технологии управления персоналом при открытой и закрытой кадровой политике организации; осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями <b>Владеть:</b> навыками принятия решений по формированию элементов кадровой политики и распределению функций,



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		полномочий и ответственности между исполнителями; организации проведения кадрового аудита в организации
--	--	---

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды 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-02 <b>Знать:</b> технологии управления персоналом в соответствии с кадровой политикой организации	Основы кадровой политики современной организации	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену № 1,2,5-13 Задания теста №1-6, 9-13,23, 24,27,50
2.	ПК-02 <b>Уметь:</b> применять технологии управления персоналом при открытой и закрытой кадровой политике организации;	Реализация кадровой политики и технологии управления персоналом организации	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), практические задания	Теоретические вопросы к экзамену № 3,4, 14-28 Задания теста № 7,8,14-22,25,26, 28-32,46-49 Практические задания: 1-6
3.	ПК-02 <b>Знать:</b> основы проведения кадрового аудита организации. <b>Уметь:</b> осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями <b>Владеть:</b> навыками принятия решений по формированию элементов кадровой политики и распределению функций, полномочий и ответственности между исполнителями; организации проведения кадрового аудита в организации	Сущность и этапы проведения кадрового аудита	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), практические задания	Теоретические вопросы к экзамену № 29-42 Задания теста №33-45 Практические задания № 7-11



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

### 3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

#### 3.2.1 База тестовых вопросов по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации»

1. Фундаментальный документ, определяющий всю деятельность в организации с персоналом, - это:

- a) **Положение о кадровой политике;**
- b) Стандарт организации;
- c) Устав организации;
- d) Программа развития организации.

2. Генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества организации посредством эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменений внешней среды, представляет собой:

- a) кадровую технологию;
- b) **стратегию управления человеческими ресурсами;**
- c) кадровую политику;
- d) нет правильных ответов.

3. Кадровая политика организации находит отражение в следующих документах:

- a) **Устав организации, коллективный договор, трудовой договор, положение об оплате труда, положение об аттестации кадров;**
- b) Трудовой договор, документ об образовании работника, должностная инструкция;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- c) Положение о мотивации персонала, положение об оплате труда, положение о подразделениях, положение об аттестации персонала, положение о трудовой дисциплине;
- d) Все ответы верны.

4. Какие виды кадровой политики по степени открытости внешней среде вам известны:

- a) **открытая;**
- b) **закрытая;**
- c) внутренняя;
- d) внешняя.

5. Для оценки потенциала человеческих ресурсов необходимо создание системы:

- a) кадрового менеджмента;
- b) кадрового маркетинга;
- c) **кадрового аудита;**
- d) нет правильных ответов.

6. Кадровая политика, реагирующая в последний момент на возникающие кадровые проблемы – ...

- a) пассивная;
- b) **реактивная;**
- c) рациональная;
- d) активно-рациональная.

7. Какая кадровая политика основана на внешних источниках привлечения персонала?

**Ответ: открытая**

8. Какая кадровая политика характеризуется тем, что организация ориентируется на включение в свой состав нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение вакансий высших должностных позиций происходит только из числа сотрудников организации?

**Ответ: закрытая**

9. Какое общее требование НЕ относится к кадровой политике?



- a) кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития организации;
- b) кадровая политика должна быть достаточно гибкой;
- c) кадровая политика должна быть прозрачной;
- d) кадровая политика должна обеспечивать индивидуальный подход к каждому работнику.**

10. Возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник – это...

- a) кадровый потенциал работника;
- b) трудовой потенциал работника;**
- c) кадровый потенциал организации;
- d) профессионализм работника.

11. Как называется кадровая политика, при которой руководство организации не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала:

**Ответ: пассивная**

12. Что является целью кадровой политики организации? Выберите верный ответ:

- a) обеспечение текущих и перспективных потребностей организации в персонале требуемого количества и качества;**
- b) снижение текучести кадров;
- c) проведение успешной адаптации персонала;
- d) снижение затрат на персонал.

13. Что из перечисленного списка относится к направлениям кадровой политики организации?

- a) найм, отбор и расстановка кадров
- b) мотивация и стимулирование труда;
- c) развитие персонала;
- d) все вышеперечисленное.**

14. Определите верную последовательность разработки:

- a) философия управления персоналом организации – кадровая политика – кадровая стратегия – кадровое планирование;



- b) **философия управления персоналом организации – кадровая политика одновременно с кадровой стратегией и кадровым планированием;**
- c) кадровое планирование – философия управления персоналом организации – кадровая стратегия – кадровая политика.

15. Как зависит кадровая политика организации от стратегии развития организации?

- a) это два совпадающих, но несвязанных между собой явления.
- b) **кадровая политика должна соответствовать стратегии развития предприятия.**
- c) стратегия предприятия должна соответствовать кадровой политики.
- d) кадровая политика – самостоятельное явление, которое не связано со стратегией развития предприятия.

16. Что НЕ является этапом кадрового планирования в организации?

- a) оценка имеющихся трудовых ресурсов;
- b) планирование будущих потребностей в кадрах;
- c) оценка будущих потребностей в кадрах;
- d) **расчет экономической и социальной эффективности привлечения кадров.**

17. Какие методы можно применять для планирования потребности в персонале?

- a) экспертные;
- b) экстраполяции;
- c) нормативные;
- d) **все вышеперечисленные.**

18. Как осуществляется планирование использования персонала?

- a) **на основе плана замещения штатных должностей;**
- b) на основе штатного расписания;
- c) на основе оперативного плана;
- d) на основе плана человеческих ресурсов.

19. Методы диагностики потребности в персонале организации можно разделить на два вида (выберите два утверждения):



- a) **количественная – потребность в определенном числе работников разных специальностей;**
- b) **качественная – потребность в работниках определенной специальности и определенного уровня квалификации;**
- c) демографическая – потребность в работниках определенного пола;
- d) структурная – потребность в работниках определенного возраста, состояния здоровья.

20. Осуществлять краткосрочное планирование профессионально квалификационного развития персонала необходимо на этапе:

- a) организации работ по руководству персоналом;
- b) определения общей стратегии;
- c) высвобождения персонала;
- d) **привлечения, отбора и оценки персонала.**

21. Проводить оперативный контроль за работой персонала:

- a) **организации работ по руководству персоналом;**
- b) определения общей стратегии;
- c) высвобождения персонала;
- d) привлечения, отбора и оценки персонала.

22. Определить принципы и разработать четкую систему оплаты труда необходимо на этапе:

- a) организации работ по руководству персоналом;
- b) **определения стратегии управления персоналом;**
- c) высвобождения персонала;
- d) привлечения, отбора и оценки персонала.

23. Какому элементу формирования кадровой политики свойственно определение принципов, форм и сроков аттестации кадров?

- a) **привлечение, отбор и оценка персонала;**
- b) повышение квалификации персонала и его переподготовка;
- c) планирование потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава;
- d) формирования политики заработной платы и социальных услуг.

24. Какому элементу формирования кадровой политики свойственно планирование мер по обеспечению уровня квалификации работников,



соответствующего их личным возможностям и производственной необходимости?

- a) привлечение, отбор и оценка персонала;
- b) повышение квалификации персонала и его переподготовка;**
- c) планирование потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава;
- d) формирования политики заработной платы и социальных услуг.

25. Какие меры рекомендуется реализовать при внедрении систем стимулирования персонала и рационализации затрат на персонал на предприятии?

- a) планирование затрат на персонал;
- b) разработка и внедрение систем заработной платы на предприятии;
- c) определение особенностей оплаты труда отдельных категорий работников, занятых на предприятии;
- d) все перечисленные.**

26. В целях эффективного и рационального решения вопросов, связанных с высвобождением персонала, необходимо осуществить:

- a) анализ причин высвобождения персонала;
- b) выбор вариантов высвобождения персонала;
- c) обеспечение социальных гарантий увольняющимся работникам предприятия;
- d) все перечисленное.**

27. Укажите фактор внешней среды, который влияет на кадровую политику, ее содержание и специфику конкретных программ и кадровых мероприятий?

- a) нормативные ограничения;**
- b) условия труда;
- c) стиль руководства;
- d) стиль управления, закрепленный, в том числе, и в структуре организации.

28. Маркетинг персонала – это:

- a) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;**



- b) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.
- c) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников;
- d) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему соответствующей рыночной ниши.

29. Каковы основные направления технологии персонал-маркетинга?

- a) **определение потребности в персонале;**
- b) разработка требований к персоналу;
- c) расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала;
- d) формирование бренда организации.

30. Выберите внешние источники покрытия потребности в персонале:

- a) различные профессиональные ассоциации и объединения;
- b) **аутсорсинг персонала;**
- c) перемещение сотрудников на более высокий иерархический уровень в организации;
- d) **использование аутстаффинга.**

31. При какой кадровой технологии следует определить факторы, влияющие на потребность в персонале (стратегия развития предприятия, количество производимой продукции, применяемые технологии, динамика рабочих мест и т.д.)?

- a) **планирование персонала;**
- b) прием на работу;
- c) оптимизация численности персонала;
- d) обучение персонала.

32. Передача сторонней организации некоторых бизнес-процессов, являющихся для организации непрофильными и экономически невыгодными, но необходимыми в общей технологической цепи, называется:

**Ответ: аутсорсинг**

33. Наиболее эффективный инструмент в кадровом аудите для определения соответствия деятельности в области управления персоналом требованиям законодательства и положениям кадровой политики – это



- a) **изучение отчетов;**
- b) наблюдение;
- c) моделирование;
- d) эксперимент.

34. Как называется учётный документ с информацией о структуре компании, численности работников, их должностях, квалификации, окладах и надбавках?

**Ответ: штатное расписание**

35. Тип кадрового аудита, который использует весь арсенал методов, – это .... кадровый аудит:

- a) регулярный;
- b) **комплексный;**
- c) полный;
- d) панельный.

36. Как называется вид кадрового аудита, который проводится собственными силами, без привлечения внешних специалистов?

**Ответ: внутренний**

37. Тип кадрового аудита, когда оценка производится на уровне службы управления персоналом, – это \_\_\_ кадровый аудит:

**Ответ: тактический**

38. Наиболее эффективный инструмент в кадровом аудите для оценки взаимоотношений в коллективе, мотивации к труду, эффективности деятельности руководства и системы вознаграждений и компенсаций – это:

- a) наблюдение;
- b) моделирование;
- c) эксперимент;
- d) **анкетирование.**

39. Проверка правильности применения линейными руководителями разработанной методологии управления персоналом – это \_\_\_\_\_ уровень кадрового аудита.

- a) операционный;
- b) **управленческий;**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- c) тактический;
- d) статистический.

40. Причиной проведения кадрового аудита в организации может быть:

- a) предстоящая государственная проверка;
- b) угроза проверки после увольнения обиженного работника (невыплата вовремя заработной платы, премии, увольнение по инициативе работодателя);
- c) смена руководства компании;
- d) изменение законодательства;
- e) **все вышеперечисленное.**

41. Объектами кадровой аудиторской проверки могут быть:

- a) трудовой коллектив организации;
- b) методы и принципы управления персоналом;
- c) конкретное направление производственной деятельности;
- d) **все вышеперечисленное.**

42. Инициаторами проведения кадрового аудита могут выступать:

- a) руководство организации;
- b) акционеры;
- c) руководство вышестоящих организаций;
- d) государственные исполнительные органы (инспекции, органы власти, судебные исполнители);
- e) **все ответы верны.**

43. Исполнителями проведения кадрового аудита в организации могут быть:

- a) специалисты службы управления персоналом;
- b) внутренние и внешние консультанты;
- c) эксперты;
- d) **все ответы верны.**

44. Что НЕ относится к обязательным кадровым документам организации?

- a) трудовые договора;
- b) журнал учета прохождения инструктажа по охране труда;
- c) положение об оплате труда;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**d) должностные инструкции, если они не предусмотрены трудовым договором в качестве обязательных.**

45. В рамках проведения аудита обучения персонала анализируются:

- a) цели и формы обучения;
- b) продолжительность и содержание обучения;
- c) фактические результаты обучения;
- d) все ответы верны.**

46. Какая кадровая технология предусматривает проведение интервью с соискателями вакантных должностей в процессе найма персонала?

**Ответ: подбор**

47. Какая кадровая технология предусматривает оценку соответствия фактических знаний, умений и навыков работника и занимаемой им должности?

**Ответ: аттестация**

48. Какая кадровая технология совмещает методы, применяемые как на рабочем месте, так и вне его?

**Ответ: обучение**

49. Какая кадровая технология направлена на скорейшее привыкание вновь принятого сотрудника к новому рабочему месту и коллективу?

**Ответ: адаптация**

50. Какой подход в управлении персоналом позволяет одновременно: разрабатывать единые стандарты для оценки эффективности работы, оценивать потенциал и деловые качества работника, а также его сильные и слабые стороны?

- a) компетентностный;**
- b) ситуационный;
- c) системный;
- d) деловой.

### **3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования (экзамена)**

1. Понятие персонала, человеческих ресурсов и кадров организации.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

2. Функции кадровой службы по планированию персонала.
3. Трудовой потенциал работника организации.
4. Оценка трудового потенциала работника и его развитие.
5. Сущность и содержание кадровой политики.
6. Место и роль кадровой политики в политике организации.
7. Этапы формирования и реализации кадровой политики.
8. Кадровая политика и кадровая стратегия организации.
9. Основные принципы, цель и задачи кадровой политики.
10. Роль и место стратегии управления персоналом в стратегии организации.
11. Виды кадровой политики организации.
12. Характеристика философии управления персоналом. Японская, американская, российская философия управления персоналом.
13. Интересы работников и организации при формировании кадровой политики.
14. Кадровый контроллинг: назначение, отличие от контроля.
15. Маркетинг персонала организации: понятие, объекты и субъекты.
16. Назначение прямого и косвенного, внешнего и внутреннего маркетинга персонала в организации.
17. HR-брендинг как направление маркетинга персонала.
18. Маркетинг персонала в социально-ответственной организации.
19. Анализ движения персонала в организации.
20. Технологии найма персонала.
21. Источники покрытия потребности в персонале.
22. Технологии деловой оценки персонала.
23. Технологии развития персонала.
24. Технологии обучения и повышения квалификации персонала.
25. Технологии управления деловой карьерой персонала.
26. Технологии высвобождения персонала.
27. Технологии привлечения персонала.
28. Технологии адаптации персонала.
29. Назначение и сущность кадрового аудита в организации.
30. Причины и цели проведения кадрового аудита.
31. Субъекты и объекты кадрового аудита.
32. Виды кадрового аудита в организации.
33. Технология проведения кадрового аудита.
34. Содержание кадрового аудита при оценке обучения персонала.
35. Содержание кадрового аудита при оценке работы с кадровым



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

резервом.

36. Содержание кадрового аудита при оценке использования персонала.
37. Содержание кадрового аудита при оценке адаптации персонала.
38. Содержание кадрового аудита при оценке организации трудовой деятельности персонала.
39. Аудиторское заключение: назначение, структура.
40. Формирование аудиторского заключения.
41. Требования, предъявляемые к аудиторам.
42. Последствия кадрового аудита для организации.

### 3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения
1.	<p>В реализации закрытой кадровой политики большая роль отводится профессиональной мобильности, под которой понимается смена работником своей профессии (фактическая профессиональная мобильность), либо готовность работника сменить свою профессию, приобрести новую или перейти на работу по одной из тех профессий, которые им освоены (потенциальная мобильность). Вполне естественно, что отношение работника к подобному изменению в своей производственной деятельности не может быть однозначным, поскольку интересы работника и интересы руководства предприятия не всегда совпадают. Для придания профессиональной мобильности большей организованности было решено провести социологический опрос среди работников.</p> <p><b>Задание.</b> Составьте анкету, адресованную работникам, для выяснения отношения их к смене профессии, побудительных мотивов, либо, наоборот, сдерживающих факторов, условий, требующихся для расширения профессиональной мобильности, стимулов освоения других профессий.</p>	Вопросы анкеты
2.	Для ликвидационной стратегии организации	Кадровая политика в данном случае



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	характерно сокращение активов, в будущем - сокращение персонала. Возможность спасения предприятия уже не рассматривается, а значит актуальным становится максимальное снижение убытков, экономия на всех статьях расходов организации. Дайте характеристику стратегии управления персоналом организации, в которой реализуется ликвидационная стратегия.	будет ориентирована на удовлетворение кратковременной потребности в работниках, никто не будет заниматься их обучением, развитием, приверженность организации не имеет ценности для работодателя.
3.	Для предпринимательской стратегии организации характерна разработка и реализация проектов с высокой степенью финансового риска. В центре внимания – быстрое реагирование на изменения внешней среды, оперативное принятие управленческих решений, в том числе без соответствующей тщательной проработки. Дайте характеристику стратегии управления персоналом организации, в которой реализуется предпринимательская стратегия.	Поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, готовых рисковать и не боящихся ответственности, ориентированных на долговременное сотрудничество...
4.	Сформулируйте цель кадровой политики организации, предоставляющей услуги по организации детских праздников. Известно, что в организации при трудоустройстве предпочтение отдается молодым людям, с выраженными творческими способностями.	Обеспечение текущей и долгосрочной потребности организации в молодых, творческих работниках для оказания качественных услуг по организации детских праздников.
5.	В быстрорастущей компании требуется закрыть текущую потребность в персонале (рабочих основного производства). Какие источники привлечения персонала в данной ситуации предпочтительнее? Какие методы привлечения персонала можно порекомендовать?	Источники привлечения – внешние. Методы привлечения: СМИ, центр занятости...
6.	В известной компании, находящейся в фазе стабилизации развития, в связи с выходом на пенсию стало вакантным место начальника отдела по работе с корпоративными клиентами. Какой источник привлечения персонала для закрытия вакансии является предпочтительным? Какой кадровой политики уместно придерживаться в данном случае организации?	Внутренний: ротация, кадровый резерв. Закрытая кадровая политика
7	Рассчитайте показатели движения персонала организации, применив известные вам технологии, используя следующие данные:	Для характеристики движения персонала исчисляют и анализируют в динамике следующие показатели. 1). Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр):



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Показатель	Значение показателя	Кпр = Количество принятого на работу персонала / Среднесписочная численность персонала $104 : 5400 = 0,019$ 2). Коэффициент оборота по выбытию (Кв): Кв = Количество уволившихся работников / Среднесписочная численность персонала. $128 : 5400 = 0,02$ 3). Коэффициент текучести кадров (Ктк): Ктк = Количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины / Среднесписочная численность персонала. $26 : 5400 = 0,005$ 4). Коэффициент замещения (Кз): Кз = (Количество принятых – Количество выбывших работников) / Среднесписочная численность персонала. $(104 - 154) : 5400 = - 0,009$ 5). Коэффициент постоянства состава персонала (Кпс): Кпс = Количество работников, проработавших весь год / Среднесписочная численность персонала $5142 : 5400 = 0,95$
Среднесписочная численность работников	5400	
Количество выбывших в течение года, чел., в том числе:	154	
На учебу	27	
В Вооруженные Силы	12	
В связи с переходом на другую работу	89	
Уволившихся по собственному желанию	18	
Уволенных за прогулы и другие нарушения	8	
Количество принятых в течение года, чел.	104	
Количество работников, состоявших в списке весь календарный год	5142	
8	Какая важная информация отсутствует в «шапке» аудиторского заключения?  Заключение с выражением безусловно положительного аудиторского мнения по аудиту персонала «20» мая 2018 г. г. Магнитогорск <i>Адресат:</i> Наименование: Общество с ограниченной ответственностью «Гранд Тур» Аудируемое лицо: Туристическое агентство, магазин розничной торговли детскими товарам «Гранд Тур» Местонахождение: 455000, ул. Советская, 207, г. Магнитогорск;	Отсутствует наименование аудиторской организации



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	<p>Сведения о государственной регистрации: ОГРН 308755908100975 от 15.07.08 г., ИНН 744509875 <i>Аудиторская организация:</i> Местонахождение: 455000, пр. К. Маркса, 184, г. Магнитогорск; Лицензия: № Е 001162 от 24.07.2002 на осуществление аудиторской деятельности, выдана Минфином РФ, действительна до 24.07.2007, продлено действие лицензии до 24.07.2012 приказом Минфина РФ от 06.08.2007 № 507 ГТ № 0015306 регистрационный номер 13121 от 17.10.2008 на осуществление работ, связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну, выдана Управлением ФСБ России по Челябинской области и г. Магнитогорска, действительна до 29.12.2018</p>	
	<p>Предложите набор показателей для оценки уровня организации работы кадровой службы фирмы.</p>	<p>Уровень организации работы службы управления персоналом можно оценить с помощью следующих показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- наличие и качество должностных инструкций специалистов службы;</li><li>- уровень развития материально-технической базы службы управления персоналом;</li><li>- уровень организации труда, технической вооруженности труда сотрудников службы;</li><li>- уровень организации коммуникаций между подразделениями фирмы по вопросам управления персоналом (количество обращений в службу руководителей структурных подразделений, качество принимаемых решений и др.);</li><li>- трудоемкость реализации функций управления персоналом и др.</li></ul>
9	<p>Этапы организации аудита персонала представлены на схеме. Какой этап отсутствует? Опишите его.</p> <p>Подготовительный этап (разработка подходов к</p>	<p>Сбор информации</p>





Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	проведению проверки) Анализ и обработка информации ↓ Оценка эффективности аудиторской проверки	
10	Охарактеризуйте состав участников для проведения внешнего и внутреннего аудита персонала компании «Альфа», если известно, что ее среднесписочный состав за 2018 год составил 115 человек, сфера деятельности: мебельное производство.	Внешний аудит: руководитель организации, руководитель кадровой службы, главный бухгалтер, внешние аудиторы. Цель: проверка кадровой документации и отчетности за конкретный период (оценка трудовых показателей). Внутренний аудит: руководитель организации, кадровая служба. Цель: оценка кадрового потенциала, результатов работы отдельных подразделений и работников.
11	Разработайте проект локального документа организации для проведения кадрового аудита и закрепления необходимого состава его участников	Проект приказа о проведении кадрового аудита с указанием цели, сроков, ответственных лиц и участников его проведения.

#### **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

##### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)**

Непосредственно экзамен проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

##### **4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств**

###### **4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса**

<b>Отлично/ 9-10 баллов</b>	<b>Хорошо/ 6-8 баллов</b>	<b>Удовлетворительно/ 3-5 баллов</b>	<b>Неудовлетворительно/ 0-2 балла</b>
Высокий уровень	Средний уровень	Базовый уровень	Недостаточный



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

освоения проверяемых компетенций	освоения проверяемых компетенций	уровень освоения проверяемых компетенций	уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущность кадровой политики организации и технологий управления персоналом, может аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы	Обучающийся хорошо знает материал, но допускает несущественные неточности, может изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

#### 4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	Высокий	Средний	базовый	Недостаточный

#### 4.2.3. Критерии оценивания практического задания

На третьем этапе студент решает практическое задание. Продолжительность 20 мин.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное им решение обосновано и аргументировано; студент четко следует технологиям управления персоналом в соответствии с кадровой политикой организации и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает неточное применение технологий управления персоналом, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, экономический или социальный смысл ожидаемых результатов студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных технологиях управления персоналом, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением технологий управления персоналом

#### **4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся *очного* отделения в рамках дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

В течение семестра студент должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 60.

Оценка текущей работы студентов в семестре:

Контрольные тестирования 20 баллов

Устное собеседование 20 баллов

Решение практических заданий 20 баллов

Итого 60 баллов

Итоги работы студентов очной формы обучения по освоению дисциплины подводятся на экзамене. Максимальное количество баллов, которое можно получить на экзамене – 40.

Итоговая оценка для очной формы обучения:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

76-90 – хорошо

91-100 – отлично.

При итоговой оценке сформированности компетенций у студентов заочного отделения в рамках дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит организации» применяется балльная система оценки.

Итоговая оценка:

менее 25 баллов – неудовлетворительно

25-29 – удовлетворительно

30-34 – хорошо

35-40 – отлично.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенции соответствует оценке «отлично» и предполагает ее формирование на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания по изучаемой дисциплине, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих решений, способов их реализации; способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень сформированности компетенций соответствует оценке «хорошо» и предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание процесса формирования кадровой политики и проведения кадрового аудита организации, умение анализировать и обосновывать возможные результаты организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно» и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теоретических основах разработки кадровой политики и проведения кадрового аудита, грамотное владение соответствующей терминологией, умение ориентироваться в методах и



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит организации» по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственное управление и местное самоуправление» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 24 из 24

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

принципах деятельности по формированию кадровой политики, нахождению организационно-управленческих решений при проведении кадрового аудита.

4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно» и предполагает отсутствие сформированности компетенции.

