

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:51:06

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 1 из 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

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

**Б1.В. Кадровая политика и стратегия организации**

**Направление подготовки (специальность)**  
38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

**Направленность (профиль)**  
«Государственное управление и местное самоуправление»

**Присваиваемая квалификация (степень)**  
магистр

**Форма обучения**  
Заочная

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закреплённые 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**
  - 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 экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 3

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: Б1.В «Кадровая политика и стратегия организации»

Семестр (семестры) изучения: для заочной формы обучения – 2 курс

Форма промежуточной аттестации: экзамен

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.В «Кадровая политика и стратегия организации» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
<b>ПК-2:</b> Владеет технологиями управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	<b>ПК-2.1.</b> Знает технологии управления персоналом в органах власти <b>ПК-2.2.</b> Способен осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями <b>ПК-2.3.</b> Умеет применять технологии управления персоналом и формировать команды для решения поставленных задач	<b>Знать:</b> технологии управления персоналом в соответствии с кадровой политикой и кадровой стратегией организации; основы проведения кадрового аудита организации; теоретические основы проектного управления; современные технологии управления персоналом. <b>Уметь:</b> применять технологии управления персоналом при открытой и закрытой кадровой политике организации; осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями; оценивать состояние внешней и внутренней среды организации для принятия кадровых решений; использовать современные методы управления персоналом в целях повышения эффективности деятельности компаний. <b>Владеть:</b> навыками принятия решений по формированию элементов кадровой политики и распределению функций, полномочий и ответственности между исполнителями; навыками организации проведения кадрового аудита в организации; навыками разработки управленческих решений по внедрению новых кадровых технологий в организациях разных организационно-правовых форм в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/ разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного Средства		
<b>ПК-2:</b> Владеет технологиями управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями	<b>Знать:</b> технологии управления персоналом в соответствии с кадровой политикой и кадровой стратегией организации; основы проведения кадрового аудита организации; теоретические основы проектного управления; современные технологии управления персоналом.	1. Основы кадровой политики и кадровой стратегии современной организации 2. Реализация кадровой политики и технологии управления персоналом организации 3. Сущность и этапы проведения кадрового аудита	Очная форма – 2 семестр	1	Задание закрытого типа на установление соответствия		
				2	Задание закрытого типа на установление последовательности		
				3-18	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа		
	<b>Уметь:</b> применять технологии управления персоналом при открытой и закрытой кадровой политике организации; осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями; оценивать состояние внешней и внутренней среды организации для принятия кадровых решений; использовать современные методы управления персоналом в целях				Очная форма – 2 семестр	19,20	Задание открытого типа с кратким ответом /вставить термин
						21,22	Задание открытого типа с развернутым ответом
						23-26	Задания открытого типа с кратким ответом



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	повышения эффективности деятельности компаний.				
	<b>Владеть:</b> навыками принятия решений по формированию элементов кадровой политики и распределению функций, полномочий и ответственности между исполнителями; навыками организации проведения кадрового аудита в организации; навыками разработки управленческих решений по внедрению новых кадровых технологий в организациях разных организационно-правовых форм в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации.		Очная форма – 2 семестр	27,28	Задание открытого типа задача

### 3.2 Содержание оценочных средств

#### *Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа*

#### **Задание 1.** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

*Прочитайте задание, и установите соответствие между определением и содержанием кадровой политики и кадровой стратегии:*

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо

<i>Понятие</i>	<i>Содержание понятия</i>
А) Кадровая политика	1. Совокупность долгосрочных кадровых целей организации и способов их достижения



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Б) Кадровая стратегия		2. Совокупность норм, принципов, ценностей, определяющих работу с персоналом организации	
А	Б		

**Задание 2.** (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Составьте верную логическую последовательность этапов формирования кадровой политики. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Разработка общих принципов и целей кадровой политики.
2. Обоснование распределения средств на оплату и стимулирование труда.
3. Анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации
4. Планирование потребности в персонале.

--	--	--	--

**Задание 3.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

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

- а) кадровую технологию;
- б) стратегию управления человеческими ресурсами;
- в) кадровую политику;
- г) нет правильных ответов.

**Задание 4.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Для оценки потенциала человеческих ресурсов необходимо создание системы:

- а) кадрового менеджмента;
- б) кадрового маркетинга;
- в) кадрового аудита;
- г) нет правильных ответов.

**Задание 5.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какое общее требование НЕ относится к кадровой политике?

- а) кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития организации;
- б) кадровая политика должна быть достаточно гибкой;
- в) кадровая политика должна быть прозрачной;
- г) кадровая политика должна обеспечивать индивидуальный подход к каждому работнику.

**Задание 6.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

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

- а) кадровый потенциал работника;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- б) трудовой потенциал работника;
- в) кадровый потенциал организации;
- г) профессионализм работника.

**Задание 7.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что является целью кадровой политики организации?

- а) обеспечение текущих и перспективных потребностей организации в персонале требуемого количества и качества;
- б) снижение текучести кадров;
- в) проведение успешной адаптации персонала;
- г) снижение затрат на персонал.

**Задание 8.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что из перечисленного списка относится к направлениям кадровой политики организации?

- а) найм, отбор и расстановка кадров
- б) мотивация и стимулирование труда;
- в) развитие персонала;
- г) все вышеперечисленное.

**Задание 9.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

На какой срок осуществляется оперативное кадровое планирование?

- а) до 1 месяца;
- б) 6-12 месяцев;
- в) до 1 года;
- г) 1-3 года.

**Задание 10.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что НЕ является этапом кадрового планирования в организации?

- а) оценка имеющихся трудовых ресурсов;
- б) планирование будущих потребностей в кадрах;
- в) оценка будущих потребностей в кадрах;
- г) расчет экономической и социальной эффективности привлечения кадров.

**Задание 11.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Объектами кадровой аудиторской проверки могут быть:

- а) трудовой коллектив организации;
- б) методы и принципы управления персоналом;
- в) конкретное направление производственной деятельности;
- г) все перечисленные.

**Задание 12.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Для оценки потенциала человеческих ресурсов необходимо создание системы:

- а) кадрового менеджмента;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- б) кадрового маркетинга;
- в) кадрового аудита;
- г) нет правильных ответов

**Задание 13.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Как зависит кадровая политика организации от стратегии развития организации?

- а) это взаимозаменяемые документы;
- б) кадровая политика должна соответствовать стратегии развития организации;
- в) стратегия организации должна соответствовать кадровой политике;
- г) кадровая политика – самостоятельное явление, которое не связано со стратегией развития организации.

**Задание 14.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

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

- а) адаптация;
- б) стажировка;
- в) социализация;
- г) геймификация.

**Задание 15.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Осуществлять краткосрочное планирование профессионально-квалификационного развития персонала необходимо на этапе:

- а) организации работ по руководству персоналом;
- б) определения общей стратегии;
- в) высвобождения персонала;
- г) привлечения, отбора и оценки персонала.

**Задание 16.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Проводить оперативный контроль за работой персонала необходимо на этапе:

- а) организации работ по руководству персоналом;
- б) определения общей стратегии;
- в) высвобождения персонала;
- г) привлечения, отбора и оценки персонала.

**Задание 167.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что НЕ относится к обязательным кадровым документам организации?

- а) трудовые договора;
- б) журнал учета прохождения инструктажа по охране труда;
- в) положение об оплате труда;
- г) должностные инструкции, если они не предусмотрены трудовым договором в качестве обязательных.

**Задание 178.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Что из перечисленного НЕ относится к целям кадровой стратегии?

- а) максимизация вклада каждого сотрудника в достижение целей бизнеса через привлечение, обучение и мотивацию сотрудников;
- б) постоянное совершенствование кадрового потенциала организации через регулярное обучение и развитие персонала;
- в) создание сильной корпоративной культуры;
- г) ведение кадрового учета.

## *Часть 2. База тестовых вопросов **открытого типа***

**Задание 19.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Вставьте термин.

Долгосрочный план, который описывает подходы к работе с персоналом: кого и как привлекать, какие навыки и компетенции развивать, какие ценности укреплять внутри команды – это: \_\_\_\_\_.

**Задание 20.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

*Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается четыре слова).*

Вставьте термин.

Документ, который является результатом аудиторской проверки и содержит выводы по его результатам с указанием выявленных проблем и мероприятия по их устранению – это \_\_\_\_\_.

**Задание 21.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

*Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ*

Опишите, что представляет собой пассивная кадровая политика?

**Задание 22.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

*Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ*

Перечислите основные разделы штатного расписания организации.

**Задание 183.** (Задание открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается четыре слова).*

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

**Задание 24.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос (допускается до двух слов).*

Какие виды кадровой политики по степени открытости внешней среде Вам известны?

**Задание 25.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Можно ли утверждать, что маркетинг персонала и корпоративная социальная политика тесно связаны, так как основаны на общих принципах социальной корпоративной ответственности как перед своими сотрудниками, так и теми, кто рассматривает возможность ими стать?

**Задание 196.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Верно ли утверждение, что привлечение и поддержание талантливых сотрудников является одной из целей кадровой стратегии и одним из направлений кадровой политики?

**Задание 27.** (Задание открытого типа задача)

В первом полугодии рабочими цеха отработано 42360 чел.-дней. Целодневные простои составили 520 чел.-дней, а неявки на работу по всем причинам - 26805 чел.-дней. Число календарных дней в первом полугодии - 181, в том числе рабочих дней - 128.

Задание. Рассчитать среднюю списочную и среднюю явочную численность рабочих, среднее число фактически работавших, коэффициент использования средней списочной численности рабочих.

**Задание 28.** (Задание открытого типа задача)

Составьте план-график проведения обучения 6 сотрудников отдела продаж по программе «Повышение эффективности продаж» (объем программы – 8 час.), запланированное на период с 21 октября по 30 ноября 2026 г. Одновременно обучение могут проходить не более 2-х сотрудников отдела. Так как обучение будет проводиться в рабочее время, его продолжительность должна составлять не более 4-х часов в день.

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

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

Экзамен состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Для получения оценки «зачтено» студенту необходимо набрать не менее 50 баллов.

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

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

##### Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ		Критерии
	А	Б	
1	2	1	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	1423		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Б		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	В		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	Б		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	А		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	А		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	В		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	Б		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	А		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	А		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	Кадровая стратегия		5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

20	Аудиторское заключение	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи																																																	
21	Политика, при которой руководство организации не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи																																																	
22	1. Наименования структурных подразделений. 2. Наименования должностей (специальностей, профессий) и квалификаций. 3. Количество штатных единиц. 4. Размеры окладов и (или) тарифных ставок. 5. Размеры доплат и надбавок (если они установлены)	5 б - совпадение с верным ответом + характеристика 4 б – совпадение с верным ответом 3 б – частичное совпадение с ответом ( $\geq 50\%$ ) 2 б – частичное совпадение с ответом (50%) 1 б – частичное совпадение с ответом ( $< 50\%$ ) 0 б – остальные случаи																																																	
23	Подбор персонала или подбор	5 б - совпадение с верным ответом 2 б – частичное совпадение с ответом (50%) 0 б – остальные случаи																																																	
24	Открытая, закрытая	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи																																																	
25	Да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи																																																	
26	Нет	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи																																																	
27	Средняя списочная численность: $Чсс = ((42360+520)+26805)/181 = 385$ чел. Средняя явочная численность: $Чя = (42360+520)/128 = 335$ чел. Среднее число фактически работавших: $Чфр = 42460/128 = 331$ чел. Коэффициент использования средней списочной численности: $Ксс = 331/385 = 0,86$	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи																																																	
28	<table border="1"> <tr> <td>ФИО</td> <td>21.10</td> <td>22.10</td> <td>23.10</td> <td>24.10</td> <td>25.10</td> <td>28.10</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	ФИО	21.10	22.10	23.10	24.10	25.10	28.10	1							2							3							4							5							6							25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
ФИО	21.10	22.10	23.10	24.10	25.10	28.10																																													
1																																																			
2																																																			
3																																																			
4																																																			
5																																																			
6																																																			

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично» и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

*уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.*

*2. Средний уровень соответствует оценке «хорошо» и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать 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: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.*

*4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно», обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.*

