Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.10.2026 14:34:14
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса»
(ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры «Многофункциональная экономика и развитие территории»

Протокол от 22.10.2023г. № 2

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(фонд оценочных средств)
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

«Кадровая политика и кадровый аудит»
наименование дисциплины

по образовательной программе высшего образования – программе **бакалавриата**

«Государственное и муниципальное управление»
наименование образовательной программы

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»
шифр, наименование направления подготовки / специальности

Составители Т.А. Журавлева, к. э. н., доцент, кафедра «Многофункциональная экономика и развитие территории»
ФИО, должность, структурное подразделение, ученая степень, ученое звание

Тольятти
2023

1. Паспорт фонда оценочных средств (далее – ФОС)

1.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижения компетенции
ПК-1	Способен осуществлять деятельность по регулированию в сфере занятости населения и трудовой миграции	ИПК-1.1. Анализирует состояние рынка труда, осуществляет ведение статистико-аналитической базы по основным параметрам в сфере занятости, безработицы, миграции с использованием открытых баз данных Интерактивного портала службы труда и занятости населения, Минтруда РФ (https://mintrud.gov.ru/), Федеральной службы государственной статистики (https://rosstat.gov.ru/) ИПК-1.2. Участвует в регулировании и реализации социальных проектов в сфере занятости населения и трудовой миграции

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знает:

- основные положения Трудового кодекса РФ
- основные положения постановления Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права";
- современные подходы к разработке кадровой политики
- методы и подходы кадрового аудита

Умеет:

- анализировать состояние рынка труда, осуществлять ведение статистико-аналитической базы по основным параметрам в сфере занятости, безработицы, миграции с использованием открытых баз данных
- интегрировать кадровую политику и кадровую стратегию в корпоративное управление
- применять методы и подходы кадрового аудита

Владеет:

- методологией разработки программы мероприятий для внедрения кадровой политики и кадрового аудита
- аудитом при реализации социальных проектов в сфере занятости населения и трудовой миграции

1.2. Содержание дисциплины

№	Тема (раздел дисциплины) (в соответствии с РПД)	Код компетенции
1.	Кадровая политика организации	ПК-1
2.	Технология кадровой службы	ПК-1
3.	Методы управления кадровым составом	ПК-1
4.	Технологии управления развитием кадрового состава	ПК-1
5.	Методология кадрового аудита	ПК-1
6.	Исследовательские подходы к аудитам	ПК-1

1.3. Система оценивания по дисциплине

Дисциплина изучается в течение одного семестра.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – экзамен.

Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
Уровневая шкала оценки компетенций	100 бальная шкала, %	100 бальная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	не зачтено
пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
		70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено

2. Перечень оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в ходе текущего контроля успеваемости (в процессе проведения практических занятий, тестирования, опросов).

В ходе проведения промежуточной аттестации осуществляется контроль и оценка результатов освоения компетенций.

Перечень вопросов и заданий для подготовки к экзамену

ПК-1.: Способен осуществлять деятельность по регулированию в сфере занятости населения и трудовой миграции

1. Понятие государственной кадровой политики
2 Основные функции государственной кадровой политики
3. Основные компоненты выделяются в структуре государственной кадровой политики
4. Основная цель и приоритеты государственной кадровой политики
5. Методы изучения государственной кадровой политики и механизма ее реализации
6. Источники изучения государственной кадровой политики и механизма ее реализации
7. Механизм обеспечения государственной кадровой политики
8. Управление кадровым резервом и механизмы его эффективного использования.
9. Управление деловой карьерой персонала
10. Стратегическая цель современной государственной кадровой политики
11. Управление конфликтами на предприятии (организации)
12. Аудит в системе управления персоналом
13. Инструменты исследования аудита персонала.
14. Последовательность диагностических операций в аудите персонала.
15. Аудит при реализации социальных проектов в сфере занятости населения и трудовой миграции
16. Кадровая политика как механизм интеграции стратегических интересов личности и организации.
17. Кадровое планирование и прогнозирование: задачи, методы, технологии.
18. Характеристика обеспечения кадровой работы предприятия (организации): нормативно-правовой, организационный
19. Понятие кадровой политики предприятия в современных условиях
20. Роль кадровой политики предприятия в современных условиях
21. Сравнительная характеристика пассивной, реактивной, превентивной и активной кадровой политики
22. Характеристика основных типов кадровой политики
23. Основные требования к кадровой политике
24. Технология работы служб управления персоналом.
25. Оценка работы служб управления персоналом

Примерный тест для итогового тестирования

ПК-1.: Способен осуществлять деятельность по регулированию в сфере занятости населения и трудовой миграции

1. В каком направлении кадровой работы учитывается принцип практических достижений работника
-: формирование кадрового резерва
-: подбор и расстановка кадров
-: управление персоналом организации
2. Какого принципа кадровой политики не существует
-: демократия управления
-: соблюдение равенства и последовательности
-: методичность
-: высокая производительность труда
3. Возможность планирования и проведения исследования по определенным вопросам социально-трудовых отношений существует при использовании:

-: административной статистики
-: мониторинговых исследований
-: выборочных исследований
4. С чего начинается разработка кадровой политики
-: обоснование цели развития кадрового потенциала
-: разработка методических рекомендаций по составлению целевых программ
-: выбор оптимального варианта кадровой программы
5. Какой из этапов не входит в проектирование кадровой политики
-: программирование
-: нормирование
-: дифференциация персонала по образованию
6. Что является ключевым моментом кадрового потенциала организации
-: компетентность менеджеров
-: организационная интеграция высшего и линейного руководства
-: стремление на издержках, связанных с воспроизводством рабочей силы
7. Для какого этапа проектирования кадровой политики характерно - определение целей развития человеческих ресурсов организации
-: мониторинг персонала
-: нормирование
-: программирование
8. Направления кадровой работы, представления о целях работы с персоналом, конкретизированные с учетом условий существования организации отражают:
-: кадровую стратегию
-: миссию организации
-: задачи кадровой службы
9. При какой кадровой политике руководство не имеет качественного диагноза, так и обоснованного прогноза развития ситуации, но стремиться влиять на нее
-: авантюристической
-: активная
-: пассивная
10. Аудит персонала - это
-:вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации
-:система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации
-:предпринимательская деятельность по осуществлению независимых вневедомственных проверок бухгалтерской (финансовой) отчетности, платежно-расчетной документации, налоговых деклараций и требований экономических субъектов
-:диагностический инструмент, обслуживающий информационные потребности процесса совершенствования управления организацией
11. Объектом аудита персонала является
-:система персонал (труд) организации
-:состояние бухгалтерской (финансовой) отчетности
-:различные стороны производственной деятельности трудового коллектива
-:налоговые декларации
-:принципы и методы управления персоналом в организации
12. Предметом аудита персонала является
-:эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации
-:система персонал (труд) организации
-:методы управления персоналом организации
-:эффективность системы управления персоналом
-:финансово-хозяйственная деятельность
13. К основным направлениям проведения аудита персонала относятся
-:информационные потребности процесса совершенствования управления организацией
-:диагностика кадровых процессов и процедур управления, оценка их эффективности
-:оптимизация затрат на управление персоналом

-:строение организации (ее структура) - соотношение и соподчиненность основных элементов, степень жесткости/гибкости организационной конфигурации

-:оценка кадрового потенциала организации, качественных и количественных характеристик персонала

14. Организационно-аналитические методы, используемые при проведении аудита персонала предполагают

-:проведение самостоятельных социологических опросов

-:проверку документации и отчетности по кадрам

-:сравнение экономических и социальных показателей с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними и лучшими в отрасли показателями

-:анализ трудовых показателей, свидетельствующих о результативности деятельности организации и ее персонала

-:оценку удовлетворенности трудом, отношения к работе

15. Необходимым условием карьерной среды является

-:наличие объекта управления карьерой, то есть состава персонала, способного к развитию

-:наличие системы механизмов, техники и технологии управления карьерой

-:готовность персонала воспринимать технологии управления карьерой

-:относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала

-:наличие действенных материальных и моральных стимулов профессионального роста

16. Этап продвижения карьеры характеризуется

-:возрастом от 30 до 45 лет

-:началом самовыражения

-:возрастом от 45 до 60 лет

-:началом самоутверждения

-:ростом квалификации, приобретение новых навыков и опыта

17. По функции управления персоналом "Формирование кадровой политики организации" содержанием аудита является

-:оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации

-:анализ уровня занятости персонала

-:оценка текущего состояния кадровой политики, степени ее согласования с целями организации, стратегией ее развития

-:анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодичности ее проведения

-:оценка степени связи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями

18. По функции управления персоналом "Планирование персонала" содержанием аудита является

-:анализ обеспечения стабильности состава работников

-:оценка используемых методов найма персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале

-:выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации

-:анализ штатного расписания

-:анализ изменений кадрового потенциала

19. По функции управления персоналом "Использование персонала" содержанием аудита является

-:анализ обеспечения стабильности состава работников

-:анализ и проектирование управленческой деятельности в организации

-:изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых слоев населения

-:анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда

-:анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

20. По функции управления персоналом "Наем и отбор персонала" содержанием аудита является

-:анализ источников и путей покрытия потребностей в персонале

-:диагностика организационной культуры

-:оценка результативности найма, обеспеченности вакансий кандидатами

-:оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства

-:анализ изменений кадрового потенциала организации

21. По функции управления персоналом "Деловая оценка персонала" содержанием аудита является

-:диагностика социально-психологического климата

-:анализ состояния нормирования труда в организации

-:анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодичности ее проведения, представляемых результатов и решений, принимаемых по ее результатам

-:оценка эффективности организации рабочих мест

-:анализ системы продвижения персонала в организации

22. По функции управления персоналом "Профориентация и адаптация персонала" содержанием аудита является

-:анализ количества увольняемых работников среди вновь нанятых

-:оценка используемых методов найма, источников и путей покрытия потребностей в персонале

-:оценка уровня социальной напряженности в коллективе

-:конфликты в подразделениях новичков

-:выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации

23. По функции управления персоналом "Обучение персонала" содержанием аудита является

-:оценка управленческого потенциала и определение потребности в подготовке кадрового резерва

-:анализ целей и используемых форм обучения, их соответствия целям организации

-:оценка результативности оценочных процедур

-:анализ изменений кадрового потенциала организации

-:оценка эффективности обучения, фактических результатов

24. По функции управления персоналом "Работа с кадровым резервом" содержанием аудита является

-:оценка текущего состояния кадровой политики

-:оценка управленческого потенциала и определение потребности в подготовке кадрового резерва

-:анализ и проектирование управленческой деятельности в организации

-:анализ системы продвижения персонала в организации

-:анализ штатного расписания, степени его обоснованности

25. По функции управления персоналом "Служебно-профессиональное продвижение, деловая карьера персонала" содержанием аудита является

-:анализ схем замещения должностей

-:оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации

-:анализ обеспечения стабильности состава работников

-:анализ реализации плана кадрового роста

a) -:оценка результативности методов планирования карьеры