

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 18.05.2026 13:39:18
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.10. Кадровая политика и кадровый аудит
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Государственная и муниципальная служба
(наименование образовательной программы)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026
Донецк

Автор-составитель РПД:

Фоменко Евгения Игоревна, доцент, канд. экон. наук, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования

Заведующий кафедрой:

Хасанова Елена Викторовна, канд. экон. наук, заведующий кафедрой теории управления и государственного администрирования

Рабочая программа дисциплины Б1.В.10. Кадровая политика и кадровый аудит одобрена на заседании кафедры теории управления и государственного администрирования факультета государственной службы и управления Донецкого филиала РАНХиГС.

Протокол № 10 от «17» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.10. Кадровая политика и кадровый аудит обеспечивает формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)**</i>	Код компетенции**	Наименование Компетенции**	Код индикатора достижения компетенций**	Наименование индикатора достижения компетенций**	Образовательный результат**
-	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Организует и руководит работой органов публичного управления для достижения поставленных целей	Знает кадровые технологии и методы управления персоналом для эффективной работы органов власти Умеет организовывать работу органов публичного управления, распределять задачи и координировать деятельность подразделений
			УК-3.2	Вырабатывает стратегию достижения общественно значимого результата, обеспечивая вовлеченность участников команды, разрешение конфликтов и ориентацию на достижение общественно значимого результата	Знает методы мотивации и вовлечения сотрудников в достижение общих целей Умеет разрабатывать стратегию достижения общественно значимых результатов, применять техники разрешения конфликтов и обеспечивать командную ориентацию на результат
-	ПК-1	Способен осуществлять стратегическое руководство и операционное	ПК-1.4	Способен разрабатывать и реализовывать современную	Знает методологические основы разработки современной кадровой политики в системе

		<p>управление в системе публичной власти, обеспечивая разработку и реализацию социально-экономической политики, эффективное использование государственного имущества, реализацию кадровой политики и организацию исполнения управленческих решений на основе применения современных технологий менеджмента и методов стратегического анализа</p>		<p>кадровую политику в системе публичной власти, организовывать процессы формирования кадрового состава государственной и муниципальной службы и проводить независимый аудит кадровых процессов для обеспечения эффективности деятельности органов власти</p>	<p>публичной власти, включая цели, принципы, приоритеты и механизмы её реализации в условиях цифровой трансформации государственного и муниципального управления; нормативно-правовую базу и методический инструментарий проведения независимого аудита кадровых процессов (HR-аудит), включая критерии оценки эффективности использования</p> <p>Умеет разрабатывать и обосновывать мероприятия современной кадровой политики (подбор, оценка, ротация, адаптация) для органов публичной власти с применением технологий стратегического анализа и методов управления талантами; организовывать проведение HR-аудита кадровых процессов в органе государственной или муниципальной власти, интерпретировать его результаты и формулировать рекомендации по повышению эффективности деятельности на основе независимой оценки квалификации и анализа кадрового резерва.</p>
--	--	--	--	---	--

* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

4,00 з.е., 144 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 18 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 8 ак. час на лекции и 10 ак. час на практические занятия. 117 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.10. Кадровая политика и кадровый аудит реализуется на 3-м семестре 2-го курса после изучения дисциплин:

- Теория и механизмы современного государственного управления.
- Экономика общественного сектора.
- Государственная служба Российской Федерации.
- Муниципальное управление и местное самоуправление.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕ ГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катт эк	Конт роль	СРкр		СРэк
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ											
Тема 1	Теоретические основы кадровой политики организации	18	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	14	Контрольные вопросы, тестирование, КТ1
Тема 2	Уровни кадровой политики государства и место в ней кадровой политики организации	16	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	14	Доклады, тестирование, КТ1

Тема 3	Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии	16	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	14	Контрольные вопросы, тестирование, КТ1
Тема 4	Основные направления кадровой политики организации	17	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	15	Контрольные вопросы, тестирование, КТ2
Тема 5	Использование кадровых технологий в кадровой политике организации	17	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	Доклады, тестирование, КТ2
Тема 6	Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации	17	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	Доклады, тестирование, КТ2
Тема 7	Теоретические основы кадрового аудита	17	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	15	Контрольные вопросы, тестирование, КТ3
Тема 8	Технологии проведения кадрового аудита	17	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	Контрольные вопросы, тестирование, КТ3
Промежуточная аттестация		9	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	Экзамен
Итого		144	8			10			0	9	0		117	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы кадровой политики организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Сущность кадровой политики, цели и задачи, принципы, типы (открытая, закрытая, активная, пассивная, реактивная, превентивная). Связь с жизненным циклом организации, нормативно-правовая база (ТК РФ, локальные акты). Основные характеристики кадровой политики организации, место в системе управления персоналом, этапы построения и пути реализации кадровой политики. Влияние внешних и внутренних факторов на кадровую политику организации.

Тема 2. Уровни кадровой политики государства и место в ней кадровой политики организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Предмет и механизм кадровой политики. Национальный уровень, отраслевой уровень, региональный уровень, корпоративный уровень. Понятие концепции государственной кадровой политики. Комплексная система управления человеческими ресурсами. Место кадровой политики в системе государственной службы.

Тема 3. Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Теоретико-методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии. Основные черты кадровой стратегии организации. Выбор стратегии. Критерии оценки стратегии. Инструменты реализации кадровой стратегии. Современные кадровые стратегии планирования работы с персоналом. Методы прогнозирования потребности в кадрах на перспективу.

Тема 4. Основные направления кадровой политики организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Планирование персонала, отбор и найм, адаптация, обучение и развитие, оценка персонала, мотивация и стимулирование, управление карьерой, кадровый резерв, удержание, высвобождение, кадровое делопроизводство, принципы подбора, источники найма, программы стажировок, наставничество, КРІ, грейдирование, гибкие графики, удалённая работа, непрерывное обучение, персонализация, жизненный цикл организации, согласованность направлений, синергия. Управление кадровой политикой в различных сферах: демографической, образования, профессиональной ориентации, занятости, труда, социального развития

Тема 5. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Место и роль кадровых технологий в реализации кадровой политики организации. Типы технологий: технологии решения стратегических кадровых задач; технологии кадрового моделирования и прогнозирования; инновационные (наукоемкие) технологии; универсальные технологии. Технология «Центр оценки». Технология психологического анализа личности. Методы определения критериев отбора. Содержание и структура кадровых технологий. Базовые кадровые технологии. Специфические и общие управленческие функции кадровых технологий.

Тема 6. Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Сущность кадрового потенциала и его место в кадровой политике организации. Кадровый резерв, ротация кадров. Структура кадрового потенциала организации. Регулирование трудовых и личностных отношений сотрудников. Элементы кадрового потенциала. Оценка уровня кадрового потенциала организации и его развитие. Методики оценки кадрового потенциала (метод балльной оценки компонентов кадрового потенциала, кластерный метод, метод оценки кадрового потенциала через расчёт обобщающего объемного показателя, метод интегральной оценки).

Тема 7. Теоретические основы кадрового аудита. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Понятие и сущность кадрового аудита, цели, задачи, виды. Возможности аудита персонала. Функции оценки персонала. Классификация основных этапов его проведения. Система и принципы кадрового аудита. Принципы проведения кадрового аудита. Основные этапы работы при проведении кадрового аудита. Основные направления проведения кадрового аудита.

Тема 8. Технологии проведения кадрового аудита. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Разработка программы проведения кадрового аудита. Этапы проведения. Методы (организационно-аналитические, социально-психологические и экономические) и технологии проведения кадрового аудита. МВО-подход. Аудиторское заключение (вводная, аналитическая и итоговая части).

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.10. Кадровая политика и кадровый аудит входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74			B	P/ Passed
60-69	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. *Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам*

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.10. Кадровая политика и кадровый аудит используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Контрольные вопросы для проведения опроса, тестирование, эссе, доклады, реферат, контрольные задания

Таблица 5.1.

Раздел/Темы	Формы текущего контроля			КЗР
	УО	Д	ТЗ	
Р-1. / Т-1	4	-	4	12
Р-1. / Т-2	-	4	4	

P-1. / T-3	4	-	4	12
P-2. / T-4	4	-	4	
P-2. / T-5	-	4	4	
P-2. / T-6	-	4	4	12
P-3. / T-7	4	-	4	
P-3. / T-8	-	4	4	
Итого: 100 б	16	16	32	36

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

КЗ – контрольные задания;

ПЗ – практическое занятие;

Д – доклад;

КЗР – контрольные работы по разделу.

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
4	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2-3	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Логика изложения	1	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	1	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора

Итого максимально:	4	
--------------------	---	--

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
2-3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
1	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания контрольных заданий:

Балы	Описание критерия
10-12	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
7-9	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
5-6	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-4	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Теоретические основы кадровой политики организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение понятиям «политика», «кадровая политика», «государственная кадровая политика».

....

Тестовые задания:

Доклады:

1. Кадровая политика: принципы приоритетные направления, субъекты и объекты.

...

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Главная цель государственной кадровой политики – это...

- А) ориентация на включение нового персонала только с низшего должностного уровня;
- Б) совершенствование структуры организации, разработка положений о подразделениях и должностных инструкций;
- В) учет существенных структурных сдвигов на рынке труда и качественных перемен в рабочей силе;
- Г) формирование кадрового потенциала, который в профессиональном, квалификационном и деловом отношении позволял бы обеспечивать эффективное функционирование и развитие госаппарата.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.
2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.
3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.
4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).

Существуют различные типы кадровой политики, направленные на достижение определенных целей. Каждая из них обладает своими характеристиками и методами реализации. Например, кадровая политика, ориентированная на привлечение и отбор талантов, акцентирует внимание на повышении конкурентоспособности организации через привлечение высококвалифицированных специалистов. В то время как политика развития персонала сосредоточена на обучении и повышении квалификации существующих сотрудников, что способствует их профессиональному росту и повышению общей эффективности компании. Кроме того, кадровая политика может включать аспекты мотивации и удержания сотрудников, что играет ключевую роль в снижении текучести кадров и создании благоприятной рабочей атмосферы. Таким образом, выбор конкретной кадровой политики зависит от стратегических целей организации и ее текущих потребностей. К основным типам кадровой политики следует отнести активную, пассивную, реактивную и превентивную. Ваша задача

найти верное определение для каждого из представленного типа.

1. Активная кадровая политика	А. При данном типе отсутствуют чёткие стратегии управления персоналом. Организация реагирует на возникающие проблемы в области управления персоналом лишь когда они начинают негативно влиять на работу
2. Пассивная кадровая политика	Б. Характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников на любом уровне иерархии и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией
3. Реактивная кадровая политика	В. С такой политикой организация (предприятие) принимает системные меры для привлечения, развития и удержания квалифицированных сотрудников
4. Превентивная кадровая политика	Г. Организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а последующее замещение происходит только из числа работников организации
	Д. Организации, применяя этот тип политики, действуют ещё до появления проблем. Они проводят анализ рисков и разрабатывают стратегии по предотвращению сложностей с персоналом
	Е. Предполагает принятие мер только тогда, когда проблема уже существует. Организация реагирует на кризисные ситуации, но не разрабатывает долгосрочных стратегий по управлению персоналом

Тема 2. Уровни кадровой политики государства и место в ней кадровой политики организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Контрольные вопросы:

1. Какие этапы предполагает разработка государственной кадровой политики?

...

Доклады:

1. Взаимосвязь и взаимозависимость уровней кадровой политики.

...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение научных принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях того или иного развития государства – это кадровая политика...

- А) государства;
- Б) региона;
- В) области;
- Г) муниципалитета.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
3. Выбрать несколько правильных ответов.
4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).

Благоприятные условия работы способствуют повышению эффективности сотрудника в достижении поставленных трудовых целей. При этом такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения могут влиять на ряд факторов. Определите на что влияют указанные недостатки условий работы.

- А) текучесть кадров;
- Б) развитие неформальной коммуникации;
- В) уровень стресса и утомляемость;
- Г) повышение производительности;
- Д) риск ошибок;
- Г) развитие моральной мотивации сотрудников.

Тема 3. Методологические основы разработки кадровой политики и кадровой стратегии. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Контрольные вопросы:

1. Назовите факторы, определяющие кадровую стратегию организации

....

Доклады:

1. Кадровая политика: направление, роль связь со стратегией и эффективностью.

...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Понимание роли и сущности мотивации для органов власти является необходимым условием для построения эффективной системы государственного управления, способной отвечать вызовам современности и обеспечивать устойчивое развитие страны. Какой метод наиболее эффективен для мотивации сотрудников на выполнение сложных задач?

А) штрафные санкции;

Б) критика ошибок;

В) предоставление возможности для профессионального развития;

Г) акцент на материальном стимулировании.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.

4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135).

Расставьте предложенные действия в правильной последовательности, отражающей логическую и методологическую структуру проведения

кадровой политики в органах публичного управления.

1. Разработка и утверждение стратегии кадровой политики органа публичного управления.

2. Анализ социально-экономических факторов, влияющих на эффективность работы персонала.

3. Анализ текущей кадровой ситуации в органе публичного управления (численность, структура, квалификация персонала).

4. Определение ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки результатов реализации кадровой политики.

5. Внедрение мероприятий по реализации кадровой политики и мониторинг их эффективности.

Тема 4. Основные направления кадровой политики организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите основные направления реализации кадровой политики.

...

Доклады:

1. Мотивация и стимулирование труда: системы и механизмы.

...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Представьте, что вы являетесь сотрудником отдела по работе с обращениями граждан в органе местного самоуправления. В ваш отдел поступило большое количество однотипных жалоб, касающихся неудовлетворительной работы общественного транспорта в одном из районов города. Руководитель отдела поручил вам принять участие в подготовке совещания, целью которого является выработка стратегии решения данной проблемы. Какое из перечисленных действий является

первоочередным для эффективной организации работы по решению проблемы, описанной выше?

А) немедленное направление запроса в транспортную компанию с требованием предоставить объяснения;

Б) созыв экстренного совещания всех сотрудников отдела для обсуждения поступивших жалоб;

В) анализ поступивших обращений для определения основных причин недовольства граждан и выявления наиболее проблемных маршрутов;

Г) подготовка ответа на каждое обращение, объясняющего текущую ситуацию и планы по улучшению.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.

5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).

Что является основным показателем эффективности работы организации?

А) количество сотрудников;

Б) степень достижения поставленных целей;

В) размер занимаемой площади;

Г) возраст организации.

Тема 5. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте содержание и структуру кадровых технологий

....

Доклады:

1. Этические аспекты использования кадровых технологий (конфиденциальность данных, справедливость оценки и т.д.).

...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Кадровая технология – это...

- А) совокупность последовательность производимых действий, приёмов, операций, которые позволяют на основе полученной информации о возможности личности сформировать условия их реализации;
- Б) способ информирования работодателей о наиболее важных характеристиках претендента на получение рабочего места в организации;
- В) средство управление количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организация и эффективности её функционирования;
- Г) описание объективных характеристик конкретной профессии, функций и процессов трудовой деятельности работника.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять суть вопроса.
2. Продумать логику и полноту ответа.
3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.
4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Описание задания: Орган местного самоуправления (далее – ОМСУ) N, расположенный в регионе с ярко выраженной демографической проблемой старения населения и оттока молодежи, столкнулся со следующими вызовами в сфере управления персоналом:

1. Высокий средний возраст муниципальных служащих (52 года).
2. Низкий уровень привлечения и закрепления молодых специалистов (до 30 лет) на муниципальной службе.
3. Недостаточная мотивация персонала, проявляющаяся в формальном отношении к исполнению должностных обязанностей и низкой инициативности.
4. Ограниченные финансовые ресурсы бюджета ОМСУ для реализации мер по стимулированию персонала.
5. Несоответствие компетенций части муниципальных служащих современным требованиям цифровой экономики и потребностям населения.
6. Отсутствие формализованной системы оценки эффективности деятельности муниципальных служащих, ориентированной на достижение стратегических целей развития муниципального образования.

Проведите комплексный анализ текущей кадровой ситуации в ОМСУ N с учетом представленных данных и региональных социально-экономических особенностей:

1. Определите ключевые проблемы и риски, связанные с неэффективной кадровой политикой.

2. Оцените потенциальное влияние этих проблем на достижение стратегических целей развития муниципального образования.

3. Предложите SWOT-анализ кадровой политики ОМСУ N, выделяя сильные и слабые стороны, возможности и угрозы.

Тема 6. Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Контрольные вопросы:

1. Объясните взаимосвязь понятий «кадровый резерв» и «кадровый потенциал».

...

Доклады:

1. Мотивация и вовлеченность персонала как факторы, определяющие реализацию кадрового потенциала.

...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Оценка кадрового потенциала – это процесс...

а) выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах;

б) определения лучших работников;

в) проведения аналитического анализа организации;

г) обновления кадрового потенциала.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять суть вопроса.

2. Продумать логику и полноту ответа.
3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.
4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Описание задания: Представьте, что вы являетесь руководителем департамента кадровой политики в Министерстве экономического развития региона. В последнее время наблюдается увеличение текучести кадров среди молодых специалистов (стаж до 3 лет) в подведомственных организациях, занимающихся вопросами развития малого и среднего предпринимательства. Это негативно сказывается на эффективности реализации региональных программ поддержки бизнеса и создает дополнительную нагрузку на существующий кадровый резерв.

1. Укажите, какие конкретно данные необходимо собрать и проанализировать для выявления ключевых факторов, влияющих на увольнение.

2. Разработайте детализированную кадровую политику (направления), направленную на снижение текучести кадров среди молодых специалистов в подведомственных организациях.

Тема 7. Теоретические основы кадрового аудита. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Контрольные вопросы:

1. Что представляет собой внешний и внутренний кадровый аудит?
...

Доклады:

1. Проблемы и перспективы развития кадрового аудита в России.
...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Кадровый аудит эффективности системы управления персоналом способствует...

А) сохранению ядра кадрового потенциала организации и выработке командной культуры;

Б) эффективному ведению бухгалтерского учета в организации;

В) расширению структуры организации;

Г) установлению структуры, отвечающей сложившейся ситуации.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.
2. Продумать логику и полноту ответа.
3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.
4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Описание задания: Сравните кадровый аудит профессиональной компетенции персонала (ПКП) и кадровый аудит командной компетентности (ККП) организации. Чем они похожи и в чем различаются? Дайте аргументированный ответ с примерами.

Тема 8. Технологии проведения кадрового аудита. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Контрольные вопросы:

1. Что входит в структуру и содержание аудиторского заключения?
...

Доклады:

1. Специфика кадрового аудита в отдельных функциональных областях (например, аудит системы оплаты труда, аудит системы обучения и развития персонала).
...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Задача кадрового аудита профессиональной компетенции персонала заключается в...

- А) проверке финансового состояния организации;
- Б) проверке финансовой (бухгалтерской) отчетности для оценки степени ее достоверности;
- В) оценке потенциала сотрудников, а также организация обратной связи с сотрудниками для определения качества их работы;
- Г) создании управленческой команды, способной работать рационально.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.
2. Продумать логику и полноту ответа.
3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.
4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ.

Описание задания: В организации произошли кадровые изменения, в том числе сменился руководитель высшего звена. Свою работу в новой должности он начал с формирования своего представления о состоянии персонала в организации. В частности, он выяснил, что с сотрудниками организации были заключены трудовые договоры на разные сроки (от одного до пяти лет). Он предложил некоторым работникам перезаключить договоры, аргументируя это тем, что у них заключены долгосрочные соглашения, а, по его мнению, они не соответствуют требованиям по своим профессиональным качествам. Руководитель, используя данную ситуацию, решил получить консультацию у аудиторов.

Определите каковы будут результаты деятельности аудиторов в данной ситуации?

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной работы	Максимальное количество баллов за работу в рамках КР, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной работы	Результат контрольной работы, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине
КР 1	100	0,12	12

КР 2	100	0,12	12
КР 3	100	0,12	12
Итого:	x	0,36	36

Формула расчета результата контрольной работы:

Результат контрольной работы = Количество баллов за работу в рамках КР X Коэффициент веса контрольной работы.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Темы 1-3.

Эссе:

Тема эссе: «Современные вызовы кадровой политики организации в условиях цифровой трансформации экономики». Фрагмент для включения в эссе

Ниже представлен фрагмент текста, который должен быть органично включён в основную часть эссе (рекомендуется разместить в разделе 2 или 3). Фрагмент необходимо продолжить, развив заложенные в нём идеи и конкретизировав их примерами.

«В условиях цифровой трансформации кадровая политика организации претерпевает фундаментальные изменения. Традиционные методы управления персоналом, основанные на бумажном документообороте и личных собеседованиях, уступают место цифровым платформам, позволяющим автоматизировать рутинные процессы и собирать большие массивы данных о сотрудниках. Однако технологизация кадровых процедур порождает новые вызовы. Одним из ключевых становится необходимость сохранения баланса между эффективностью цифровых решений и гуманистической составляющей управления. Чрезмерная алгоритмизация процессов подбора, оценки и мотивации может привести к дегуманизации трудовых отношений, снижению лояльности персонала и росту психологической напряжённости в коллективе. Кроме того, возникает проблема адаптации сотрудников старших возрастных групп к новым цифровым инструментам, что требует разработки специальных программ наставничества и повышения цифровой грамотности. Особого внимания заслуживает вопрос этичности использования технологий искусственного интеллекта при принятии кадровых решений, таких как отбор кандидатов или оценка эффективности труда. Отсутствие прозрачных алгоритмов и возможность дискриминации по неявным признакам ставят перед HR-специалистами задачу выработки новых этических стандартов кадровой

работы в цифровой среде».

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	14-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
	7-13	Поверхностное описание без конкретных примеров
	0-6	Тема раскрыта минимально или не раскрыта вовсе
Грамотность изложения	14-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
	7-13	Правила грамматики, орфографии и пунктуации соблюдены частично, но они не влияют на понимание текста
	0-6	Многочисленные ошибки, затрудняющие восприятие текста
Стилистика	14-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
	7-13	Стиль изложения в целом единый, но есть отдельные нарушения лаконичности или точности формулировок
	0-6	Несоответствие стиля теме, размытые формулировки, избыточность текста
Логика изложения	14-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
	7-13	Есть небольшие нарушения логики изложения, некоторые аргументы слабо связаны с выводами
	0-6	Нарушена последовательность изложения, отсутствует логическая связь между частями текста
Оригинальность	14-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
	7-13	Частично оригинальные идеи, но присутствуют элементы шаблонного мышления
	0-6	Отсутствие оригинальности, использование шаблонных решений и подходов

Итого максимально:	100	
--------------------	-----	--

КТ – 2.
Темы 4-6.

Реферат

Подготовка рефератов по темам дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит».

Тематика рефератов:

1. Служебная карьера: понятие, виды, этапы. Управление карьерой.
2. Планирование потребности в кадрах: методы и инструменты.
3. Подбор и отбор персонала: современные технологии и подходы.
4. Адаптация новых сотрудников: программы и методы.
5. Обучение и развитие персонала: виды, формы, методы.
6. Мотивация и стимулирование труда: системы и механизмы.
7. Оценка и аттестация персонала: цели, задачи, методы.
8. Формирование кадрового резерва: методы и этапы.
9. Оплата труда: системы, формы, методы.
10. Управление талантами: поиск, привлечение, развитие, удержание.
11. Внутренние коммуникации и формирование корпоративной культуры.
12. Персонал-технологии как основы реализации кадровой политики: основные составляющие, создание, возможности применения.
13. Современные кадровые технологии: обзор и классификация (E-recruiting, HR-аналитика, системы управления талантами, Learning Management Systems (LMS), системы оценки персонала, автоматизация кадрового делопроизводства и др.).
14. Влияние цифровизации на кадровые процессы и кадровую политику.
15. Внедрение и адаптация кадровых технологий в организации: этапы, факторы успеха, распространенные ошибки.
16. Роль кадровых технологий в формировании HR-бренда организации.
17. Кадровый потенциал как ключевой ресурс организации: определение, структура, показатели оценки.

18. Методы оценки и развития кадрового потенциала (оценка компетенций, центры оценки, коучинг, менторинг, программы развития лидерства и т.д.).

19. Проблемы сохранения и привлечения талантливых сотрудников.

20. Роль кадровой политики в создании благоприятной среды для развития кадрового потенциала.

Методические рекомендации по подготовке реферата:

Подготовка реферата способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании реферата по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка реферата требует от обучающегося самостоятельности и интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала, например, в форме развернутого плана;
- написание текста реферата с соблюдением требований научного стиля.

Построение реферата включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других научных проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь структурно-логическое деление. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания реферата:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность	0-20	Соблюдены все правила

изложения		грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

КТ – 3.

Темы 7-8.

Контрольное задание:

1. Аудитом персонала можно назвать консультационную деятельность, экспертным путем устанавливающую кадровый потенциал организации и его эффективность. Аудитор изучает документацию, имеющую отношения к вопросам подбора, оформления, перемещения и освобождения от должности сотрудников организации на предмет соответствия бумаг требованиям законодательных актов Российской Федерации.

Перечислите требования, выдвигаемые кадровому аудитору?

Каким образом результаты кадрового аудита могут повлиять на кадровую политику организации?

2. Комплексный кадровый аудит – это проверка системы кадрового делопроизводства в организации, направленная на выявление несоответствий законодательству и внутренних нормативных актов.

Некоторые аспекты, которые изучает кадровый аудит:

1. Работа с ресурсами.
2. Система пополнения кадров.
3. Адаптация новых сотрудников.
4. Обучение, повышение квалификации, аттестация.
5. Система мотивации и стимулирования.
6. Социальный и психологический климат.

Какие ключевые этапы включает в себя комплексный кадровый аудит и

как эффективно использовать его результаты для оптимизации HR-процессов и повышения общей эффективности организации?

3. Проанализируйте причины, при которых целесообразно проведение кадрового аудита.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий

Для выполнения проверочных заданий по данной дисциплине потребуется следующий набор материалов и оборудования. Прежде всего, необходимы персональные компьютеры или ноутбуки с установленным пакетом офисных программ для работы с таблицами, текстами и презентациями. В качестве обязательного программного обеспечения выступают справочно-правовые системы типа «КонсультантПлюс» или «Гарант» для проверки актуальности трудового законодательства и нормативных актов. Для анализа документов и составления отчетов потребуются бумага формата А4, ручки, карандаши, маркеры и папки для систематизации материалов.

6. *Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине*

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами заданий. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей, затем приступает к выполнению. Необходимо дать ответ

в письменном виде, подробно изложив ход мыслей.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Тема 1. Теоретические основы кадровой политики организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Экзаменационные вопросы:

1. Раскройте сущность кадровой политики организации, её цели, задачи и основные принципы.
2. Охарактеризуйте типы кадровой политики: открытая, закрытая, активная, пассивная, реактивная, превентивная.
3. Объясните взаимосвязь кадровой политики с жизненным циклом организации и корпоративной культурой.

Экзаменационное практическое задание:

1. На основе описания организации (выдаётся преподавателем) определите тип её кадровой политики. Составьте перечень принципов, которые должны лечь в основу Положения о кадровой политике для данной организации, и обоснуйте каждый принцип с учётом её специфики.

Тема 2. Уровни кадровой политики государства и место в ней кадровой политики организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Экзаменационные вопросы:

1. Опишите иерархию уровней кадровой политики: национальный, отраслевой, региональный, корпоративный.
2. Проанализируйте влияние государственного регулирования (законы о занятости, миграционная политика, профессиональные стандарты) на кадровую политику организации.
3. Как организации могут адаптировать свои кадровые стратегии под государственные тренды (цифровизация, демография, социальная ответственность)?

Экзаменационное практическое задание:

1. Приведите пример конкретного государственного решения (субсидии, налоговые льготы, программа переобучения) и опишите, как организация из определённой отрасли (на ваш выбор) может использовать это решение для корректировки своей кадровой политики. Укажите возможные выгоды и риски.

Тема 3. Методологические основы разработки кадровой политики

и кадровой стратегии. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Экзаменационные вопросы:

1. Опишите этапы разработки кадровой политики: от диагностики до утверждения документа.
2. Какие методы сбора данных (SWOT-анализ, PEST-анализ, бенчмаркинг, опросы) используются при проектировании кадровой политики?
3. Объясните взаимосвязь кадровой стратегии и общей бизнес-стратегии организации. Приведите примеры согласования.

Экзаменационное практическое задание:

1. Проведите SWOT-анализ кадрового потенциала гипотетической компании (исходные данные предоставляются). На основе результатов анализа сформулируйте три стратегические цели кадровой политики и определите направления действий для их достижения.

Тема 4. Основные направления кадровой политики организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Экзаменационные вопросы:

1. Перечислите и охарактеризуйте основные направления кадровой политики: отбор, адаптация, обучение, оценка, мотивация, карьера.
2. Как принципы кадровой политики (например, «выращивание кадров» vs «рыночный найм») определяют выбор инструментов в каждом направлении?
3. В чём заключается необходимость согласованности всех направлений кадровой политики между собой?

Экзаменационное практическое задание:

1. Для компании, переходящей от закрытой кадровой политики к открытой (в связи с быстрым ростом), предложите изменения по трём направлениям: отбор, обучение, стимулирование. Обоснуйте каждое изменение и опишите ожидаемый эффект.

Тема 5. Использование кадровых технологий в кадровой политике организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Экзаменационные вопросы:

1. Какие основные кадровые технологии применяются для реализации кадровой политики?
2. Как выбор кадровых технологий зависит от типа кадровой

политики организации?

3. Назовите этические и правовые риски использования технологий в управлении персоналом.

Экзаменационное практическое задание:

1. Сравните два подхода: внедрение ATS-системы для массового подбора при открытой политике и использование системы развития внутренних талантов при закрытой политике. Для каждого случая укажите ключевые метрики эффективности и возможные проблемы внедрения.

Тема 6. Место, роль и значение кадрового потенциала в кадровой политике организации. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Экзаменационные вопросы:

1. Раскройте понятие кадрового потенциала, его структуру и отличие от текущей компетентности.

2. Как оценка кадрового потенциала (ассесмент-центр, психометрика, анализ преемственности) влияет на формирование кадровой политики?

3. Объясните, как кадровая политика может целенаправленно развивать кадровый потенциал организации.

Экзаменационное практическое задание:

1. Разработайте фрагмент программы «Управление талантами» для организации (сфера деятельности выбирается студентом). Определите критерии выявления сотрудников с высоким потенциалом, опишите инструменты их развития (ротация, менторство, проекты) и механизмы удержания.

Тема 7. Теоретические основы кадрового аудита. УК-3.1, УК-3.2, ПК-1.4.

Экзаменационные вопросы:

1. Раскройте сущность, цели и задачи кадрового аудита.

2. Охарактеризуйте виды кадрового аудита.

3. Какие критерии и метрики используются для оценки эффективности кадровых процессов в ходе аудита?

Экзаменационное практическое задание:

1. Разработайте чек-лист для проведения комплаенс-аудита кадрового делопроизводства в малом бизнесе (до 50 сотрудников). Включите не менее 10 пунктов проверки, укажите возможные нарушения и санкции за их несоблюдение.

Тема 8. Технологии проведения кадрового аудита. УК-3.1, УК-3.2,

ПК-1.4.

Экзаменационные вопросы:

1. Опишите этапы проведения кадрового аудита: планирование, сбор данных, обработка, подготовка отчёта.
2. Какие методы сбора данных используются при кадровом аудите (интервью, анкетирование, анализ документов, наблюдение)?
3. Объясните, как результаты кадрового аудита используются для корректировки кадровой политики организации.

Экзаменационное практическое задание:

1. На основе условного отчёта кадрового аудита (данные выдаются) сформулируйте не менее трёх проблем в кадровой политике организации. Предложите рекомендации по их устранению, укажите сроки и ответственных за реализацию каждой рекомендации.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	90-100
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	60-74
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей,	1-59

обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	
---	--

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий

Прежде всего, необходимы персональные компьютеры или ноутбуки с установленным пакетом офисных программ для работы с таблицами, текстами и презентациями. В качестве обязательного программного обеспечения выступают справочно-правовые системы типа «КонсультантПлюс» или «Гарант» для проверки актуальности трудового законодательства и нормативных актов. Для проработки материалов, к примеру, анализа документов и составления отчетов потребуются бумага формата А4, ручки, карандаши, маркеры и папки для систематизации материалов.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем. К самостоятельному виду работы студентов относится работа в библиотеках, в электронных поисковых системах и т.п. по сбору материалов, необходимых для проведения практических занятий или выполнения конкретных заданий преподавателя по изучаемым темам. Студенты могут установить диалог с преподавателем, получать консультации по выполнению заданий. В качестве оценочных средств на протяжении семестра используются тестовые и иные задания.

Обучение по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельную работу студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного

обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Работа обучающегося на лекции:

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся.

Подготовка к практическим занятиям:

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада / реферата / вопроса по теме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и / или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.

4. Выполнение задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома.

5. Подведение итогов занятия.

Работа с литературными источниками:

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Богдан, Н. Н. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебное пособие / Н. Н. Богдан, И. П. Бушуева, Е. В. Балганова. – Москва : Дело РАНХиГС, 2022. – 182 с. – ISBN 978-5-8036-1039-7. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/467039> (дата обращения: 09.04.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Москвитина, Н. В. Управление персоналом : учебное пособие / Н. В. Москвитина. – Иркутск : ИГУ, 2021. – 135 с. – ISBN 978-5-9624-1971-8. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/269765> (дата обращения: 09.04.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Сычанина, С. Н. Основы управления персоналом : учебник / С. Н. Сычанина, Р. А. Шичиях. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 208 с. – ISBN 978-5-907373-93-8. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/422003> (дата обращения: 09.04.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Шевченко, Н. Н. Основы кадрового консалтинга и аудита : учебное пособие / Н. Н. Шевченко, Н. И. Шаталова. – Санкт-Петербург : БГТУ "Военмех" им. Д.Ф. Устинова, 2022. – 75 с. – Текст : электронный //

Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/382145> (дата обращения: 09.04.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

8.2.Дополнительная литература

1. Крутикова, В. В. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебное пособие / В. В. Крутикова, М. А. Соломахин. – Воронеж : Мичуринский ГАУ, 2020. – 71 с. — ISBN 978-5-94664-436-5. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/253559> (дата обращения: 09.04.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Практикум «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие / А. И. Низамова, З. М. Хасанов, Н. В. Хасанова, А. Р. Шаисламов. – Уфа : БГПУ имени М. Акмуллы, 2026. – 100 с. – ISBN 978-5-00251-108-2. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/516422> (дата обращения: 09.04.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации : учебное пособие / составители К. Е. Гришин [и др.]. – Уфа : УУНиТ, 2020. – 372 с. – ISBN 978-5-7477-5203-0. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/179933> (дата обращения: 09.04.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Щепеткина, И. В. Кадровый менеджмент : учебное пособие / И. В. Щепеткина. – Екатеринбург : УГЛТУ, 2023. – 160 с. – ISBN 978-5-94984-879-1. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/418775> (дата обращения: 09.04.2026). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

8.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Российская Федерация. Конституция. – Текст : электронный // Сайт Президента Российской Федерации. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/constitution>

2. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной службе Российской Федерации» [принят Государственной Думой 7 июля 2004 года] : [с изменениями и дополнениями от 27.11.2023]. — Текст : электронный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 11.04.2026).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30 апреля 2026 г.) // Собрание законодательства

Российской Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3. – Текст : непосредственный.

8.4 Интернет-ресурсы

1. Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ. – URL: <https://www.garant.ru/>
2. Информационно-правовой портал «КонсультантПлюс». – URL: <https://www.consultant.ru/about/>
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. – URL: <https://elibrary.ru/>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>
5. Электронно-библиотечная система «Лань». – URL: <http://e.lanbook.com>

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows, Microsoft Office, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (для компьютерных аудиторий) и Интернет. Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы.