

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
Б1.В.04 «Кадровая политика и кадровый аудит в органах власти»**

Направление подготовки (*магистратура*)  
**38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

Программа магистратуры  
**«Управление государственными и муниципальными проектами»**

Квалификация выпускника  
**магистр**

Форма обучения  
**очная**

## Паспорт фонда оценочных средств

по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит в органах власти»

| №<br>п/п | Тема  | Форма оценочного средства   | Степень<br>формирования<br>компетенции |
|----------|---|---|--|
| 1.       | Кадровая политика как социальное явление                          | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%)                    |
| 2.       | Кадровый потенциал общества                                       | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%)                    |
| 3.       | Правовые основы кадровой политики                                 | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%)                    |
| 4.       | Концептуальные основы кадровой политики                           | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%)                    |
| 5.       | Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%)                    |
| 6.       | Кадровая политика в системе государственной службы                | Реферат<br>Тесты  | УК-3, ПК-3<br>(60%)                    |

|    |   |   |                     |
|----|---|---|---------------------|
|    |   | Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации                     |                     |
| 7. | Методология изучения состояния кадрового потенциала государственной гражданской службы                  | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%) |
| 8. | Специфика региональной кадровой политики в Российской Федерации   | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%) |
| 9. | Муниципальная кадровая политика: субъекты формирования и основные направления реализации                | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%) |
| 10 | Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества    | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%) |
| 11 | Кадровые процессы и отношения как объекты кадровой политики   | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%) |
| 12 | Государственное регулирование кадровых процессов и отношений в условиях многообразия форм собственности | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы                                       | УК-3, ПК-3<br>(60%) |

|    |   |   |                     |
|----|---|---|---------------------|
|    |   | Вопросы к промежуточной аттестации  |                     |
| 13 | Кадровая политика организации   | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%) |
| 14 | Методика и технологии разработки кадровой политики организации                            | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%) |
| 15 | Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики Российской Федерации | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%) |
| 16 | Основы кадрового аудита   | Реферат<br>Тесты<br>Вопросы для устного опроса на семинарских занятиях<br>Контрольные вопросы<br>Вопросы к промежуточной аттестации | УК-3, ПК-3<br>(60%) |

### Перечень оценочных средств

по дисциплине **«Кадровая политика и кадровый аудит в органах власти»**

| № ОС | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства  | Представление оценочного средства в ФОС |
|------|----------------------------------|---|---|
| 1.   | Реферат (Р)                      | Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно- исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки | Темы рефератов                          |

|    |                   |   |                                      |
|----|-------------------|---|--------------------------------------|
|    |                   | зрения, а также собственные взгляды на нее.   |                                      |
| 2. | Устный опрос (УО) | Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 3. | Тест (Т)          | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.  | Фонд тестовых заданий                |
| 4. | Экзамен           | Итоговая форма оценки знаний. В высших учебных заведениях проводится во время сессии.   | Вопросы к экзамену                   |

### Критерии оценки промежуточной аттестации в форме экзамена

| Оценка              | Характеристика требований к результатам аттестации в форме экзамена   |
|---------------------|---|
| «Отлично»           | Теоретическое содержание курса освоено полностью без пробелов, системно и глубоко, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены безупречно, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимуму.                  |
| «Хорошо»            | Теоретическое содержание курса освоено в целом без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, предусмотренные рабочей учебной программой учебные задания выполнены с отдельными неточностями, качество выполнения большинства заданий оценено числом баллов, близким к максимуму. |
| «Удовлетворительно» | Теоретическое содержание курса освоено большей частью, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий выполнены, отдельные из выполненных заданий содержат                  |

|                       |  |
|-----------------------|--|
|                       | ошибки.  |
| «Неудовлетворительно» | Теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые навыки работы не сформированы или сформированы отдельные из них, большинство предусмотренных рабочей учебной программой учебных заданий не выполнено либо выполнено с грубыми ошибками, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимуму. |

**Типовые контрольные задания и другие материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**  
**Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)**

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций используются следующие типовые контрольные задания:

**Текущий контроль успеваемости**

**Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)**

**Вопросы текущего контроля успеваемости на семинарах (практических занятиях)**

1. Дайте определение и сущность категории государственная кадровая политика.
2. Перечислите главные цели государственной кадровой политики Российской Федерации.
3. Назовите задачи государственной кадровой политики, которые конкретизируют ее цели и соответствуют современным тенденциям государственного и муниципального управления.
4. Раскройте методы анализа, планирования и организации профессиональной деятельности в сфере кадровой политики и кадрового аудита.
5. Дайте характеристику системе управления персоналом, принципы формирования команды для решения поставленных задач в сфере государственной кадровой политики и проведения кадрового аудита.
6. Перечислите методы правового регулирования кадровых процессов и отношений.
7. Назовите элементы механизма правового регулирования кадровой деятельности.
8. Какова роль Конституции РФ в регулировании кадровых отношений в государстве и обществе?
9. Назовите цели и задачи кадрового аудита.
10. Дайте характеристику этапов проведения кадрового аудита в организации с учетом владения принципами и современными методами управления кадровыми процессами и операциями.
11. Раскройте принципы и современные методы управления операциями в сфере организации кадрового аудита.
12. Приведите примеры общих, специальных и частных принципов государственной кадровой политики.
13. Дайте определение механизма реализации государственной кадровой политики.
14. Какова структура механизмов реализации государственной кадровой политики? Практика их использования в деятельности кадровых служб.
15. В чем заключается применение кадровых процедур и операций в различных сферах

профессиональной деятельности?

16. Проведите анализ принципов и современных методов управления операциями в сфере планирования и реализации государственной кадровой политики

17. Что входит в содержание кадровой работы государственного органа?

18. Как законодательство РФ регулирует формирование кадрового состава государственного органа?

19. Перечислите основные формы и методы управления персоналом на государственной, муниципальной службе, порядок формирования команды для решения поставленных задач.

20. Дайте характеристику системе управления персоналом государственной и муниципальной службы, принципам формирования команды для решения задач реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.

21. В каких случаях должна осуществляться оценка эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих с учетом их функций, полномочий и личной ответственности?

22. Каковы показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных и муниципальных служащих?

23. Какие методы используются для оценки служебной деятельности государственных и муниципальных служащих при прохождении службы?

24. Назовите порядок формирования организационной структуры органа государственной, муниципальной власти.

25. Раскройте технологии управления персоналом государственной и муниципальной службы, методы формирования команды для решения поставленных задач реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.

26. Раскройте методы планирования и организации работы органа публичной власти, разработки организационной структуры, адекватной стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти.

27. Раскройте методы распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями в системе государственной и муниципальной службы.

### **Типовые темы рефератов**

1. Формирование государственной кадровой политики в Российской Федерации в постсоветский период.

2. Инновации в кадровой политики на государственной и муниципальной службе Российской Федерации.

3. Особенности правового регулирования кадровой политики и кадрового аудита государственной гражданской службе Российской Федерации».

4. Основные тенденции и противоречия развития кадровой политики и кадрового аудита в Российской Федерации на современном этапе.

5. Правовая регламентация кадровой политики и кадрового аудита организации.

6. Проблемы совершенствования правового регулирования кадровой политики и кадрового аудита организации.

7. Система управления кадрами организации.

8. Методология анализа кадровой политики организации.

9. Основные направления реформирования кадровой политики и кадровой работы в системе государственной и муниципальной службы России.

10. Управление персоналом государственной службы в развитых зарубежных странах.
11. Сравнительный анализ кадровой политики в федеральной государственной службе России и США.
12. Технологии управления кадрами организации.
13. Эффективные системы оплаты труда.
14. Зарубежный опыт и отечественная практика установления минимальной заработной платы.
15. Порядок проведения конкурсного отбора персонала организации. Состав, содержание, порядок подготовки и оформление приказов об конкурсном отборе персонала организации.
16. Порядок проведения аттестации работников организации. Состав, содержание, порядок подготовки и оформление приказов об аттестации персонала организации.
17. Задачи и функции кадровой службы. Положения об отделе кадров как основной нормативный документ работы кадровой службы.
18. Состав кадровой службы. Характеристика системы кадровой документации.
19. Организация работы кадровой службы организации.
20. Должностные инструкции как основной документ по организации труда персонала организации.
21. Подготовка кадровой документации к проверке.
22. Методологические аспекты формирования кадрового потенциала России.
23. Формирование кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы.
24. Оптимальное использование кадров организации.
25. Аудит кадровой службы.
26. Эффективность управления персоналом в секторе государственного и муниципального управления.
27. Кадровый аудит организации на основе использования матрицы целей и задач.
28. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита организации.
29. Особенности кадрового аудита в государственных и муниципальных организациях.
30. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава организации.

#### **Типовые тесты / задания**

Вопрос №1. Различают несколько уровней кадровой политики (выберите правильный ответ):

1. пять уровней: общенациональная, государственная, муниципальная, корпоративная, внутриорганизационная кадровая политика.
2. три уровня: государственная, корпоративная, внутриорганизационная.
3. два уровня: государственная, корпоративная.

Вопрос №2. Государственная кадровая политика делится на (выберите правильный ответ):

1. федеральную и региональную;
2. федеральную, региональную и муниципальную;
3. федеральную, муниципальную и частную;
4. федеральную, муниципальную и корпоративную.

Вопрос №3. Выберите из предложенного списка требования, предъявляемые к кандидату на поступление на государственную гражданскую службу Российской Федерации:

1. граждане Российской Федерации;
2. достигшие возраста 18 лет, но не старше 60 лет;
3. владеющие государственным языком Российской Федерации;
4. соответствующие квалификационным требованиям к должности, установленным законом;
5. все ответы верны.

Вопрос №4. Нанимателем федерального государственного служащего в России является (выберите правильный ответ):

1. Российская Федерация;
2. руководитель государственного органа.

Вопрос №5. На какие категории подразделяются должности государственной гражданской службы (выберите правильный ответ)?

1. руководители, советники (помощники), специалисты, обеспечивающие специалистов;
2. А, В, С;
3. высшие, главные, ведущие, старшие, младшие.

Вопрос №6. Что, согласно закону № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» и № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ», включает в себя работа с кадрами в системе государственной и муниципальной службы (выберите правильные ответы):

1. формирование кадрового состава для замещения должностей;
2. ведение трудовых книжек служащих;
3. оформление и выдача служебных удостоверений гражданских служащих;
4. проведение и организация корпоративных праздников;
5. обеспечение должностного роста служащих.

Вопрос №7. К видам дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих относятся (выберите правильные ответы):

1. профессиональная подготовка;
2. профессиональная переподготовка;
3. повышение квалификации;
4. стажировка.

Вопрос №8. Аттестация государственных гражданских служащих РФ проводится (выберите правильный ответ):

1. один раз в пять лет;
2. один раз в три года;
3. каждый год;
4. по мере необходимости.

Вопрос №9. Профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих — это...

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить служащему новую специализацию и (или) квалификацию.
2. это обновление теоретических и практических знаний служащих в соответствии с

требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

3. это процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности государственной и муниципальной службы.

Вопрос №10. Профессиональная переподготовка государственных и муниципальных служащих — это...

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить служащему новую специализацию и (или) квалификацию.

2. это обновление теоретических и практических знаний служащих в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

3. это процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности государственной и муниципальной службы.

Вопрос №11. Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих — это...

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить служащему новую специализацию и (или) квалификацию.

2. это обновление теоретических и практических знаний служащих в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

3. это процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности государственной и муниципальной службы.

Вопрос №12. Выберите из приведенного списка приоритетные направления развития кадровой политики на муниципальном уровне, в соответствии с законодательством:

1. назначения на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;

2. содействие продвижению по службе муниципальных служащих;

3. повышение квалификации муниципальных служащих;

4. создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5. оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;

6. применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении;

7. всё вышеперечисленное.

Вопрос №13. Выберите из приведенного списка определение кадрового аудита, наиболее полно отражающее сущность этого понятия.

1. Кадровый аудит — это совокупность междисциплинарных знаний, методов и технологий, необходимых для проведения высокопрофессиональной независимой экспертизы и консультационной поддержки управления человеческими ресурсами в

различных социально-организационных системах.

2. Кадровый аудит – одна из технологий оценки соответствия персонала профессиональным стандартам и требованиям.
3. Кадровый аудит – это предпринимательская деятельность по осуществлению независимых вневедомственных проверок экономических субъектов в сфере труда и трудовых отношений.

Вопрос №14. Какая страна считается родиной современного аудиторского дела (выберите правильный ответ):

1. Франция;
2. Италия;
3. Великобритания;
4. Китай.

Вопрос №15. В зависимости от классифицирующего основания «сфера применения» аудит делится на следующие виды (выберите правильные ответы):

1. внешний и внутренний;
2. обязательный и инициативный;
3. финансовый, государственный, управленческий, кадровый, налоговый, специальный и т.п.;
4. первичный и повторный.

Вопрос №16. Какое структурное подразделение осуществляет государственную кадровую политику в области государственной службы на уровне Российской Федерации (выберите правильный ответ):

1. Управление делами Президента РФ;
2. Администрация Президента РФ;
3. Управление Президента по вопросам государственной службы и кадров.

Вопрос №17. Из приведенного списка выберите предмет кадрового аудита организации:

1. трудовой коллектив и его деятельность;
2. состояние экономического субъекта;
3. права и обязанности работников всех уровней, предусмотренных законодательством, и их соблюдение;
4. нормирование, условия и охрана труда.

Вопрос №18. Выберите из приведенного списка основные цели кадрового аудита организации:

1. оценка персонала и его деятельности;
2. установление соответствия полученных при оценке результатов законодательным и правовым актам, действующим в РФ, стандартам и требованиям;
3. принуждение руководства организации к устранению несоответствия реальной ситуации формальным требованиям;
4. выработка на основании результатов проверок конструктивных предложений по совершенствованию системы управления персоналом.

Вопрос №19. Субъектами аудита являются (выберите правильные ответы):

1. аудиторские организации;
2. инспекции;
3. индивидуальные аудиторы.

Вопрос №20. Основаниями для направления гражданского служащего на обучение по образовательной программе дополнительного профессионального образования являются (выберите правильные ответы):

1. назначение гражданского служащего в порядке должностного роста на иную должность гражданской службы на конкурсной основе;
2. по личному заявлению гражданского служащего;
3. включение гражданского служащего в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы на конкурсной основе;
4. по результатам аттестации.

### **Типовые контрольные вопросы**

1. Понятие и сущность кадровой политики организации.
2. Типы кадровой политики.
3. Субъекты кадровой политики организации.
4. Порядок определения целей и формирования приоритетов кадровой политики организации.
5. Основные этапы разработки кадровой политики организации.
6. Методология анализа кадровой политики организации.
7. Кадровое планирование: обязательные и дополнительные формы планов.
8. Документационное обеспечение кадровой политики.
9. Принципы кадровой политики организации.
10. Объект и предмет кадровой политики организации.
11. Цели, задачи и функции кадровой политики организации.
12. Факторы, определяющие кадровую политику организации.
13. Взаимосвязь стратегии управления персоналом с кадровой политикой организации.
14. Система и подсистемы кадровой политики организации.
15. Процесс формирования (построения) кадровой политики организации.
16. Основные направления (элементы) кадровой политики организации.
17. Основные мероприятия по реализации кадровой политики организации.
18. Направления совершенствования кадровой политики и кадровой работы в организации.
19. Правовые основы кадровой политики.
20. Оценка эффективности кадровой политики.
21. Концепция человеческого капитала.
22. Кадровый потенциал организации: проблемы формирования и развития.
23. Принципы управления кадрами.
24. Методы управления кадрами.
25. Задачи и функции кадровой службы организации.
26. Принципы формирования штата кадровой службы организации.
27. Профессиограмма и должностная инструкция.
28. Оценка кадрового состава.

29. Источники привлечения кадров в организацию.
30. Технологии профессионального отбора кадров.
31. Процедура конкурсного отбора кадров.
32. Адаптация кадров.
33. Аттестация кадров.
34. Сокращение и увольнение кадров: понятие, виды, причины, формы и принципы.
35. Понятие и механизм мотивации кадров.
36. Современные методы мотивации кадров.
37. Обучение и повышение квалификации кадров.
38. Служебное продвижение кадров.
39. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава организации.
40. Персонал-технологии: основные составляющие, создание, возможности применения.
41. Аудит кадровой службы.
42. Понятие, содержание и направления кадрового аудита организации.
43. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита организации.
44. Классификация типов кадрового аудита.
45. Система кадрового аудита.
46. Объекты и предметы кадрового аудита.
47. Цели и задачи кадрового аудита.
48. Направления (параметры) кадрового аудита.
49. Методы проведения кадрового аудита.
50. Технология проведения кадрового аудита.
51. Программа проведения кадрового аудита.
52. Уровни аудиторской проверки.
53. Процесс кадрового аудита.
54. Аудит системы обучения персонала: основные требования, подходы и методы.
55. Аудит аттестационной документации и системы оценки персонала.
56. Аудит безопасности труда: основные задачи, особенности, подходы.
57. Аудиторское заключение.
58. Оформление отчетов по кадровому аудиту организации.
59. Правовые основы кадрового аудита организации.
60. Оценка эффективности кадрового аудита организации.

### **Промежуточная аттестация**

#### **Типовые вопросы к промежуточной аттестации (экзамен)**

1. Понятие и сущность государственной кадровой политики. Понятие «кадровая политика» в современной науке.
2. Типы кадровой политики.
3. Кадровая политика в регионе и муниципальном образовании.
4. Система управления персоналом, принципы формирования команды для решения поставленных задач в сфере государственной кадровой политики и проведения кадрового аудита.
5. Основные этапы разработки кадровой политики организации.
6. Методология анализа кадровой политики организации.
7. Направления совершенствования кадровой политики и кадровой работы в организации. Технологии проведения эффективной государственной кадровой политики.
8. Методы анализа, планирования и организации профессиональной деятельности в сфере

кадровой политики и кадрового аудита

9. Государственная кадровая политика (ГКП) (федеральная и региональная), муниципальная кадровая политика, корпоративная (частная) кадровая политика.
10. Обоснование и определение концепции ГКП, сущность ГКП в широком и узком смысле.
11. Главные цели и задачи ГКП. Овладение знаниями сущности, целей и задач государственной кадровой политики.
12. Единство ГКП в Российской Федерации и разграничение предметов ведения в этой сфере: проблемы соотношения федеральной и региональной кадровой политики.
13. Понятие и сущностные черты современной государственной кадровой политики.
14. Влияние государства на работу с кадрами в условиях многообразия форм собственности. Государственное регулирование инвестиций и инноваций в процессе взаимодействия государства и бизнеса.
15. Влияние состояния экономической, социальной и политической среды на осуществление деятельности государственных и муниципальных органов.
16. Влияние современных тенденций развития государственного и муниципального управления на ГКП.
17. Субъекты кадровой политики.
18. Кадровое планирование.
19. Документационное обеспечение кадровой политики.
20. Понятие, содержание и направления кадрового аудита. Принципы и современные методы управления операциями в сфере организации кадрового аудита.
21. Цели, задачи и порядок проведения кадрового аудита. Способность проводить кадровый аудит в системе государственной и муниципальной службы.
22. Правовые основы государственной кадровой политики.
23. Принципы, источники, меры оптимизации кадрового состава организации.
24. Оценка эффективности кадровой политики и кадрового аудита организации с учетом владения принципами и современными методами управления кадровыми процессами и операциями.
25. Методы правового регулирования кадровых процессов и отношений: роль конституционного, административного и трудового права.
26. Социально-правовые институты, государственные органы, политические и общественные объединения, хозяйствующие субъекты, органы МСУ как субъекты ГКП.
27. Роль Президента РФ, Федерального Собрания, Правительства РФ, судов Российской Федерации в формировании ГКП.
28. Объекты ГКП, их классификация.
29. Задачи государства и общества в области субъектно-объектных отношений ГКП.
30. Принципы государственной кадровой политики.
31. Механизмы реализации государственной кадровой политики.
32. Принципы и современные методы управления операциями в сфере планирования и реализации государственной кадровой политики
33. Нормативно-правовое обеспечение государственной кадровой политики.
34. Организационное обеспечение государственной кадровой политики.
35. Научно-информационное обеспечение государственной кадровой политики.
36. Учебно-методическое обеспечение государственной кадровой политики.
37. Задачи и функции кадровой службы организации.

38. Принципы и источники формирования штата кадровой службы организации.
39. Технологии профессионального отбора кадров.
40. Процедура конкурсного отбора кадров.
41. Кадры: понятие, основные концепции (представления) о кадрах.
42. Классификация кадров: понятие и классификационные признаки.
43. Кадровый потенциал общества: понятие и структура.
44. Кадровые процессы: сущность и тенденции развития.
45. Президентская программа подготовки кадров для народного хозяйства.
46. Нравственные основы государственной кадровой политики.
47. Профессиональная подготовка кадров управления: понятие, особенности.
48. Управление кадрами государственных (муниципальных) служащих субъекта Российской Федерации. Владение современными технологиями управления персоналом в системе государственной и муниципальной службы.
49. Система управления персоналом государственной и муниципальной службы, принципы формирования команды для решения поставленных задач реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.
50. Система поиска, отбора и рационального использования кадров управления: проблемы становления и развития.
51. Административно-управленческая элита как особая группа: ее сущность, структура, функции.
52. Профессионализация управленческого труда и профессиональная компетентность государственных и муниципальных служащих в организации предоставления государственных и муниципальных услуг.
53. Содержание управления государственной гражданской службой.
54. Специфика и приоритеты современной кадровой политики на муниципальном уровне.
55. Кадровые службы: содержание, основные направления деятельности. Способность использовать современные методы управления операциями в сфере реализации государственной кадровой политики.
56. Реформа государственной гражданской службы: цели, приоритеты, ожидаемые результаты.
57. Взаимосвязь административной реформы в Российской Федерации и кадровой политики.
58. Условия поступления на государственную гражданскую и муниципальную службу. Система ограничений.
59. Понятие «должностное лицо» в законодательстве и правовой науке.
60. Значение и содержание принципов социально-правовой защиты государственных и муниципальных служащих.
61. Основания и виды ответственности государственных гражданских и муниципальных служащих.
62. Должностной регламент на гражданской службе.
63. Кадровая работа в государственном и муниципальном органе. Организация командного взаимодействия для осуществления профессиональной деятельности.
64. Принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской и муниципальной службы.
65. Основные формы, методы и технологии управления персоналом на государственной и муниципальной службе, практика формирования команды для решения поставленных

задач и исполнения служебных обязанностей в системе государственной и муниципальной службы.

66. Управление персоналом государственной и муниципальной службы: функции, структура, технологии. Владение навыками распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями в сфере кадровых отношений на государственной и муниципальной службе.

67. Технологии управления персоналом государственной и муниципальной службы, методы формирования команды для решения поставленных задач реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.

68. Формирование ответственности государственных гражданских служащих за реализацию кадровой политики региона.

69. Порядок замещения вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации. Владение методом конкурсного замещения должностей.

70. Порядок сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации.

71. Принципы управления кадрами с учетом функций, полномочий и личной ответственности служащих.

72. Методы планирования и организации работы органа публичной власти, разработки организационной структуры, адекватной стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти.

73. Методы распределения функций, полномочий и ответственности между исполнителями в системе государственной и муниципальной службы.

74. Порядок формирования организационной структуры органа публичной власти.

75. Адаптация кадров.

76. Аттестация кадров.

77. Сокращение и увольнение кадров: понятие, виды, причины, формы и принципы.

78. Понятие и механизм мотивации кадров.

79. Современные методы мотивации кадров.

80. Обучение и повышение квалификации кадров.

81. Служебное продвижение кадров.

82. Порядок проведения аттестации гражданских и муниципальных служащих.

## **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания достижения запланированных результатов обучения по дисциплине (модулю)**

### **Текущая аттестация**

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются такие процедуры и технологии как тестирование и опрос на семинарах (практических занятиях).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации).

Оценивание обучающегося на текущей аттестации осуществляется в соответствии с критериями, и носит балльный характер.

### **Промежуточная аттестация**

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Оценивание обучающегося на промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с критериями и носит балльный характер.