

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:32
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**Б1.В.06 Теория и практика кадровой политики государства и
организации**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

*Стадник А.М., канд. наук по гос. управления, доцент, заведующий кафедрой
управления персоналом и экономики труда*

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Теория и практика кадровой политики
государства и организации»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины
(сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	магистратуры
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Магистерская программа	Управление персоналом
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Б1.В.06 Обязательная часть
Формы текущего контроля	Текущий (устный опрос, ситуационные задания, доклады, тестовые задания, индивидуальное задание, научная составляющая), контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	2
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная контактная работа:	14
Лекционные занятия	4
Семинарские занятия	6
Самостоятельная работа	90
Контроль	-
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-1	Способен разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом	Знать: подходы к разработке философии управления персоналом; подходы к управлению кадровым администрированием предприятия; подходы к стратегии управления персоналом организации; Уметь: разрабатывать философию в управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации;	ПК-1-3-1 ПК-1-3-2 ПК-1-3-3 ПК-1-У-1

	<p>организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации</p>	разрабатывать концепцию кадровой политики организации;	ПК-1-У-2	
		оценивать кадровую политику организации в современных условиях;	ПК-1-У-3	
		Владеть:		
		навыками ведения философии управления персоналом организации;	ПК-1-В-1	
		навыками реализации концепции управления персоналом организации;	ПК-1-В-2	
		навыками внедрения и реализации кадровой политики, стратегии управления персоналом организации.	ПК-1-В-3	
ОПК-3		Знать:		
		способы реализации стратегии предприятия;	ОПК-3-З-1	
		политику управления персоналом предприятия;	ОПК-3-З-2	
		направления технологий управления персоналом организации в динамичной среде;	ОПК-3-З-3	
		Уметь:		
		оценить социальную эффективность стратегии организации;	ОПК-3-У-1	
		оценить экономическую эффективность стратегии организации;	ОПК-3-У-2	
		разрабатывать направления развития организации предприятия;	ОПК-3-У-3	
		Владеть:		
		навыками реализации эффективной стратегии предприятия в современных условиях;	ОПК-3-В-1	
ОПК-1	<p>Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права,</p>	Знать:		
		направления обобщения и критической оценки передовых практических результатов научных исследований по управлению персоналом;	ОПК-1-З-1	
		задачи организации управления персоналом на высоком уровне;	ОПК-1-З-2	
		направления передовых практик научных исследований по управлению персоналом;	ОПК-1-З-3	
		Уметь:		
		оценить результаты научных исследований по управлению персоналом в смежных областях;	ОПК-1-У-1	

	обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	оценивать эффективность принятых управленческих решений;	ОПК-1-У-2
		направления развития персонала организаций в современных условиях;	ОПК-1-У-3
		Владеть:	
		навыками воздействия внешней среды на результаты деятельности организации;	ОПК-1-В-1
		навыками воздействия органов государственного управления в организациях;	ОПК-1-В-2
		навыками организации управленческой деятельности в организации.	ОПК-1-В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретико-методологические основы кадровой политики. Государственная кадровая политика				
1	Тема 1.1. Теоретико-методологические основы кадровой политики	2	ПК-1 ОПК-3 ОПК-1	Устный опрос; тестовые задания; доклады
2	Тема 1.2. Государственная кадровая политика	2	ПК-1 ОПК-3 ОПК-1	Устный опрос; тестовые задания; доклады; контроль знаний по разделу
Раздел 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов. Кадровая политика, кадровая стратегия и кадровая служба организаций				
3	Тема 2.1. Государственная политика в области человеческих ресурсов	2	ПК-1 ОПК-3 ОПК-1	Устный опрос; ситуационные задания; доклады
4	Тема 2.2. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур	2	ПК-1 ОПК-3 ОПК-1	Устный опрос; ситуационные задания; доклады
5	Тема 2.3. Кадровая политика и кадровая стратегия организаций	2	ПК-1 ОПК-3 ОПК-1	Устный опрос; ситуационные задания; доклады; индивидуальное задание
6	Тема 2.4. Кадровая служба организаций	2	ПК-1 ОПК-3 ОПК-1	Устный опрос; ситуационные задания; доклады; контроль знаний по

					разделу
--	--	--	--	--	---------

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Знает	содержание финансовых понятий, закономерности их развития, основные инструменты и методику их применения в работе	зачтено	90-100	A	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	определять и планировать перечень оптимально-необходимой управленческой и кадровой документации				
Владеет	методологией экономического исследования				
Знает	содержание финансовых понятий, закономерности их развития, основные инструменты и методику их применения в работе	зачтено	75-89	B/C	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни
Умеет	определять и планировать перечень оптимально-необходимой управленческой и кадровой документации				
Владеет	методологией экономического исследования				

					одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Знает	содержание финансовых понятий, закономерности их развития, основные инструменты и методику их применения в работе				теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Умеет	определять и планировать перечень оптимально-необходимой управленческой и кадровой документации	зазчтено	60-74	D/E	
Владеет	методологией экономического исследования				
Знает	содержание финансовых понятий, закономерности их развития, основные инструменты и методику их применения в работе				теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо
Умеет	определять и планировать перечень оптимально-необходимой управленческой и кадровой документации	незачтено	0-59	F/Fx	
Владеет	методологией				

	экономического исследования				совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
--	-----------------------------	--	--	--	---

РАЗДЕЛ 2. Текущий контроль

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности

Сумма баллов по разделу	Раздел 1		Раздел 2				Научная составляющая - 6	Сумма баллов за дисциплину - 100	
	Темы	Т. 1.1	Т. 1.2	Т. 2.1	Т. 2.2	Т. 2.3	Т. 2.4		
Виды работ: Лекции	-	-	-	-	-	-	-		
Семинарские занятия: - устный опрос; - ситуационное задание или тестирование;	4/4	4/4	4/4	4/4	4/4	4/4	4/4		
Индивидуальные задания: (реферат)	-	-	-	-	-	16	-		
Самостоятельная работа: (доклад)	4	4	4	4	4	4	4		
Сумма баллов	27		67						100

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы вначале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный

или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

4 балла ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

3 балла – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

2 балла – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

1 балл – ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к устному опросу по темам дисциплины</i>
РАЗДЕЛ 1. Теоретико-методологические основы кадровой политики.	
Государственная кадровая политика	
Тема 1.1. Теоретико-методологические основы кадровой политики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методологические основы дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации». 2. Сущность и факторы формирования кадровой политики. 3. Методология формирования кадровой политики на макро- и микроэкономических уровнях.
Тема 1.2. Государственная кадровая политика	<ol style="list-style-type: none"> 1. Место и роль государственной кадровой политики в политике государства. 2. Формирование государственной кадровой политики. 3. Принципы и закономерности формирования государственной кадровой политики 4. Подходы к формированию кадровой политики государства
РАЗДЕЛ 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов. Кадровая политика, кадровая стратегия и кадровая служба организаций	
Тема 2.1. Государственная политика в области человеческих ресурсов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Государственная демографическая политика. 2. Задачи в области стимулирования рождаемости и укрепления семьи. 3. Государственная политика в области занятости. 4. Государственная политика в области образования. 5. Государственная политика в области управления персоналом 6. Государственная молодежная кадровая политика.
Тема 2.2. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание кадровой политики в органах государственной власти. 2. Виды кадровой политики. 3. Современные проблемы кадровой политики в органах государственной власти. 4. Кадровый менеджмент в системе государственной службы зарубежных стран
Тема 2.3. Кадровая политика и кадровая стратегия организаций	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровая политика организации 2. Кадровая стратегия организации.
Тема 2.4. Кадровая служба организаций	<ol style="list-style-type: none"> 1. Задачи, функции и направления работы служб управления персоналом. 2. Профессионально-квалификационные требования к работникам кадровых служб 3. Современные персонал-технологии.

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

Тестирование проводится в результате изучения тем, а именно: темы 1.1. и темы 1.2.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,4 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
4	75-100	Отлично
3	51-75	Хорошо
2	25-50	Удовлетворительно
1	менее 25	Неудовлетворительно

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ФИНАНСОВ

Тема 1.1. Теоретико-методологические основы кадровой политики

1. Как соотносятся понятия «государственная кадровая политика» и «управление персоналом»?

- а) это равнозначные понятия;
- б) управление персоналом - механизм реализации государственной кадровой политики;
- в) управление персоналом - это кадровая политика на практике;
- г) управление персоналом - это кадровая деятельность.

2. В каком нормативно-правовом акте установлены принципы формирования кадрового состава гражданской службы?

- а) в Конституции РФ;
- б) в Федеральном законе «О системе государственной службы РФ»;
- в) в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ»;
- г) в Концепции реформирования системы государственной службы РФ.

3. Что в главе 7 закрепляет Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ»?

- а) содержание кадровой работы;
- б) принципы кадровой работы;
- в) цели и задачи кадровой работы;
- г) структуру кадровой службы государственного органа.

4. В чем сущность механизма кадровой политики и управления персоналом государственной службы?

- а) это система нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу;
- б) это органы управления персоналом государственной службы;
- в) это формы и методы реализации кадровой политики и управления персоналом;

г) это система кадровой деятельности субъектов кадровой политики, осуществляемая через управленческий процесс и направленная на объект управления (персонал).

5. Каким образом должен производиться отбор персонала на гражданскую службу?

- а) по результатам конкурса, если иное не установлено законом;
- б) только по результатам конкурса;
- в) конкурс может проводиться по усмотрению руководителя;
- г) конкурс проводится только для отдельных групп должностей гражданской службы.

6. Каковы оптимальные способы мотивации государственных служащих?

- а) принуждение;
- б) страх;
- в) материальное стимулирование;
- г) материальное и моральное стимулирование.

7. Что такое «вертикальная мобильность» в процессе продвижения по службе?

- а) присвоение служащему более высокого классного чина;
- б) назначение на вышестоящую должность государственной службы;
- в) назначение на равнозначную должность, но с более высокими полномочиями и денежным содержанием;
- г) переход на выборную государственную должность.

8. Может ли гражданский служащий быть членом политической партии?

- а) не может, поскольку государственная служба внепартийна;
- б) может, как любой гражданин страны;
- в) может, но с ограничениями, установленными Федеральным законом № ФЗ-79;
- г) право имеет, но фактически не может.

9. Какие качества государственного служащего должны подлежать оценке, прежде всего?

- а) организаторские и интеллектуальные;
- б) профессиональные, деловые и нравственные;
- в) знания, навыки и умения;
- г) политические убеждения.

10. Что лежит в основе конфликта интересов на государственной службе?

- а) потребности;
- б) исполнение служебных полномочий;
- в) служебные споры;
- г) личная заинтересованность.

Тема 1.2. Государственная кадровая политика

1. Дайте определение сущности государства:

а) общность людей с единым языком, культурой и территорией проживания;

б) общность людей, интегрируемая системой правового и властного принуждения;

в) форма политической организации общества на определенной территории.

2. Назовите конституирующие признаки государства:

а) однородный национальный и языковый состав населения;

б) наличие определенной территории под единой юрисдикцией;

в) особая структура органов и учреждений, осуществляющих властные функции;

г) наличие территориальных границ.

3. Установите соответствие между школами государственного управления и их представителями:

Представители школ	Марксистская – М	Социальное рыночное хозяйство - СРХ	Рыночная – государственный дирижизм – РГД	Рыночная – невмешательство государства - РНГ
1. Ленин В.И.				
2. Кейнс Д.				
3. Фридмен М.				
4. Эрхард Л.				

4. Перечислите институты гражданского общества:

а) учебные заведения;

б) средства массовой информации;

в) органы муниципального самоуправления;

г) партии и общественные организации;

д) некоммерческие организации.

5. Основное назначение государства:

а) охрана общественного правопорядка и окружающей среды;

б) взаимоотношения органов власти с гражданами;

в) защита партийных и властных интересов;

г) обеспечение рациональной организации жизнедеятельности и развития общества.

6. Что характерно (свойственно) для государственного управления рыночной экономикой?

а) регулярный анализ эффективности хозяйственной деятельности корпораций;

б) назначение своих представителей в советы директоров всех акционерных обществ;

в) принятие обязательных программ для всех крупных корпораций;

г) сочетание административных и экономических методов управления;

д) нормативно-правовое оформление всех важных управленческих решений.

7. Формы государственного устройства:

- а) саксонская;
- б) республиканская;
- в) авторитарная;
- г) олигархическая.

8. Суть закона Паркинсона:

а) увеличение использования государственных ресурсов увеличивает аппарат управления;

б) формирование конкурентной рыночной среды минимизирует роль государственного управления;

в) управленческая структура в своем развитии сосредотачивается на самой себе

и увеличивается вне связи с объектом управления.

9. «Институт» как элемент механизма государственного управления:

а) научное учреждение, разрабатывающее и определяющее эффективные механизмы управления;

б) раздел гражданского права;

в) единство органов (учреждений) и специального права в данной сфере управления;

г) орган управления.

10. Формы государственного управления экономикой:

а) кейнсианская;

б) республиканская;

в) саксонская;

г) деспотическая.

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
4	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
3	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
2	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
1	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При

объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

РАЗДЕЛ 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов. Кадровая политика, кадровая стратегия и кадровая служба организации

Ситуационное задание 1 к теме 2.1. Государственная политика в области человеческих ресурсов

Описание ситуации. Изучите описание организации и 1) выявите проблемные области в управлении персоналом; 2) представьте, что вас приняли на работу в эту организацию в должности руководителя вновь создаваемой службы персонала. Разработайте организационную и должностную структуру службы персонала, распределите функции между сотрудниками. Определите первоочередные меры, которые служба персонала должна реализовать в краткосрочной и среднесрочной перспективе для изменения ситуации.

Ситуационное задание 1 к теме 2.2. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур

Описание ситуации. Проанализируйте организационную структуру службы управления персоналом компании ООО «свое предприятие», установите организационно-функциональные связи. В связи с реструктуризацией предприятия вам необходимо оптимизировать структуру, штатный состав и численность службы на 15%. Предложите свой вариант новой структуры.

Ситуационное задание 1 к теме 2.3. Кадровая политика и кадровая стратегия организации

Описание ситуации. Заполните бланки документов по адаптации нового сотрудника в должности оператора производственного оборудования на заводе ОАО «Холодок», занимающегося производством мороженого. В бланке «Карта контроля введения в должность» заполните столбцы.

Ситуационное задание 1 к теме 2.4. Кадровая служба организации

Описание ситуации. Изучите описание деятельности компании и ситуацию, сложившуюся в организации. Какой тип и вид кадровой политики стоит выбрать? Как лучше сочетать бизнес-стратегию и кадровую стратегию в сложившихся условиях? Предложите, как провести реорганизацию с минимальными негативными последствиями, сохранив при этом ценные кадры.

2.4. Рекомендации по оцениванию докладов

Максимальное количество баллов	Критерии
4	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
3	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
2	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

- 1 Государственная кадровая политика как подсистема управления.
- 2 Концепции государственной кадровой политики РФ.
- 3 Концепция реформирования системы государственной службы и ее реализация в России.
- 4 Система государственной службы в РФ.
- 5 Кадровая политика и противодействие коррупции.
- 6 Государственная кадровая политика как система управления человеческими ресурсами.
- 7 Принципы кадровой политики и служебной деятельности государственных служащих в РФ.
- 8 Особенности государственной и муниципальной службы как профессиональной деятельности.

9 Административная реформа и государственная кадровая политика РФ.

10 Государственная служба как профессиональная служебная деятельность.

11 Формирование кадрового состава государственной гражданской службы.

12 Оценка деятельности государственных органов и государственных служащих (на примере региона).

13 Оценка деятельности муниципальных органов и муниципальных служащих (на примере региона, муниципального образования).

14 Кадровая политика зарубежных стран (на примере конкретной страны).

16 Развитие системы государственной службы в РФ.

17 Система управления карьерой в организации, цели, задачи и функции управления карьерой. Формирование кадрового резерва.

18 Формы и методы работы с кадровым резервом.

19 Использование человеческих ресурсов. Делегирование полномочий. Ротация персонала.

20 Использование человеческих ресурсов. Контроль исполнения поручений, его виды, функции.

21 Развитие персонала: инструктаж, ротация, наставничество.

2.5. Рекомендации по оцениванию рефератов

Максимальное количество баллов	Критерии
16	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графическая работа оформлена правильно.
11	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
6	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более

	2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

- 1 Эволюция концепций управления персоналом.
- 2 Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран мира: основной объект управления, доминирующие потребности персонала, ведущие направления HR-менеджмента
- 3 Классификация персонала как инструмент управления в организации.
- 4 Принципы и закономерности управления персоналом.
- 5 Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компаний.
- 6 Европейская модель управления персоналом.
- 7 Белорусская модель управления персоналом.
- 8 Российская модель управления персоналом.
- 9 Японская модель управления персоналом.
- 10 Китайская модель управления персоналом.
- 11 Кадровые стратегии.
- 12 Кадровая политика в туристском бизнесе.
- 13 Информационная безопасность в системе управления персоналом.
- 14 Коммуникационные системы в управлении персоналом.
- 15 Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
- 16 Связи с общественностью в системе управления персоналом.
- 17 Роботизация в системе управления персоналом.
- 18 Методы экстраполяции и экспертных в планировании персонала.
- 19 Компьютерное моделирование в планировании персонала.
- 20 Нормативный и балансовый методы планирования персонала.
- 21 Диаграмма разброса как метод планирования персонала.
- 22 Планирование затрат на персонал.
- 23 Оценка сбалансированности вакансии.
- 24 «Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала.

2.6. Рекомендации по оцениванию научной составляющей (написание научных тезисов)

Максимальное количество баллов	Критерии
6	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной

	литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
4	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
2	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ НАУЧНЫХ ТЕЗИСОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Современные модели управления персоналом.
2. Кадровая политика в бизнесе: актуальны проблемы.
3. Мотивационные аспекты в управлении персоналом.
4. Методы планирования работы персонала: проблемы и пути решения.
5. Проблемы управления персоналом в ДНР.
6. * тема на самостоятельный выбор обучающегося.

2.7. Рекомендации по оцениванию контроля знаний по разделу

Максимальное количество баллов	Критерии
3	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и

	терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа
2	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ ПО 1 РАЗДЕЛУ «ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ. ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА»

Дайте письменные ответы на вопросы:

1. Методологические основы дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации».
2. Место и роль государственной кадровой политики в политике государства.

Практическая часть. Изучите сложившуюся в компании ситуацию. Представьте, что Вы – руководитель, отвечающий за деятельность корпоративного университета. Перед Вами поставлена задача о необходимости развития такой системы обучения, которая обеспечила бы реализацию стратегических задач компании. Определите актуальные направления работы корпоративного университета на ближайший год и спланируйте основные мероприятия на этот период времени. Профиль деятельности: банковский холдинг, включающий финансовые компании и банки. Численность персонала: 12 тыс. человек. Срок работы на рынке: 7 лет. Холдинговая компания образована за счет приобретения региональных банков со сложившейся системой и структурой управления, которые не подвергались изменениям при включении в состав холдинга. На данный момент в холдинге имеется корпоративный университет, созданный на базе обучения, его организационная структура прошла несколько этапов эволюции, приспосабливаясь к стремительно растущим запросам компании. До появления корпоративного университета учебный план и бюджет на обучение формировались на основе консолидированных заявок руководителей и предложений подрядчиков с учетом требования периодичности обучения. Решение о создании университета было принято после того, как собственники прошли обучение курсах по лидерству и

вдохновились идеей формирования единой программы, которая дифференцировалась бы по категориям персонала с учетом требований, заложенных в корпоративных компетенциях, а не по заявкам. Корпоративный университет работает уже несколько лет, обеспечивает и координирует деятельность отделов обучения и учебных центров в компаниях холдинга. На данный момент для сотрудников реализуется обучение: по продуктам, существующим в рамках каждой из компаний группы (данные курсы полностью разрабатываются и реализуются в отделах обучения каждой из компаний, без согласования с корпоративным университетом); по лидерским навыкам (личное лидерство), которые реализуются корпоративным университетом с привлечением внешних провайдеров для всех сотрудников холдинга. На совете директоров при реструктуризации стратегических целей развития компании встал вопрос о необходимости пересмотра деятельности корпоративного университета. В целом система обучения актуальна для холдинга, поскольку обеспечивает престиж, рейтинги банков компаний и актуализацию знаний персонала в части продуктов, однако в части проведения курсов лидерских качеств и навыков обучен уже весь персонал, текучесть которого невысока. В настоящий момент перед холдингом стоит задача интеграции корпоративной культуры, формирования единого бренда и выработки новых единых корпоративных ценностей, которые позволили бы компаниям холдинга чувствовать себя единым целым.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ ПО 2 РАЗДЕЛУ «ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ И КАДРОВАЯ СЛУЖБА ОРГАНИЗАЦИИ»

Дайте письменные ответы на вопросы:

1. Государственная демографическая политика.
2. Современные проблемы кадровой политики в органах государственной власти.

Практическая часть. Ознакомьтесь с материалом и сформулируйте основные принципы кадровой политики данной компании: 1) в области отбора персонала; 2) в сфере обучения и продвижения персонала; 3) в области стимулирования труда. Международная корпорация «Наука Т» — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги, «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем продаж 14 млрд. долл. Филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация,

т.е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса. Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске. Организационная структура строится по функциональному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг «Наука Т» с другими фирмами. Политика управления персоналом. Кадровые службы холдинг «Наука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых уважение к достоинству людей, к ценности работника, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники являются главным ресурсом корпорации. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом. В центре управления персоналом – стимулирование персонала. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой – 208, на административно-управленческий – 79 программ. Остальные носят «сквозной» характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах. В компании сложился механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Для этого используются не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты других компаний, организуются «круглые столы» и дискуссии. Окончившим курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, обучающиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения. Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в «Наука Т» престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи». В корпорации действует центр

по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система «двойной лестницы», иди «двух направлений в карьере» (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной или по научно-инженерной линии).

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Раздел 1. Теоретико-методологические основы кадровой политики. Государственная кадровая политика		
Тема 1.1. Теоретико-методологические основы кадровой политики		
1.	Вопрос к зачету №1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43	ПК-1, ОПК-3, ОПК-1
Раздел 1. Теоретико-методологические основы		
Тема 1.2. Государственная кадровая политика		
2.	Вопрос к зачету №2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44	ПК-1, ОПК-3, ОПК-1
Раздел 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов. Кадровая политика, кадровая стратегия и кадровая служба организации		
Тема 2.1. Государственная политика в области человеческих ресурсов		
3.	Вопрос к зачету №3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45	ПК-1, ОПК-3, ОПК-1
Раздел 2. Государственная политика в области		
человеческих ресурсов. Кадровая политика, кадровая стратегия и кадровая служба организации		
Тема 2.2. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления и персонала предпринимательских негосударственных структур		
4.	Вопрос к зачету №4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46	ПК-1, ОПК-3, ОПК-1
Раздел 2. Государственная политика в области		
человеческих ресурсов. Кадровая политика, кадровая стратегия и кадровая служба организации		
Тема 2.3. Кадровая политика и кадровая стратегия организаций		
5.	Вопрос к зачету №5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47	ПК-1, ОПК-3, ОПК-1
Раздел 2. Государственная политика в области		
человеческих ресурсов. Кадровая политика, кадровая стратегия и кадровая служба организации		
Тема 2.4. Кадровая служба организаций		
6.	Вопрос к зачету №6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48	ПК-1, ОПК-3, ОПК-1

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО ТЕМАМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Сущность, место и роль государственной кадровой политики в политике государства.
2. Механизм формирования государственной кадровой политики.
3. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики.
4. Методические подходы к формированию кадровой политики

государства.

5. Государственная политика в области управления персоналом.
6. Государственная демографическая политика.
7. Государственная политика в области занятости.
8. Государственная политика в области образования.
9. Государственная политика в области органов государственного управления.
10. Государственная молодежная кадровая политика.
11. Формирование и развитие персонала государственной службы.
12. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала
13. предпринимательских негосударственных структур.
14. Сущность, место и роль кадровой политики в политике организации.
15. Типология кадровой политики организации.
16. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.
17. Этапы формирования кадровой политики организации.
18. Направления кадровой политики организации.
19. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала.
20. Кадровая политика в области найма, оценки, отбора и учета персонала.
21. Кадровая политика в области трудовых отношений, условий труда персонала.
22. Кадровая политика в области развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения.
23. Кадровая политика в области мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом.
25. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.
26. Место службы персонала в системе управления организацией.

Цель и задачи службы персонала.

27. Документы, регламентирующие деятельность службы персонала.
28. Организационно-правовое, нормативно-методическое, материально-техническое и информационное обеспечение деятельности служб персонала.
29. Предмет, объект, задачи дисциплины Управление персоналом организаций, как основа для решения социально-экономических проблем. Связь с другими дисциплинами.
30. Понятие и уровни кадрового менеджмента. Положение кадрового менеджмента в системе наук. История развития кадрового менеджмента в России и за рубежом.

31. Понятие, сущность кадровой политики организации, ее место в стратегии развития фирмы. Кадровая политика организации как основа для кооперации и координации сотрудников.

32. Стратегия управления персоналом организации как основа для разработки концепции управления персоналом.

33. Системный подход управлении персоналом организации.

34. Планирование персонала и его виды. Система планов, план по вехам. Диаграмма Ганта, метод Альпы.

35. Формирование человеческих ресурсов. Подбор, отбор и найм персонала.

36. Подбор персонала. Методы подбора персонала. Источники подбора персонала.

37. Отбор персонала. Разработка критериев отбора персонала для различных должностей.

38. Найм персонала. Формы найма, законодательное обеспечение приема на работу.

39. Адаптация персонала, как элемент кадровой политики организации.

40. Виды и формы адаптации персонала. Ее роль в общей стратегии развития персонала организации.

41. Эффективность системы адаптации системы адаптации персонала организации.

42. Деловая оценка персонала, ее цели, задачи и место в системе управления персоналом организации.

43. Разработка критериев оценки персонала по должностям. Виды критериев оценки персонала. Методы оценки персонала.

44. Разработка программы оценки персонала. Ассессмент как метод оценки и развития персонала. Система оценки персонала при приёме на работу.

45. Деловая оценка персонала, как основа развития персонала. Связь оценки персонала с мотивацией и стимулированием персонала.

46. Аттестация персонала: понятие, формы и методы. Соотношение деловой оценки и аттестации персонала.

47. Понятие, принципы и методы расстановки персонала, как основа перемещения персонала.

48. Показатели, влияющие на расстановку персонала.

РЕЦЕНЗИЯ
на ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.04 «Теория и практика кадровой политики государства и организаций»

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Составитель: Гордеева Н.В., доцент

Кафедра: управления персоналом и экономики труда

Представленный на рецензию фонд оценочных средств (далее – ФОС) дисциплины Б1.О.04 «Теория и практика кадровой политики государства и организаций» разработан в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (квалификация «магистр»), утвержденным Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики от 04.05.2020 г. № 57-НП; Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958).

ФОС дисциплины содержит паспорт фонда оценочных средств, описание процедуры текущего контроля и описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля, требования которого предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения дисциплины.

Паспорт ФОС имеет содержательные связи общих и профессиональных компетенций с их компонентами (знаниями, умениями, элементами практического опыта) в контексте требований к результатам подготовки по программе дисциплины Б1.О.04 «Теория и практика кадровой политики государства и организаций».

Объем комплекта оценочных средств соответствует учебному плану подготовки. По качеству комплект оценочных средств в целом обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания с различными целями, даёт возможность определить соответствие обучающихся конкретной квалификационной характеристики.

Структура комплекта оценочных средств соответствует современным требованиям. Содержание каждого его элемента разработано с достаточной степенью полноты содержания и логической завершённости.

ФОС представлен отдельным элементом УМКД, имеет логически завершённую структуру, включает в себя перечень оценочных средств, необходимых для обеспечения текущего контроля уровня подготовки обучающихся по дисциплине Б1.О.04 «Теория и практика кадровой политики государства и организаций»..

Оценочные средства дисциплины представлены в фонде в виде перечня вопросов для самоподготовки к опросу, тестовых заданий для текущего контроля, практических заданий для проверки уровня сформированности компетенций по разделам дисциплины. Фондом оценочных средств предусмотрен комплект оценочных средств для промежуточной аттестации,

что является достаточным для проведения эффективного текущего контроля и успешного освоения дисциплины обучающимися.

Таким образом, ФОС дисциплины Б1.О.04 «Теория и практика кадровой политики государства и организации» соответствует всем требованиям, установленным в «Порядке организации внутренней системы оценивания качества образования в ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и может быть рекомендован к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент

А.В. Петенко

26.08.2021г.

