

Федеральное государственное образовательное бюджетное  
учреждение высшего образования  
**«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»**

**Уфимский филиал Финуниверситета**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**  
**«ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ НА**  
**ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ»**

**по направлению подготовки**  
**38.04.04 ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

РАССМОТРЕН  
на заседании кафедры  
«Экономика, менеджмент и маркетинг»  
Протокол № 9 от «25»марта 2025 г.  
Заведующий кафедрой



/Д.В.Чувилин

Разработан на основе  
*ОС ФГОБУ ВО Финуниверситета по  
направлению 38.04.04 Государственное и  
муниципальное управление (уровень  
магистратуры) № 1524/о от 28.06.2021 г.*

## 1. Цель, задачи и результаты изучения дисциплины

Наименование учебной дисциплины: «Государственная кадровая политика и кадровый аудит на государственной службе».

### Цель дисциплины:

Формирование у обучающихся системы знаний и навыков осуществления государственной кадровой политики и кадрового аудита на государственной службе, овладение знаниями и навыками кадровой и аудиторской работы в государственных органах власти, отвечающих требованиям современного состояния и уровня социально-экономического развития страны.

### Основные задачи дисциплины:

- определение сущности и содержания кадровой политики в современных условиях;
- освоение кадровых технологий, применяемых в системе государственной гражданской службы Российской Федерации в современных условиях;
- приобретение навыков проведения кадрового аудита в органах государственной власти;
- усвоение ценностно-нормативных образцов кадровой культуры государственных гражданских служащих, являющихся актуальными в современных условиях.

### Перечень планируемых результатов изучения дисциплины

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
УК-1	Способность к абстрактному мышлению, критическому анализу проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработке стратегии действий	1. Использует методы абстрактного мышления, анализа информации и синтеза проблемных ситуаций, формализованных моделей процессов и явлений в профессиональной деятельности	Знать: Методологические, нормативные и правовые основы регламентации деятельности человека как участника профессиональной и социальной среды Уметь: Определять сущность возникновения проблемных ситуаций и формировать модельный ряд их разрешения с учетом вариативных контекстов
		2. Демонстрирует способы осмысления и критического анализа проблемных ситуаций	Знать: Онтологию возникновения проблемных ситуаций Уметь: определять предпосылки и возможности проблемных ситуаций, оценивать ее новизну, устанавливать причины возникновения, выявлять взаимосвязи с другими проблемами и находить возможности разрешимости

		3. Предлагает нестандартное решение проблем, новые оригинальные проекты, вырабатывает стратегию действий на основе системного подхода	<p>проблем</p> <p>Знать: теоретические и методологические основы системного подхода</p> <p>Уметь: Правильно определять закономерности явлений и событий в профессиональной среде, осуществлять и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной ситуации, объективно оценивать преимущества и недостатки выбранной стратегии, формулировать свои цели и обеспечивать их выполнение, планировать свои действия и оценивать последствия по разрешению проблемной ситуации</p>
ПКН-1	Способность обеспечивать формирование и реализацию государственно – служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих, соблюдение ими норм служебной этики и антикоррупционную направленность в их деятельности	1. Демонстрирует знания современных методов регулирования в сфере государственного и муниципального управления, норм служебной этики государственных и муниципальных служащих, обеспечения антикоррупционной направленности в их деятельности	<p>Знать: Современные методы функционирования государственной гражданской и муниципальной службы, причины возникновения коррупции в человеческой среде и на государственной (муниципальной) службе</p> <p>Уметь: Осуществлять регламентацию деятельности государственных и муниципальных служащих, организовывать и проводить мероприятия по повышению этического уровня и реализации антикоррупционной политики в профессиональной среде</p>
		2. Обеспечивает формирование и реализацию государственно – служебной культуры и моделей профессионального развития государственных и муниципальных служащих	<p>Знать: Теоретические, исторические и методологические основы формирования государственно-служебной культуры в Российской Федерации</p> <p>Уметь: Формировать комплекс ценностей и норм служебного поведения на государственной гражданской (муниципальной) службе, планировать и осуществлять совокупность мер по развитию профессионального мастерства государственных гражданских (муниципальных) служащих</p>

ПКН-4	Способность осуществлять разработку и реализацию государственных решений на основе стратегического и системного подходов к планированию, рационально использовать имеющиеся ресурсы и достигать поставленные цели и показатели в соответствии с направлением профессиональной служебной деятельности, обеспечивая их достижения, применяя современные инструменты контроля и надзора, в т. ч. риск – ориентированного подхода	1. Осуществляет стратегическое и системное планирование деятельности органов власти, рациональное использование имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей и показателей в соответствии с направлением профессиональной служебной деятельности	Знать: Методологические, нормативные и правовые основы стратегического планирования и систему ресурсного обеспечения деятельности органов власти Уметь: Осуществлять планирование карьеры гражданских служащих в соответствии с направлением деятельности органов власти, формировать человеческий потенциал (капитал) на государственной гражданской (муниципальной) службе
		2. Осуществляет контрольно-надзорную деятельность на основе современных инструментов контроля и надзора, в т. ч. риск – ориентированного подхода	Знать: Методологические, нормативные и правовые основы контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации Уметь: Рассчитывать критические значения контрольно-надзорной деятельности органов власти в части применения персонала, а также контролируемых лиц

## 2. Оценочные материалы

1. (УК-1). Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего:

- а) матричный
- б) рангового порядка
- в) групповой беседы или дискуссии
- г) аттестация

2. (УК-1). Как называются критерии оценки персонала, которые образуются на основе других присущих человеку качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи:

- а) деловые
- б) профессиональные
- в) интегральные
- г) личностные

3. (УК-1). Что такое бюрократизм:

- а) использование должностным лицом прав, связанных с его должностью, в целях личного обогащения
- б) расположение служебных званий, чинов в порядке их подчинения
- в) иерархически организованная, оторванная от народа система управления обществом
- г) система управления, отличающаяся от других чрезмерным количеством документов

4. (УК-1). Осуществление кадровой политики имеет целью создание высококвалифицированного (й), сплоченного (й) и ответственного (й):

- а) коллектива
- б) команды
- в) структуры
- г) группы

5. (УК-1). Осуществление кадровой политики имеет целью создание ..., сплоченного и ответственного коллектива:

- а) большого
- б) единого
- в) высокопроизводительного
- г) высококвалифицированного

6. (ПKN-1). К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:

- а) приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации
- б) планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат фирмы
- в) подбор и расстановка кадров
- г) разработка системы мотивации и стимулирования работы персонала

7. (ПKN-1). Подход, при котором функция подбирается для человека, предполагает:

- а) исключение человека из группы и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы
- б) описание работы
- в) включение человека в группу и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы
- г) разработка должностной инструкции

8. (ПKN-1). Подход, при котором функция подбирается для человека, предполагает:

- а) подбор работы, не соответствующей возможностям и месту человека
- б) подбор работы, наиболее соответствующей возможностям и месту человека
- в) описание работы

г) подбор работы, к которой человек должен быть готов через неопределенное время

9. (ПKN-1). Принцип законности государственной кадровой политики предполагает:

- а) знание управленческими кадрами норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильное применение
- б) рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности
- в) уважение к личности человека
- г) знание Трудового кодекса РФ

10. (ПKN-1). Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:

- а) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников
- б) взвешенный и объективный подход руководителей к вопросам приема и увольнения персонала
- в) оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации
- г) тщательная подготовка резерва кадров

11. (ПKN-1). Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:

- а) активное использование кадровых технологий — ротации, кооптации, выборности кадров, увольнения и отставки (в том числе принудительной) в рамках действующего законодательства
- б) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников
- в) оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации
- г) оказание помощи персоналу в решении социальных и личных проблем

12. (ПKN-1). К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:

- а) определение общих затрат на одного работника
- б) определение дифференцированных затрат на одного работника
- в) постоянное соотнесение плановых задач и реальных возможностей организации
- г) контроль уровня средней заработной платы персонала организации

13. (ПKN-1). \_\_\_\_\_ человеческих ресурсов следует рассматривать в прямой взаимосвязи с планированием кадрового потенциала организации и планированием карьеры ее сотрудников:

- а) планирование
- б) нехватку

- в) использование
- г) резерв

14. (ПKN-1). Создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации соответствует фазе:

- а) стагнации
- б) профессионального роста
- в) интеграции
- г) затухания

15. (ПKN-1). Стратегия управления персоналом определяется через представление управления персоналом на таком уровне управления организации:

- а) низшем
- б) среднем
- в) высшем
- г) промежуточном

16. (ПKN-1). Кадровая политика организации считается \_\_\_\_\_, когда поиск сотрудников осуществляется из внешних источников на любые должности

17. (ПKN-4). Кадровая политика организации считается \_\_\_\_\_, когда ориентир организации направлен на включение новых работников только в низшие должностные уровни. Замещение средних и высших должностей при этом происходит только благодаря более опытным работникам организации

18. (ПKN-4). \_\_\_\_\_ издержки на персонал – это текущие затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции

19. (ПKN-4). \_\_\_\_\_ персонала включают в себя затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников

20. (ПKN-4). \_\_\_\_\_ показатели оценки труда указывают на качество выполненной работы. Например, такими показателями являются, процент производственного брака, число допущенных в работе ошибок или жалоб со стороны клиентов.

21. (ПKN-4). Показатели оценки персонала, характеризующие \_\_\_\_\_ поведение:

- сотрудничество;
- коллективизм в работе;
- самостоятельность;
- готовность к принятию ответственности

Особо выделяют факторы достижения результатов труда, понимая под ними в основном способность или желание к выполнению возложенных на работника



обязанностей и степень осознания им своей функциональной роли. Показатели такого поведения персонала определяются в основном с помощью методов экспертной оценки.

22. (ПKN-4). Следующие показатели оценки относятся к группе, характеризующей \_\_\_\_\_ качества претендента на трудоустройство:

1. Концентрация и переключаемость внимания
2. Агрессивность
3. Эмоциональная и нервно-психическая устойчивость
4. Самостоятельность, решительность
5. Самоконтроль, самообладание
6. Тревожность
7. Подвижность или уравновешенность нервных процессов
8. Быстрота реакции

23. (ПKN-4). Недостатки \_\_\_\_\_ источников набора персонала:

- большие затраты;
- ухудшение морально-психологического климата вследствие конфликтов между «новичками» и «старожилами»;
- высокая степень риска из-за неизвестности человека;
- плохое знание им организации и потребность в длительном периоде адаптации.

24. (ПKN-4). Преимущества \_\_\_\_\_ источников набора персонала:

- широкие возможности выбора кандидатов;
- появление новых идей о развитии организации, которые они с собой приносят;
- снижение общей потребности в кадрах за счет привлечения дополнительных людей.

25. (ПKN-4). Использование \_\_\_\_\_ источников привлечения кадров позволяет обеспечить «прозрачность» кадровой политики, высокую степень управляемости, возможность планирования данного процесса и целенаправленного повышения квалификации персонала; решается проблема занятости собственных кадров, повышается мотивация и степень удовлетворения трудом у работников; если перевод на новую должность совпадает с желанием самого претендента, то повышается рост производительности труда

26. (УК-1). ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Сопоставьте методы оценки эффективности деятельности государственных служащих и их описание:

- а) метод свободной балльной оценки;
- б) метод глубинного интервью;
- в) метод заданной балльной оценки;
- г) система квалификации по порядку.

1) состоит в том, что группа руководителей, исходя из определённых критериев оценки, распределяет оцениваемых сотрудников по порядку – от самого лучшего до самого худшего;

- 2) состоит в присвоении руководителем или экспертом определённого количества баллов каждому качеству работника;
- 3) предлагает присвоение заранее установленных баллов за каждое достижение работника с последующим определением его общего делового уровня в виде набранных очков;
- 4) предполагает проведение беседы группы руководителей или экспертов с работниками относительно их деятельности.

27. (ПКН-4) ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Сопоставьте требования к государственным служащим и их содержание:

- а) базовые квалификационные требования;
- б) профессионально-функциональные квалификационные требования;
- в) требования к знаниям и умениям в рамках базовых квалификационных требований включают требования;
- г) в число квалификационных требований в должностной регламент представляется целесообразным включать требования к наличию следующих умений (общие умения).
  - 1) требования к специальности (направлению подготовки);
  - 2) требования к уровню профессионального образования;
  - 3) умение мыслить стратегически (системно);
  - 4) знание государственного языка Российской Федерации (русского языка).

28. (ПКН-4). ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Сопоставьте способы оценки персонала и группы персонала, которые в основном оцениваются таким образом:

- а) аттестация
- б) полиграф
- в) интервью
- г) конкурс
  - 1) Материально-ответственные работники
  - 2) Научно-педагогические и научные работники
  - 3) Государственные и муниципальные служащие
  - 4) Претенденты на трудоустройство

29. (ПКН-4) ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Сопоставьте показатели структуры коллектива и группу показателей, к которым они относятся:

- а) Возраст
- б) Образование
- в) Социальное положение
- г) Занимаемая роль в коллективе
  - 1) Социальная группа показателей
  - 2) Иерархическая или социально-экономическая группа показателей
  - 3) Показатели командообразования
  - 4) Показатели профессионализма

30. (ПКН-4) ЗАДАНИЕ НА СООТВЕТСТВИЕ. Сопоставьте НПА об эффективности органов государственной власти и местного самоуправления и их содержание:

- а) Указ Президента Российской Федерации от 04.02.2021 № 68;
- б) Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ;
- в) Постановление от 14 ноября 2018 года №1373;
- г) Указ Президента РФ от 11 июня 2021 г. N 362.

1) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024);

2) «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. N 607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов" и в перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов, утвержденный этим Указом»;

3) «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации»;

4) «О совершенствовании системы оценки эффективности работы органов исполнительной власти субъектов Федерации».

### **3. Примерные критерии оценивания**

#### **Критерии оценки знаний при проведении устного/письменного опроса**

Оценка «**отлично**» – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины.

Оценка «**хорошо**» – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «**удовлетворительно**» – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «**неудовлетворительно**» – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий.

#### **Критерии оценки знаний при решении задач**

Оценка «**отлично**» – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «**хорошо**» – выставляется обучающемуся, если он твердо знает

материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

### **Критерии оценки знаний при проведении тестирования**

Оценка **«отлично»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем на 85 % тестовых заданий;

Оценка **«хорошо»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем на 70 % тестовых заданий;

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем на 51 %;

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося менее чем на 50 % тестовых заданий.

### **4. Ключ (правильные ответы)**

1. Ответ: б
2. Ответ: в
3. Ответ: в
4. Ответ: б
5. Ответ: в
6. Ответ: а
7. Ответ: в
8. Ответ: б
9. Ответ: а
10. Ответ: б
11. Ответ: а
12. Ответ: в
13. Ответ: в
14. Ответ: б
15. Ответ: в
16. Ответ: Открытой
17. Ответ: Закрытой
18. Ответ: Восстановительные
19. Ответ: Издержки
20. Ответ: Качественные
21. Ответ: Профессиональное

- 22. Ответ: Личностные
- 23. Ответ: Внешних
- 24. Ответ: Внешних
- 25. Ответ: Внутренних
- 26. Ответ: а-2; б-4; в-1; г-3
- 27. Ответ: а - 2, б -1, в -3, г -4
- 28. Ответ: а-3; б-1; в-4; г-2
- 29. Ответ: а-1; б-4; в-2; г-3
- 30. Ответ: а-3; б-1; в-4; г-2