

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № ГМ.04.04
«25» 05 2017 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» сентября 2017 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
(подпись) И.О. Фамилия

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.Б.4 Кадровая политика и кадровый аудит организации

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

основной вид деятельности: организационно-управленческая

Новосибирск 2017 г.

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Стратегия кадровой политики организации, направления ее реализации	ОПК-3 ПК-1	<i>дискуссия</i>
2	Стратегическое управление персоналом		<i>полемика</i>
3	Особенности реализации кадровой политики ее в аграрном секторе экономики		<i>эссе</i>
4	Сущность и цели аудита персонала		<i>подготовка презентации</i>
5	Технология проведения аудита персонала		<i>эссе</i>
6	Применение кадровой политики и кадрового аудита для государственной и муниципальной службы		<i>подготовка презентации</i>

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Темы рефератов

1. Анализ кадрового потенциала государственного органа.
2. Анализ кадровых процессов, должностных обязанностей (и должностных регламентов) гражданских служащих.
3. Анализ структуры организации и подразделений органа государственного или муниципального управления.
4. Виды кадрового аудита в органах государственного и муниципального управления.
5. Виды кадровых технологий в работе служб управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.
6. Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом в государственной и муниципальной службе.
7. Кадровая политика в организации: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.
8. Кадровая политика и способы ее реализации в органах государственного и муниципального управления.
9. Кадровый аудит в системе органов государственного и муниципального управления.
10. Кадровый аудит: принципы, направления, технология проведения.
11. Нормативно-правовые аспекты регулирования государственной и муниципальной службы.
12. Организационно-кадровый аудит в системе органов государственного управления.
13. Основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики в государственном органе.
14. Особенности кадрового планирования: обязательные и дополнительные формы планов. Планирование и кадровый аудит.
15. Правовая, экономическая и социокультурная основа кадровой политики.
16. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления.
17. Система кадрового делопроизводства в органах государственного и муниципального управления.
18. Современные модели кадровой политики по формированию кадрового состава государственных и муниципальных служащих в мировой и отечественной практике.

19. Суть и содержание, основные направления кадровой политики и кадрового аудита в системе органов государственного управления.

Суть и содержание, основные направления кадровой политики и кадрового аудита в системе органов муниципального управления

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Дискуссия

Тема 1. Стратегия кадровой политики организации, направления ее реализации

Вопросы для дискуссии

- 1) Понятие кадровой политики и стратегии кадровой политики, их суть. Объект и субъект кадровой стратегии.
- 2) Базовые принципы кадровой стратегии.
- 3) Цели и задачи кадровой стратегии.
- 4) Направления реализации кадровой стратегии организации: планирование и подбор персонала, развитие персонала, система мотивации и стимулирования, развитие корпоративной культуры, учетно-организационная работа.
- 5)

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеют четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

Полемика

Тема 2. Стратегическое управление персоналом.

Вопросы для полемики:

- 1) Понятие стратегического управления персонала, его суть и значение.
- 2) Система стратегического управления персоналом.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

Эссе

Тема 3. Особенности реализации кадровой политики ее в аграрном секторе экономики

Вопросы для эссе:

1. Характеристика кадрового потенциала отрасли и тенденции его развития.
2. Основные стратегии управления персоналом в аграрном секторе экономики.
3. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики в аграрном секторе экономики.
4. Оценка эффективности реализации кадровой политики в аграрном секторе экономики.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

Презентация

Тема 4. Сущность и цели аудита персонала

Вопросы для презентации:

- 1) Сущность и цели аудита персонала.
- 2) Принципы аудита персонала.
- 3) Методы аудита персонала: организационно-статистические, социально-психологические, экономические, комплексные.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

Эссе

Тема 5. Технология проведения аудита персонала

Вопросы для эссе:

- 1) Этапы проведения аудита персонала: определение целей и задач аудита персонала,
- 2) Выбор целевых показателей аудита, предварительный сбор информации, определение аудиторского риска,
- 3) Составление общего плана и программы проверки, анализ текущего состояния показателей системы управления персоналом,
- 4) Анализ отклонений от оптимальных значений показателей, выявление причин отклонений, сопоставление значений показателей текущего и предыдущего периодов, анализ причин изменений, составление аудиторского заключения.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы

как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен неверно

Презентация

Тема 6. Применение кадровой политики и кадрового аудита для государственной и муниципальной службы

Вопросы для перзентации:

Нормативно-правовые аспекты регулирования государственной и муниципальной службы.

Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом в государственной и муниципальной службе.

Кадровая политика в государственной и муниципальной службе.
Кадровый аудит в государственной и муниципальной службе.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы (конспект) имеет четкую логическую структуру, основные положения обоснованы как теоретически, так и практически, содержание работы соответствует выбранной теме.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если конспект не был выполнен и / или выполнен не верно.

Тест

1. Стоимость трудового потенциала НЕ включает в себя

А. расходы на формирование кадрового резерва

Б. затраты по обучению кадров

В. расходы, связанные с переподготовкой персонала

Г. фонд материального поощрения

2. Отрицательное значение коэффициента замещения кадров свидетельствует о

А. снижении текучести кадров

Б. стабилизации кадрового состава

В. сокращении части рабочих мест

Г. отрицательным этот показатель быть не может

3. Показатель производительности труда, по сути, означает

А. результативность труда

Б. эффективность труда

В. трудоёмкость производства

Г. эффективность затрат труда

4. Самостоятельно формировать фонды заработной платы по видам деятельности и категориям работающих предприятию

А. запрещено

Б. разрешено без ограничений

В. разрешено в пределах общего фонда заработной платы

Г. разрешено только вне общего фонда заработной платы

5. Анализ структуры распределения средств фонда социального развития предусматривает

А. определение удельных весов его отдельных элементов и индексов их фактического изменения по сравнению с предыдущим годом и с начала планового периода

Б. использование коэффициентов эффективности труда отдельных работников

В. возможность пользоваться благами этого фонда для каждого отдельного работника предприятия вне зависимости от эффективности его работы.

Г. исследуется аудиторами в ходе дополнительной проверки по отдельному заказу предприятия-клиента и не проводится в рамках кадрового аудита

6. Показатель изменения производительности труда, рассчитанной по реализованной продукции, определяется в зависимости от

А. изменения целого ряда показателей

Б. изменения средней заработной платы одного работника

В. изменения фондовооруженности труда

Г. изменения энерговооруженности труда

7. Основным недостатком системы показателей оценки трудового потенциала предприятия является

А. её субъективность, т.к. потенциал человека может быть оценён только индивидуальным подходом, что невозможно в силу масштабов предприятий, прибегающих к кадровому аудиту

Б. сложность определения скрытого (нереализованного) потенциала работников

В. то, что в основе оценки лежит заработная плата, которая не отражает реальной стоимости рабочей силы

Г. то, что используемые показатели не отражают всю глубину потенциала человеческой личности.

8. Спецификация рабочего процесса — это

А. краткое описание сути рабочего процесса

Б. описание обязанностей работника и степени его ответственности

В. личностные и профессиональные характеристики, необходимые для выполнения данного процесса

Г. сведения об условиях работы

9. Эффективность мероприятий по развитию персонала

А. рассчитывается экспертным путём

Б. оценивать нецелесообразно, т.к. сложность методики расчёта не сопоставима с ценностью результата

В. оценить невозможно, т.к. эффект от затрат на развитие наступает не одномоментно

Г. рассчитывается по формуле

10. Оценка качества набранных работников

А. представляет собой усредненный показатель качества выполняемой работы, набранными работниками

Б. не является информативным показателем, и не проводится в силу объективности адаптационных процессов

В. проводится в индивидуальном режиме линейным руководителем в ходе наблюдения

Г. является существенным показателем качества найма и проводится по определённой методике

11. Аудит соответствия методов работы фирмы внешним и внутренним правилам НЕ исследует

А. источники поступления средств в фонд оплаты труда

Б. порядок назначения и пересмотра зарплаты

В. учет налоговых и социальных расходов

Г. безопасность персонифицированной информации и качество соответствующего внутреннего контроля

12. К интеллектуальному капиталу организации НЕ относится

А. система организации и обеспечения эффективной работы человеческого ресурса

Б. работники с образованием не ниже высшего, а также находящиеся на учёбе

В. сформированная система отношений с потребителями продукции данной организации и поставщиками

Г. часть сотрудников фирмы, способных к созданию и распространению инноваций

13. Инструментом кадрового аудита НЕ может быть

А. опыт

Б. опрос

В. анализ отчётов

Г. всё перечисленное может быть инструментом кадрового аудита

14. Поводя аудит персонала на управленческом уровне, аудитор НЕ может пользоваться как источником информации, полученную

А. от линейных руководителей в связи с необъективностью их оценки

Б. из внешней среды

В. непосредственно от персонала

Г. аудитор может использовать любые законные источники информации

15. Функциональный уровень кадрового аудита

А. проводится в разрезе функций управления персоналом непосредственно силами кадровой службы предприятия

Б. является специфическим и проводится в исключительных случаях

В. предполагает проверку эффективности деятельности функционального подразделения по управлению персоналом организации

Г. не существует

16. К направлениям аналитической деятельности в рамках внутреннего аудита персонала НЕ относится

А. анализ ресурсов труда

Б. анализ затрат труда

В. анализ эффективности труда

Г. анализ психофизиологического развития

17. К показателям, характеризующим трудовой потенциал коллектива НЕ относится

А. мотивационный потенциал

Б. моральный потенциал

В. этико-эстетический потенциал

Г. психофизиологический потенциал

18. Количественными методами исследования измеряется

А. мотивационный потенциал

Б. степень удовлетворённости трудом

В. морально-психологический климат в коллективе

Г. производительность труда

19. В стоимость трудового потенциала предприятия НЕ входит

А. фонд оплаты труда

Б. фонд социального страхования

В. фонд материального поощрения

Г. затраты по обучению, подготовке, повышению квалификации и переподготовке персонала

20. К качественным показателям оценки трудового потенциала относится

А. уровень социального развития персонала

Б. численность персонала

В. эффективность использования рабочего времени

Г. сбалансированность рабочих мест и работающих на предприятии

21. Отношение числа работников, проработавших весь отчетный период, к их числу на конец этого периода характеризуется

- А. коэффициентом замещения
- Б. коэффициентов выбытия
- В. коэффициентом постоянства кадров
- Г. коэффициентом текучести

22. Производительность труда представляет собой

- А. показатель результативности
- Б. показатель эффективности
- В. эффект от деятельности
- Г. результат деятельности

23. Аудит рабочих мест проводится с целью

- А. определения проблем персонала
- Б. определения проблем использования персонала

24. В.определения направлений совершенствования кадровой политики

Г. определения соответствия рабочих мест санитарно-гигиеническим нормам

К методам измерения производительности труда НЕ относится

- А. нормативный метод
- Б. многокритериальный метод
- В. метод Дельфи
- Г. многофакторная модель измерения производительности труда

25. Часть сотрудников фирмы, способных к созданию и распространению инноваций — это

- А. человеческий капитал
- Б. структурный капитал
- В. трудовой потенциал
- Г. потребительский капитал

Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Понятие кадровой политики и стратегии кадровой политики, их суть.
2. Объект и субъект кадровой стратегии.
3. Базовые принципы кадровой стратегии.
4. Цели и задачи кадровой стратегии.
5. Направления реализации кадровой стратегии организации.
6. Понятие стратегического управления персоналом, его суть и значение.
7. Система стратегического управления персоналом.
8. Понятие и основные черты стратегии управления персоналом.
9. Реализация стратегии управления персоналом: ее задачи, этапы.
10. Сущность и цели аудита персонала.
11. Принципы аудита персонала.
12. Методы аудита персонала.
13. Этапы проведения аудита персонала.
14. Кадровая политика в государственной и муниципальной службе.
15. Кадровый аудит в государственной и муниципальной службе.
16. Нормативно-правовые аспекты регулирования государственной и муниципальной службы.
17. Возможность и ограничения применения технологий управления персоналом в государственной и муниципальной службе.

Критерии оценки:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль: Государственное и муниципальное управление

Формируемые компетенции:

1. Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала **ОК-3.**

1. Стоимость трудового потенциала НЕ включает в себя

- А. расходы на формирование кадрового резерва
- Б. затраты по обучению кадров
- В. расходы, связанные с переподготовкой персонала
- Г. фонд материального поощрения

2. Отрицательное значение коэффициента замещения кадров свидетельствует о

- А. снижении текучести кадров
- Б. стабилизации кадрового состава
- В. сокращении части рабочих мест
- Г. отрицательным этот показатель быть не может

3. Показатель производительности труда, по сути, означает

- А. результативность труда
- Б. эффективность труда
- В. трудоёмкость производства
- Г. эффективность затрат труда

4. Самостоятельно формировать фонды заработной платы по видам деятельности и категориям работающих предприятию

- А. запрещено
- Б. разрешено без ограничений
- В. разрешено в пределах общего фонда заработной платы
- Г. разрешено только вне общего фонда заработной платы

5. Анализ структуры распределения средств фонда социального развития предусматривает

- А. определение удельных весов его отдельных элементов и индексов их фактического изменения по сравнению с предыдущим годом и с начала планового периода
- Б. использование коэффициентов эффективности труда отдельных работников
- В. возможность пользоваться благами этого фонда для каждого отдельного работника предприятия вне зависимости от эффективности его работы.
- Г. исследуется аудиторами в ходе дополнительной проверки по отдельному заказу предприятия-клиента и не проводится в рамках кадрового аудита

ОК 3 получены результаты: _____

2. Владением технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач **ПК-1**.

1. Оценка качества набранных работников

- А. представляет собой усредненный показатель качества выполняемой работы, набранными работниками
Б. не является информативным показателем, и не проводится в силу объективности адаптационных процессов
В. проводится в индивидуальном режиме линейным руководителем в ходе наблюдения
Г. является существенным показателем качества найма и проводится по определённой методике

2. Аудит соответствия методов работы фирмы внешним и внутренним правилам НЕ исследует

- А. источники поступления средств в фонд оплаты труда
Б. порядок назначения и пересмотра зарплаты
В. учет налоговых и социальных расходов
Г. безопасность персонифицированной информации и качество соответствующего внутреннего контроля

3. К интеллектуальному капиталу организации НЕ относится

- А. система организации и обеспечения эффективной работы человеческого ресурса
Б. работники с образованием не ниже высшего, а также находящиеся на учёбе
В. сформированная система отношений с потребителями продукции данной организации и поставщиками
Г. часть сотрудников фирмы, способных к созданию и распространению инноваций

4. Инструментом кадрового аудита НЕ может быть

- А. опыт
Б. опрос
В. анализ отчётов
Г. всё перечисленное может быть инструментом кадрового аудита

5. Поводя аудит персонала на управленческом уровне, аудитор НЕ может пользоваться как источником информации, полученную

- А. от линейных руководителей в связи с необъективностью их оценки
Б. из внешней среды
В. непосредственно от персонала
Г. аудитор может использовать любые законные источники информации

По ПК 1 получены результаты: _____ -

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный);

Составитель _____ И.Э.Толстова

« ____ » _____ 20 ____ г.