

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»

Факультет управления

Кафедра менеджмента

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ

Методические рекомендации

к выполнению самостоятельной работы
для обучающихся по направлению подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Краснодар
КубГАУ
2019

Составитель: С. Н. Сычанина, Р. А. Шичиях

Кадровая политика и кадровый аудит : метод. рекомендации к выполнению самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление / С. Н. Сычанина, Р. А. Шичиях .– Краснодар : КубГАУ, 2019. – 75 с.

Методические указания к выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит» включают перечень вопросов по основным разделам и темам, практические задания для самостоятельного выполнения, тесты и эссе. Предназначены для обучающихся направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Рассмотрено и одобрено методической комиссией факультета управления Кубанского государственного аграрного университета, протокол №6 от 25.06.2019.

Председатель
методической комиссии

М. А. Нестеренко

© Сычанина С.Н.,
Шичиях Р.А.
составление, 2019
© ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный аграрный
университет имени
И. Т. Трубиллина», 2019

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит» является формирование комплекса знаний о кадровой политике и кадровом аудите в государственных органах, умений применять технологии управления персоналом, направленные на организацию команды, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия персонала

Задачи дисциплины

- изучение современных требований к формированию кадровой политики на государственной службе;
- формирование знаний нормативно-правовых основ государственной гражданской службы и практических навыков управления персоналом в государственных органах и организациях, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- формирование способности кадрового планирования и организации органа публичной власти и других государственных учреждений;
- развитие у обучающихся творческого отношения к освоению отечественного и мирового опыта организации государственной службы и умения использовать его в практической деятельности;
- формирование умений формировать команды для решения поставленных задач, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями;
- развитие умений разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти;
- формирование нравственных качеств современного государственного служащего.

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ОПК-3 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-1- владение технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач;

ПК-3 - способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.

Дисциплина «Кадровая политика и кадровый аудит» относится к обязательным дисциплинам вариативной части блока Б1 ОП подготовки обучающихся по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (Б1.В.12).

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание лекций

Темы лекций:

- 1. Определение места и роли государственной службы в системе управления и ее историческое развитие в России**
 1. Понятие и сущность государственной службы.
 2. Подходы к государственной службе и функции.
 3. Система государственной службы в РФ

- 2. Сущность кадровой политики в государственных организациях**
 1. Понятие и виды кадровой политики.
 2. Кадровое планирование
 3. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики

- 3. Государственный гражданский служащий: сущность и особенности деятельности**
 1. Права и обязанности государственного служащего
 2. Основные этапы прохождения государственной гражданской службы
 3. Методы управления государственными служащими

- 4. Понятие и виды кадрового аудита.**
 1. Понятие, принципы, виды кадрового аудита
 2. Этапы проведения кадрового аудита
 3. Основные параметры аудита по функциям управления персоналом

- 5. Методы и особенности проведения кадрового аудита.**
 1. Особенности кадрового аудита на государственной службе
 2. Критерии оценки кадровых процессов
 3. Методы проведения кадрового аудита в органах государственной власти

Семинарские занятия

При подготовке к семинарским и практическим занятиям студентам, прежде всего, необходимо изучить цель и план занятия, перечень вопросов для опроса или тестирования и задания для практической работы.

Практические и семинарские занятия по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит» содержат следующие формы: устный или письменный опрос; тестирование; практические задания; доклады; дискуссии; мозговой штурм, эссе.

При подготовке к устному или письменному опросу, тестированию, практическому студентам необходимо обратиться к конспектам лекции. Для более глубоко изучения тему следует обратиться к рекомендуемой основной и дополнительной литературе, а также источникам периодических изданий и материалам сети Интернет.

При письменном опросе ответы должны быть краткими, отражающими основную мысль. При устном опросе ответы должны быть развернутыми, с указанием примеров из практики и своей точки зрения.

Наименование практического занятия по темам лекций:

1. Определение места и роли государственной службы в системе управления и ее историческое развитие в России
1. Определение места и роли государственной службы в системе управления и ее историческое развитие в России
2. Сущность кадровой политики в государственных организациях
2. Сущность кадровой политики в государственных организациях
2. Сущность кадровой политики в государственных организациях
3. Государственный гражданский служащий: сущность и особенности деятельности
3. Государственный гражданский служащий: сущность и

особенности деятельности

4. Понятие и виды кадрового аудита
4. Понятие и виды кадрового аудита
5. Методы и особенности проведения кадрового аудита
5. Методы и особенности проведения кадрового аудита
5. Методы и особенности проведения кадрового аудита

2 Методические пояснения

2.1 Письменный и устный опрос - это промежуточный этап контроля за обучаемыми с целью выявления уровня остаточных знаний, проводится письменно или устно, после изучения раздела.

Вопросы к подготовке опроса:

1. Раскройте понимание термина «государственная служба».
2. Изложите основные принципы и ценности современной российской государственной службы.
3. Назовите основные подходы к изучению государственной службы.
4. Перечислите основные этапы развития института государственной службы в России.
5. Дайте характеристику основным моделям организации государственной службы в России и за рубежом.
6. Назовите и дайте характеристику моделям государственной гражданской службы.
7. Перечислите основные показатели эффективности работы государственных органов.
8. Дайте концептуальное представление структуры системы управления эффективностью и результативностью.
9. Какие перспективы Вы видите на гражданской службе?
10. Дайте сравнительную характеристику развитию гражданской службы в России и за рубежом.

11. Дайте определение понятию «кадровая политика».
12. Укажите основную цель и виды кадровой политики.
13. Из каких этапов состоит процесс кадровой политики в организации?
14. Перечислите направления кадровой политики организации.
15. Дайте характеристику кадровой стратегии на государственной службе.
16. Охарактеризуйте концепции стратегии кадровой политики.
17. В чем отличие кадровой политики в государственном органе от коммерческой организации?
18. Перечислите документы, регламентирующие кадровую политику в органах государственной власти.
19. Что такое должностной регламент?
20. По каким показателям оценивается эффективность кадровой политики?
21. Дайте определение понятию «государственный гражданский служащий».
22. Перечислите права государственного гражданского служащего.
23. Какие обязанности государственных служащих определены согласно законодательству?
24. Перечислите ограничения, связанные с осуществлением государственной гражданской службы.
25. Что строго запрещается государственному гражданскому служащему?
26. Назовите требования к служебному поведению государственных гражданских служащих.
27. Дайте характеристику основным компонентам административной этики.
28. В чем заключается сущность модели управленческой компетентности руководителей на государственной службе?
29. Что такое «конфликт интересов» и как его урегулировать на государственной службе?
30. Перечислите сферы применения законодательных актов, относящихся к этическим аспектам государственной службы.
31. Раскройте сущность понятия «кадровый аудит».
32. Укажите цель проведения кадрового аудита.

- 33.Оценку каких показателей осуществляет кадровый аудит?
- 34.Перечислите критерии оценки кадровых процессов.
- 35.Какие направления деятельности кадровой службы государственного органа проходят оценку при кадровом аудите?
- 36.В чем отличие кадрового аудита от аттестации кадров?
- 37.Какие критерии используются при оценке количественных и качественных характеристик служащих?
- 38.Дайте характеристику основным этапам проведения кадрового аудита.
- 39.Какие факторы влияют на проведение эффективного кадрового аудита?
- 40.В чем отличие кадрового аудита государственных органов от остальных?
- 41.Что такое метод кадрового аудита?
- 42.Перечислите основные источники информации для проведения кадрового аудита.
- 43.Укажите основные методы кадрового аудита.
- 44.В чем заключается сущность метода письменных характеристик?
- 45.Чем ранжирование отличается от метода парных сравнений?
- 46.Охарактеризуйте метод критических случаев.
- 47.В чем заключается сущность метода оценки 360 градусов?
- 48.Каким способом проводится оценка укомплектованности кадрового состава?
- 49.Как анализируется движение кадров в государственных органах?
- 50.В чем заключается особенность проведения кадрового аудита в государственных органах?

Критерии оценки знаний студента при проведении письменного и устного опроса

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

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

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

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

2.2 Доклад – это устное сообщение, посвященное заданной теме, которое содержит описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Он должен включать публичную презентацию.

Доклад планируется как устное выступление и должен соответствовать следующим критериям:

- устное выступление должно быть интересно поданным для аудитории, т.е. хорошо восприниматься на слух;
- доклад должен быть четко структурирован, т.е. состоять из трех частей: введения, где указывается тема и цель доклада, даются определения новым терминам, определяется проблема; основное содержание доклада, где

последовательно раскрывается основной смысл; заключение, где приводятся основные результаты и собственное мнение автора;

- выступление должно быть построено в соответствии с регламентом: не более семи минут;

- после выступления обязательно предполагается обсуждение доклада.

Чтобы ярко и четко изложить материал доклада желательно составить тезисы – опорные пункты выступления докладчика (обоснование актуальности, описание сути работы, выводы), ключевые слова, которые помогают логически стройному изложению темы, схемы, таблицы и т.п.

Примерная тематика докладов

1. История формирования кадровой политики как отдельной функциональной стратегии управления.
2. Управление кадрами государственной службы в зарубежных странах.
3. Основные формы и этапы работы с сотрудниками государственной службы и их взаимосвязь.
4. Персонал-технологии в кадровой политике.
5. Кадровый маркетинг: основные направления, методы, проблемы.
6. Современные представления о кадровой политике.
7. Сущность кадрового аудита маркетинга персонала.
8. Аудит и кадровое планирование.
9. Понятие и сущность аудита рекрутинга.
10. Развитие персонала и возможности кадрового аудита.
11. Использование аудита при увольнении сотрудников.
12. Методы кадрового аудита в управлении карьерой сотрудников.
13. Возможности аудита при формировании коллектива, работе с климатом и культурой.
14. Роль аудита в управлении мотивацией к труду.
15. Аудит аттестационной документации и системы оценки персонала.

Критериями оценки доклада являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится в случае выполнения всех требования к изложению доклада: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан регламент (5-7 минут), представлена презентация.

Оценка «хорошо» ставится тогда, когда основные требования к докладу выполнены, но при этом имеются недочёты, например, неточности в изложении материала; отсутствие логической последовательности в суждениях; не выдержан регламент; в презентации не раскрыта сущность.

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда имеются существенные отступления от требований к докладу. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании доклада; отсутствуют выводы, нет презентации, не выдержан регламент, доклад читается студентом.

Оценка «неудовлетворительно» ставится в случае не раскрытия темы доклада, существенном непонимании проблемы или когда доклад не представлен.

2.3 Эссе.

Эссе (франц. *essai* — попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* — взвешивание), прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь

философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный характер.

Признаки эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе.
- эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.
- как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер.
- в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора - его мировоззрение, мысли и чувства.

Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе.

Титульный лист.

Введение — суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую

я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», « Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?»).

Основная часть — теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

4. Заключение — обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

Рекомендуемая тематика эссе:

ТЕМА 3 Государственный гражданский служащий: сущность и особенности деятельности

1. Государственный гражданский служащий – особенности правового статуса.
2. Профессиональная этика государственного гражданского служащего.
3. Признаки профессионализма государственного гражданского служащего.

ТЕМА 4 Понятие и виды кадрового аудита

1. Значение проведения кадрового аудита для организации.
2. Особенности проведения кадрового аудита на государственной службе.
3. Организация проведения кадрового аудита.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, степень раскрытия разных точек зрения на исследуемую проблему и качество формулирования собственного мнения соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите эссе: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, выступление докладчика было логически выверенным, речь – ясной, ответы на вопросы – уверенными и обоснованными.

Оценка «хорошо» — основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, не четкости при ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» — имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности: тема освещена не полностью; допущены фактические ошибки в содержании; речь докладчика не структурирована, допускались неточности при ответах на вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» — тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или речь докладчика логически не выдержана, отсутствует новизна исследования, докладчик испытывает затруднения при ответах на вопросы.

2.4 Научная дискуссия

Дискуссия – устное, аргументированное обсуждение спорного вопроса или проблемы. На занятиях применяется тематическая дискуссия, которая

связана с обсуждением вопросов по теме и должна соответствовать следующим критериям:

- обязательно подготовка к дискуссии заранее;
- ответы должны быть четкими и аргументированными;
- наличие ведущего дискуссии, в обязанности которого входит определение границ проблемного поля, планирование регламента работы, контроль за ходом дискуссии, подведение итогов;
- итог в дискуссии должен быть подведен.

Темы научных дискуссий

1. Какие ключевые проблемы стоят перед государственной службой и возможно ли их решить?
2. Каким должен быть государственный служащий и что для этого надо сделать?
3. Нужен ли кадровый аудит в органах государственной власти и почему?

Критерии оценивания дискуссии:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не принимает участия в обсуждении.

2.5 «Мозговой штурм»

Мозговой штурм относится к совокупности методов групповой дискуссии. Это метод активизации творческого мышления в группе при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов.

«Мозговой штурм» применяется, чтобы выяснить информированность и/или отношение участников к определенному вопросу, а также для получения обратной связи.

Алгоритм проведения мозгового штурма по каждой из перечисленных тем:

1. Магистранты получают вопрос для обсуждения.
2. Преподаватель предлагает всем поочередно высказать свои мысли по этому поводу.
3. Все прозвучавшие высказывания принимаются без возражений и записываются на доске. Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся неясными. Идея записывается именно так, как она прозвучала из уст участника.
4. Когда все идеи и суждения высказаны, нужно повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано со слов участников.
5. Участники мозгового штурма обобщают под руководством преподавателя какие, по их мнению, выводы можно сделать из получившихся результатов и как это может быть связано с темой тренинга. После завершения «мозговой атаки» (которая не должна занимать много времени, в среднем 4-5 минут), необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные.

«Мозговой штурм»

Тема 2. Сущность кадровой политики в государственных организациях

На семинарском занятии применяются интерактивные технологии обучения. Магистранты проводят мозговой штурм по следующему проблемному аспекту:

1. Способы повышения эффективности кадровой политики в государственных организациях

Тема 5. Методы и особенности проведения кадрового аудита.

На семинарском занятии применяются интерактивные технологии обучения. Магистранты проводят мозговой штурм по следующему проблемному аспекту:

1. Наиболее эффективное использование кадрового аудита на государственной службе.

Оценивание осуществляется преподавателем совместно с обучающимися при помощи заполнения таблицы

Критерии оценивания «Мозгового штурма»

Критерии	Максимальная оценка	Оценка группы	Оценка преподавателя
Выявление проблемы	10		
Актуальность информации	10		
Эффективность и обоснованность предложений	10		
Последовательность и систематичность изложения	10		
Новизна предложения	10		
Соблюдение регламента	10		

2.6 Тестовые задания по дисциплине

Тестирование

Тестирование – это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков обучающихся, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий.

Тема 1: Определение места и роли государственной службы в системе управления и ее историческое развитие в России

1. Механизм осуществления государственной власти, т.е. проводник решений и действий субъектов государственно-политического управления – это ...Российской Федерации

2. К отличительным чертам государственной службы не относится:

- а) теоретический характер
- б) прикладной характер
- в) интеллектуальное содержание
- г) информационность
- д) социально-психологический характер

3. К моделям государственной гражданской службы не относится

- а) централизованная закрытая модель
- б) децентрализованная открытая модель
- в) относительно децентрализованная закрытая модель
- г) централизованная открытая модель
- д) относительно децентрализованная открытая модель

4. Централизованная закрытая модель государственной гражданской службы реализуется в

- а) федеративном государстве
- б) авторитарном государстве
- в) тоталитарном государстве
- г) унитарном государстве

5. Децентрализованная открытая модель государственной гражданской службы реализуется в

- а) федеративном государстве
- б) унитарном государстве
- в) авторитарном государстве
- г) тоталитарном государстве

6. Субординационная организация системы государственной службы, подробная нормативная регламентация каждого уровня государственной службы; «закрытая» система подбора кадров на службу; высокий правовой и социальный статус государственного служащего – это признаки ...

- а) открытой модели государственной гражданской службы
- б) относительно децентрализованной закрытой модели
- в) закрытой модели государственной гражданской службы
- г) относительно децентрализованной открытой модели

7. Отсутствие четко организованной системы нормативного правового регулирования служебных отношений; открытая конкурсная система набора кадров на службу; зависимость оплаты труда и должностного роста от результатов оплаты работы государственного гражданского служащего – это признаки ...

- а) закрытой модели государственной гражданской службы
- б) открытой модели государственной гражданской службы
- в) относительно децентрализованной закрытой модели
- г) относительно децентрализованной открытой модели

8. Профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий РФ; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов – это...

- а) коммерческая деятельность
- б) педагогическая деятельность
- в) государственная служба РФ
- г) научная деятельность
- д) военная служба

9. Обязательным требованием для государственного служащего является

- а) наличие автомобильных прав
- б) опыт работы в органах власти
- в) полное высшее образование
- г) состояние здоровья
- д) гражданство Российской Федерации

10. Управленческая деятельность во многом связана с поиском и обработкой огромного массива информации, на основе которого принимаются управленческие решения – это относится к отличительной черте гражданской черте...

- а) прикладной характер
- б) интеллектуальное содержание
- в) информационность
- г) социально-психологический характер
- д) юридическая заданность

11. При осуществлении управленческой деятельности, многие её элементы закрепляются юридически, «привязываются» к конкретным государственным органам, должностям – это относится к отличительной черте гражданской службы ...

- а) информационность
- б) прикладной характер

- в) интеллектуальное содержание
- г) юридическая заданность
- д) социально-психологический характер

12. Главный смысл управленческой деятельности заключается в получении нового качества управляемого процесса, что невозможно без умственных, творческих усилий - это относится к отличительной черте гражданской службы ...

- а) интеллектуальное содержание
- б) юридическая заданность
- в) информационность
- г) прикладной характер
- д) социально-психологический характер

13. Управленческая деятельность всегда осуществляется в коллективе, предполагает взаимодействие одних коллективов с другими, как внутри управляющего субъекта, так и с коллективами объектов управленческого воздействия, социальными группами и т.п. - это относится к отличительной черте гражданской службы ...

- а) юридическая заданность
- б) информационность
- в) прикладной характер
- г) коллективность
- д) социально-психологический характер

14. Управленческая деятельность включает многие компоненты: люди, информация, технические средства и многое другое - только сбалансированное введение в действие всех элементов управления придает ему рациональность и эффективность - это относится к отличительной черте гражданской службы ...

- а) юридическая заданность
- б) комплексность
- в) информационность
- г) прикладной характер
- д) социально-психологический характер

15. Профессиональное осуществление по поручению государства общественно полезной деятельности лицами, занимающими должности в государственных организациях - это понимание государственной службы с точки зрения:

- а) социальной
- б) политической
- в) социологической
- г) правовой

16. Юридическое установление государственно-служебных отношений, при реализации которых и достигается практическое выполнение должностных обязанностей, полномочий служащих и компетенции государственных органов - это понимание государственной службы с точки зрения:

- а) социальной
- б) политической
- в) социологической
- г) правовой

17. Деятельность по реализации государственной политики, по достижению государственно-политических целей и задач в обществе и государстве - это понимание государственной службы с точки зрения:

- а) правовой
- б) социальной
- в) политической
- г) социологической

18. Ведение государственных дел в органах всех ветвей власти: законодательной, исполнительной и судебной— это ...Российской Федерации

19. К функциям государственной службы не относится

- а) ведение государственных дел, обеспечение работоспособности всех ветвей власти
- б) проведение маркетинговых исследований рынка
- в) исполнение законов и обеспечение исполнения законов
- г) изучение и донесение до государственной власти потребности интересы общественности

20. Приоритет прав и свобод человека и гражданина; единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ; профессионализм и компетентность гражданских служащих; стабильность гражданской службы и пр. - это

- а) принципы государственной службы
- б) функции государственной службы
- в) подходы к государственной службе
- г) методы управления государственной службой

21. К подходам к пониманию понятия государственной службы не относится

- а) деятельностный
- б) политический
- в) социологический

г) институциональный

22. Подход, определяющий государственную службу как процесс обеспечения исполнения полномочий органов государственной власти и управления, называется

- а) социологический
- б) политический
- в) институциональный
- г) деятельностный

23. Подход, определяющий государственную службу как политический инструмент, используемый политической властью для исполнения полномочий государственных органов, называется

- а) деятельностный
- б) политический
- в) социологический
- г) институциональный

24. Подход, определяющий государственную службу как систему административных органов, гарантирующих реализацию политического курса развития страны и активно взаимодействующую как с государственно-политическими институтами, так и сообществом, называется

- а) институциональный
- б) политический
- в) деятельностный
- г) социологический

25. Приведите в соответствие подходы к пониманию понятия гражданская служба

а) Государственная служба как процесс обеспечения исполнения полномочий органов государственной власти и управления

б) Государственная служба – политический инструмент, используемый политической властью для исполнения полномочий государственных органов

в) Государственная служба – система административных органов, гарантирующих реализацию политического курса развития страны и активно взаимодействующую как с государственно-политическими институтами, так и сообществом.

- 1) институциональный
- 2) деятельностный
- 3) политический

26. Упорядоченная совокупность элементов (подсистем), взаимосвязей между ними и с внешней социальной средой в процессе достижения целей государственного управления – это ... государственной службы в РФ

- а) функции
- б) система
- в) принципы
- г) понятие

27. В систему государственной службы Российской Федерации не входит

- а) государственная гражданская служба
- б) военная служба
- в) юридическая служба
- г) правоохранительная служба

28. Профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации

- а) государственная гражданская служба
- б) военная служба
- в) правоохранительная служба
- г) федеральная государственная служба

29. Вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов

- а) государственная гражданская служба
- б) федеральная государственная служба
- в) военная служба
- г) правоохранительная служба

30. Вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина

- а) государственная гражданская служба
- б) федеральная государственная служба
- в) правоохранительная служба
- г) военная служба

31. Вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях или не на воинских должностях в случаях и на условиях, предусмотренных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства

- а) правоохранительная служба
- б) военная служба
- в) государственная гражданская служба
- г) федеральная государственная служба

32. Приведите в соответствие понятия элементы системы государственной службы Российской Федерации

а) Профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности

б) Вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов

в) Вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка

г) Вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства

- 1) военная служба
- 2) правоохранительная служба
- 3) государственная гражданская служба
- 4) федеральная государственная служба

33. Особые условия деятельности, сопряженные с риском для жизни и здоровья служащих и необходимостью применения оружия и специальных средств, значительными, а порой критическими физическими и психологическими нагрузками – это отличительные особенности

- а) правоохранительной службы
- б) государственной гражданской службы
- в) федеральной государственной службы

г) военной службы

34. Данный подход акцентирует внимание на исследовании государственной службы как единого целого, обладающего общими характеристиками системы, отмеченными выше, на соотношении, взаимосвязанности и взаимозависимости структурных элементов

- а) системный
- б) принципиальный
- в) функциональный
- г) целевой

35. Государственная гражданская служба, военная и правоохранительная служба формируют ... государственную службу Российской Федерации

36. Вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов – это государственная ... служба

37. Вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина – это ... служба

38. Вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях или не на воинских должностях в случаях и на условиях, предусмотренных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства – это ... служба

39. В понятие государственной службы как институт не входит

- а) нормы, правила, стандарты, процедуры, структуры и другие элементы, диктующих порядок осуществления государственной власти;
- б) инфраструктура конкретного рынка
- в) граждане, профессионально подготовленные и постоянно участвующие в исполнении компетенции различных государственных органов.

40. Служба призванная обеспечивать единство законодательного процесса и императивов правоприменения в работе над документами; создания политически и юридически благоприятных условий для реализации каждым человеком своих конституционных и социальных прав, свобод и интересов

- а) федеральная государственная служба
- б) военная служба
- в) государственная гражданская служба
- г) правоохранительная служба

41. В определении государственной службы не относится один из аспектов:

- а) деятельность направлена на обеспечение экономического эффекта
- б) государственная служба представляет собой профессиональную деятельность, т.е. деятельность являющуюся для государственного служащего профессией и, как правило, она связана с выполнением им в качестве основного вида деятельности специальных полномочий
- в) в рамках осуществляемой деятельности происходит реализация компетенции государственных органов
- г) деятельность направлена на обеспечение функционирования государственных органов

42. Институт государственной службы призван

- а) осуществлять коммерческую деятельность
- б) проводить мониторинг рынка
- в) заниматься научно-педагогической деятельностью
- г) обслуживать государство, обеспечивать исполнение полномочий его органов

43. Что не входит в институт государственной службы

- а) нормы, правила, стандарты, процедуры, структуры и другие элементы, диктующие порядок осуществления государственной власти
- б) требования, предъявляемые к тем, кто непосредственно участвует во властеотношениях, государственном управлении общественными процессами
- в) коммерческая информация о рынке
- г) граждане, профессионально подготовленные и постоянно участвующие в исполнении компетенции различных государственных органов

44. К основным направлениям реализации Программы формирования системы государственной службы не относится:

- а) осуществление эффективной маркетинговой деятельности в организации
- б) формирование и развитие видов государственной службы
- в) разработка и внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи видов государственной службы, государственной и муниципальной службы
- г) создание необходимых условий для профессионального развития государственных служащих
- д) разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения государственных служащих, механизмов, обеспечение их соблюдение

45. Государственная служба как система социальных институтов не включает

- а) организационно-управленческий институт
- б) коммерческий институт
- в) социально-экономический институт
- г) социально-правовой институт
- д) институт государственных социальных услуг

46. На какой службе осуществляются функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина.

- а) государственная гражданская служба
- б) федеральная государственная служба
- в) правоохранительная служба
- г) военная служба

47. Служба, реализующаяся в аппаратной деятельности работников государственных органов, без которой невозможно не только нормальное функционирование, но и само существование государства

- а) государственная гражданская служба
- б) федеральная государственная служба
- в) военная служба
- г) правоохранительная служба

48. Служба, осуществляющая функции по обеспечению обороны и безопасности государства

- а) правоохранительная служба
- б) государственная гражданская служба
- в) федеральная государственная служба
- г) военная служба

49. Появление государственного аппарата связано

- а) с объединением удельных княжеств вокруг Москвы, формированием централизованного Московского государства
- б) с реформой Петра I
- в) с развитием научно-технического прогресса
- г) с глобализацией

50. Государственная служба РФ – профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий РФ; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов РФ; органов государственной власти субъектов РФ, иных государственных органов субъектов РФ; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ.

- а) определение верно
- б) определение не верно
- в) верна только первая часть
- г) верна только вторая часть

Тема 2: Сущность кадровой политики в государственных организациях

1. Важное, приоритетное направление деятельности организации по проведению мероприятий, направленных на формирование кадрового состава и совершенствование трудового потенциала.

2. Целью кадровой политики является:

- а) обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.
- б) стратегическое и тактическое планирование деятельности организации
- в) повышение качества выпускаемой продукции
- г) постоянный контроль за оборудованием
- д) повышение конкурентоспособности и прибыли, проведение маркетинговых исследований

3. Одним из уровней кадровой политики не является:

- а) федеральная государственная кадровая политика
- б) региональная государственная кадровая политика
- в) кадровая политика органов государственного управления

- г) краевая кадровая политика
- д) кадровая политика предприятий и организаций

4. Государственная кадровая политика включает:

- а) федеральную государственную кадровую политику и кадровую политику органов государственного управления
- б) федеральную государственную кадровую политику и региональную государственную кадровую политику
- в) федеральную государственную кадровую политику и кадровую политику предприятий и организаций
- г) региональную государственную кадровую политику и кадровую политику органов государственного управления
- д) региональную государственную кадровую политику и кадровую политику предприятий и организаций

5. В концепции государственной кадровой политики не предусматривается цель:

- а) обеспечение высокого профессионального уровня управленческого и исполнительного труда
- б) эффективное использование интеллектуального потенциала трудовых ресурсов страны
- в) повышение конкурентоспособности организации на основе постоянного проведения мониторинга рынка
- г) создание благоприятных условий для развития и проявления способностей работников, системы стимулирования профессионального роста и служебного продвижения

6. Определите последовательность этапов построения кадровой политики:

- а) Мониторинг.
- б) Программирование.
- в) Нормирование.
- г) Рефлексия.

7. Кадровая политика Российской Федерации призвана определить стратегию развития кадрового потенциала общества и заложить правовые основы реализации конституционных гарантий граждан по свободному распоряжению и использованию своих способностей на всей территории страны

- а) федеральная государственная кадровая политика
- б) государственная кадровая политика
- в) региональная государственная кадровая политика
- г) кадровая политика органов государственного управления
- д) кадровая политика предприятий и организаций

8. К начальному этапу построения кадровой политики относится

- а) нормирование
- б) программирование
- в) рефлексия
- г) мониторинг персонала

9. К последнему этапу построения кадровой политики относится

- а) мониторинг персонала
- б) рефлексия
- в) нормирование
- г) программирование

10. Целью какого этапа кадровой политики является – разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. При этом необходимо определить существенные индикаторы состояния кадрового потенциала и разработать комплексную программу постоянной диагностики и развития умений и навыков работников.

- а) рефлексия
- б) мониторинг персонала
- в) нормирование
- г) программирование

11. Приведите в соответствие принципы кадровой политики на государственной службе РФ:

- а) предполагает оценку и учет уровня общеобразовательной подготовки, специальных знаний и практических навыков в избранной сфере деятельности
 - б) реализуется в процедурах выборности, конкурсного отбора, аттестации персонала и других коллегиальных решениях;
 - в) предусматривает строгое соблюдение Конституции РФ, четкое исполнение законов и других правовых актов в кадровой работе
 - г) недопустимость дискриминации кандидатов на должности государственной службы по полу, социальному положению, вероисповеданию, а также по партийной принадлежности
- 1) принцип законности
 - 2) принцип гласности
 - 3) принцип подбора кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам.
 - 4) равный доступ граждан к государственной службе

12. Принцип кадровой политики на государственной службе РФ, предполагающий оценку и учет уровня общеобразовательной подготовки,

специальных знаний и практических навыков в избранной сфере деятельности, а также умение ставить конкретные цели, находить оптимальные средства их достижения

- а) принцип гласности
- б) принцип законности в кадровой работе
- в) равный доступ граждан к государственной службе
- г) принцип подбора кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам
- д) принцип научности

13. Принцип кадровой политики на государственной службе РФ, реализующийся в процедурах выборности, конкурсного отбора, аттестации персонала и других коллегиальных решениях

- а) принцип подбора кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам
- б) принцип гласности
- в) принцип законности в кадровой работе
- г) равный доступ граждан к государственной службе
- д) принцип научности

14. Принцип кадровой политики предусматривает строгое соблюдение Конституции РФ, четкое исполнение законов и других правовых актов

- а) принцип гласности
- б) принцип подбора кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам
- в) равный доступ граждан к государственной службе
- г) принцип научности
- д) принцип законности в кадровой работе

15. Принцип кадровой политики, означающий недопустимость дискриминации кандидатов на должности государственной службы по полу, социальному положению, вероисповеданию, а также по партийной принадлежности

- а) равный доступ граждан к государственной службе
- б) принцип законности в кадровой работе
- в) принцип гласности
- г) принцип подбора кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам
- д) принцип научности

1. Определите последовательность реализации кадровой политики:

- 1) Разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов и целей.
- б) Организационно-штатная политика.

- д) Информационная политика
- а) Финансовая политика
- в) Политика развития персонала.
- е) Оценка результатов деятельности: анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации

17. Обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации относятся к

- а) информационной политики
- б) финансовой политики
- в) политики развития персонала
- г) организационно-штатной политики
- д) оценки результатов

18. К виду кадровой политики по степени влияния управленческого аппарата не относят:

- а) пассивную кадровую политику
- б) открытую кадровую политику
- в) реактивную кадровую политику
- г) превентивную кадровую политику
- д) активную кадровую политику

19. Кадровая работа, которая сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий; не имеющая прогноза потребностей в персонале, не располагающая средствами оценки персонала, без четкой программы действий, называется

- а) пассивной кадровой политикой
- б) открытой кадровой политикой
- в) реактивной кадровой политикой
- г) превентивной кадровой политикой
- д) активной кадровой политикой

20. Кадровая политика, при которой руководство принимает меры по локализации кризиса, ориентируется на понимание причин, располагает средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи, называется

- а) пассивной кадровой политикой
- б) открытой кадровой политикой
- в) реактивной кадровой политикой
- г) превентивной кадровой политикой
- д) активной кадровой политикой

21. Кадровая политика, которая характеризует присутствие наличия прогноза возникновения и развития кадровых ситуаций, средств воздействия на них, постоянного мониторинга и соответствующей коррекции кадровой ситуации, называется

- а) реактивной кадровой политикой
- б) пассивной кадровой политикой
- в) открытой кадровой политикой
- г) превентивной кадровой политикой
- д) активной кадровой политикой

22. Кадровая политика, которая характеризуется «прозрачностью» и ориентацией на внешний персонал, называется

- а) активной кадровой политикой
- б) открытой кадровой политикой
- в) реактивной кадровой политикой
- г) пассивной кадровой политикой
- д) превентивной кадровой политикой

23. Кадровая политика, которая характеризуется «клановостью» и ориентацией на внутренний персонал, называется

- а) активной кадровой политикой
- б) реактивной кадровой политикой
- в) закрытой кадровой политикой
- г) пассивной кадровой политикой
- д) превентивной кадровой политикой

24. Система мероприятий, обеспечивающих государственный орган (организацию) таким составом персонала, который способен выполнить перед ним стоящие перед ним как текущие, так и перспективные задачи.

25. К видам кадрового планирования не относится

- а) планирование прибыли организации
- б) планирование привлечения и адаптации персонала
- в) планирование использования персонала
- г) планирование обучения персонала
- д) планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения

26. Установление необходимых качественных и количественных характеристик кадрового состава, соответствующих выбранной стратегии развития организации – это

- а) списочный состав
- б) среднесписочная численность

- в) потребность организации в кадрах
- г) явочный состав
- д) кадровое планирование

27. Количество сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент

- а) потребность организации в кадрах
- б) среднесписочная численность
- в) явочный состав
- г) списочный состав
- д) кадровое планирование

28. Количество, которое показывает сколько человек из состоящих в списке явилось на работу

- а) списочный состав
- б) явочный состав
- в) потребность организации в кадрах
- г) среднесписочная численность
- д) кадровое планирование

29. Численность, исчисляемая путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца

- а) среднесписочная численность
- б) явочный состав
- в) списочный состав
- г) потребность организации в кадрах
- д) кадровое планирование

30. Для определения количественной потребности в персонале не используется подход:

- а) расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса
- б) метод расчета по нормам обслуживания
- в) анализ документации, определяющей профессионально-квалификационный состав исполнителей для выполнения конкретных должностных обязанностей
- г) метод расчета по нормам численности
- д) статистические методы, позволяющие увязать потребность в персонале с трудоемкостью работ

31. Для определения качественной потребности в персонале не используется подход:

- а) профессионально-квалификационное деление работ на основе нормативной документации (или на основе должностных регламентов)
- б) анализ положения о государственном органе, структурных подразделениях и пр.
- в) штатное расписание
- г) метод расчета по нормам численности
- д) анализ документации, определяющей профессионально-квалификационный состав исполнителей для выполнения конкретных должностных обязанностей

32. Определите последовательность этапов кадрового планирования

- а) Прогнозирование потребности организации в персонале
- б) Анализ стратегического плана организации
- в) Оценка состояния внутренних кадровых ресурсов государственного органа
- г) Подготовка планов, определение временных рамок решения всего комплекса задач по обеспечению компании необходимыми кадрами.

33. К направлению оценки состояния внутренних кадровых ресурсов государственного органа не относится:

- а) оценка состояния имеющихся ресурсов
- б) оценка внешних источников
- в) оценка рынка и конкурентоспособности организации
- г) оценка потенциала указанных источников
- д) оценка соответствия требований и ресурсов

34. К нормативно-правовым основам государственной службы не относится:

- а) Федеральный Закон от 27 мая 2003г. №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»
- б) Федеральный закон «О крестьянском (фермерском) хозяйстве», N 74-ФЗ от 11.06.2003
- в) Федеральный Закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»
- г) указы Президента РФ и постановления Правительства РФ по вопросам государственной службы
- д) законы субъектов РФ о государственной гражданской службе

35. Верховенство Конституции и федеральных законов на всей территории РФ; единство системы государственной власти; обязанность государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина закрепляет ...

- а) Федеральный Закон от 27 мая 2003г. №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»

- б) Федеральный Закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»
- в) указы Президента РФ и постановления Правительства РФ по вопросам государственной службы
- г) Конституция Российской Федерации
- д) законы субъектов РФ о государственной гражданской службе

36. Закон, определяющий правовые и организационные основы системы государственной службы, уровни и виды государственной службы, основные принципы ее построения и функционирования.

- а) Федеральный Закон от 27 мая 2003г. №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»
- б) Конституция Российской Федерации
- в) Федеральный Закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»
- г) указы Президента РФ и постановления Правительства РФ по вопросам государственной службы
- д) законы субъектов РФ о государственной гражданской службе

37. Закон, посвященный вопросам организации гражданской государственной службы, ее прохождению, отношению между государством и гражданским служащим

- а) Федеральный Закон от 27 мая 2003г. №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»
- б) Конституция Российской Федерации
- в) Федеральный Закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»
- г) указы Президента РФ и постановления Правительства РФ по вопросам государственной службы
- д) законы субъектов РФ о государственной гражданской службе

38. Документ, включающий квалификационные требования для замещения должности гражданской службы; должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы

- а) устав организации
- б) должностной регламент
- в) положение о деятельности отдела организации
- г) штатное расписание
- д) отчет о кадровой деятельности

39. Согласно Федеральному Закону от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» выделяют два вида показателей результативности гражданского служащего

- а) общие и частные
- б) стратегические и тактические
- в) запланированные и незапланированные
- г) законные и незаконные
- д) обобщенные и специфические

40. Согласно Федеральному Закону от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» показатель результативности гражданского служащего, утверждаемый Президентом РФ и Правительством РФ

- а) специфические
- б) общие
- в) обобщенные
- г) частные
- д) стратегические

41. Согласно Федеральному Закону от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» показатель результативности гражданского служащего, утверждаемый правовым актом государственного органа в соответствии с особенностями его задач и функций

- а) специфические
- б) обобщенные
- в) общие
- г) частные
- д) стратегические

42. Нормативный правовой акт государственного органа исполнительной власти или органа местного самоуправления, устанавливающий сроки и последовательность административных процедур и административных действий органов власти, а также порядок их взаимодействия с физическими и юридическими лицами.

43. Нормативный правовой акт государственного органа исполнительной власти или органа местного самоуправления, устанавливающий сроки и последовательность административных процедур и административных действий органов власти, а также порядок их взаимодействия с физическими и юридическими лицами.

- а) должностной регламент
- б) устав организации
- в) административный регламент

- г) положение о деятельности отдела организации
- д) штатное расписание

44. Разработка мероприятий по привлечению специалистов необходимой квалификации на государственную службу и разработка мероприятий по развитию, сохранению, использованию и высвобождению персонала включает в себя:

- а) обучение персонала
- б) отбор персонала
- в) управление карьерой персонала
- г) оценка деятельности персонала
- д) планирование персонала

45. Потребность в персонале бывает двух видов:

- а) тактическая и стратегическая
- б) количественная и качественная
- в) общая и частная
- г) планируемая и незапланированная
- д) обобщающая и специфическая

46. Потребность в определенном числе работников разных специальностей

- а) количественная
- б) качественная
- в) тактическая
- г) стратегическая
- д) общая

47. Потребность в работниках определенных специальностей, определенного уровня квалификации

- а) количественная
- б) тактическая
- в) качественная
- г) стратегическая
- д) общая

48. Оценка производительности труда, распределение служащих, обучение и развитие, оплата и мотивация, управление карьерным ростом - управленческие действия, проводимые при кадровом планировании с категорией работников:

- а) новички
- б) потенциальные сотрудники
- в) действующий персонал
- г) персонал, покинувший организацию

д) руководитель организации

49. Процедура отбора, условия заключения договоров (служебных контрактов), введение в должность, процесс адаптации, обучение - управленческие действия, проводимые при кадровом планировании с категорией работников:

- а) действующий персонал
- б) новички
- в) потенциальные сотрудники
- г) персонал, покинувший организацию
- д) руководитель организации

50. Определение методов найма, отработка внешних связей, уровень оплаты труда, бонусы (надбавки, премии) для персонала - управленческие действия, проводимые при кадровом планировании с категорией работников:

- а) новички
- б) действующий персонал
- в) персонал, покинувший организацию
- г) потенциальные сотрудники
- д) руководитель организации

Тема 3: Государственный гражданский служащий: сущность и особенности деятельности

1. Гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

2. Субъектом именно административно-правовых или административно-служебных отношений, а не трудовых является

- а) административный служащий
- б) работодатель и работник организации
- в) государственный гражданский служащий
- г) руководители отдельных подразделений
- д) начальники и мастера цехов

3. Возможности и свободы профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов — это ... государственного служащего

- а) обязанности
- б) права

- в) полномочия
- г) ограничения
- д) запреты

4. Совокупность прав, свобод, обязанностей, ограничений, запретов, ответственности служащих, установленных законодательством и гарантированных государством – это

- а) нравственный статус служащего
- б) правовой статус служащего
- в) социальный статус служащего
- г) административный статус служащего
- д) юридический статус служащего

5. К правам, обеспечивающим уяснение служащим своего правового статуса и его правовую защиту, не относится:

- а) право на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей
- б) право на ознакомление с материалами своего личного дела, отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, приобщение к личному делу своих объяснений
- в) право на проведение служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство
- г) право на обращение государственного служащего в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с государственной службой, в том числе по вопросам проведения квалификационных экзаменов и аттестации, их результатов, содержания выданных характеристик, приема на государственную службу, ее прохождения и т.п.

6. К правам, способствующим непосредственному выполнению служебных обязанностей, не относится:

- а) право на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей
- б) право на посещение в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности
- в) право на проведение служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство
- г) право на принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями

7. Возможности и свободы профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов – это ... государственного служащего

8. Функции (основные действия), составляющие в своей совокупности существо профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов – это ... государственного служащего

- а) права
- б) обязанности
- в) полномочия
- г) ограничения
- д) запреты

9. Добросовестно исполнять должностные обязанности; обеспечивать соблюдение и защиту прав и законных интересов граждан; исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных; поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей - это ... государственного служащего

- а) права
- б) полномочия
- в) ограничения
- г) запреты
- д) обязанности

10. Обязанностями государственного служащего не являются

- а) право на принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями
- б) добросовестно исполнять должностные обязанности
- в) обеспечивать соблюдение и защиту прав и законных интересов граждан
- г) соблюдать установленные в государственном органе правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией
- д) поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей

11. Правила, запреты, ставящие государственного служащего в определенные юридические рамки, выходить за пределы которых запрещено – это

- а) обязанности
- б) права
- в) полномочия
- г) ограничения и запреты
- д) функции

12. К ограничениям и запретам на государственной службе не относится

- а) заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности
- б) быть депутатом законодательного (представительного) органа Российской Федерации, законодательных (представительных) органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления
- в) соблюдать установленные в государственном органе правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией
- г) заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц
- д) получать гонорары за публикации и выступления в качестве государственного служащего

13. Форма общественного признания заслуг, оказание ему почета, имеющего большое моральное значение и влекущее определенные правовые, в том числе и материальные преимущества – это ... государственного служащего.

14. Основаниями для поощрения государственного служащего не являются:

- а) успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей
- б) занятие другой оплачиваемой деятельностью
- в) продолжительная и одновременно безупречная служба
- г) выполнение заданий особой важности и сложности

15. Форма общественного признания заслуг, оказание ему почета, имеющего большое моральное значение и влекущее определенные правовые, в том числе и материальные преимущества – это ... государственного служащего.

- а) поощрение
- б) ограничения и запреты
- в) обязанности
- г) права
- д) полномочия

16. К государственной должности категории А, устанавливаемые для непосредственного исполнения полномочий государственных органов, относятся

- а) руководители отделов администрации Муниципального образования
- б) помощники (советники)
- в) Президент, Председатель Правительства РФ, Председатели палат Федерального Собрания РФ

- г) специалисты подразделений
- д) обеспечивающие специалисты

17. Должности какой категории учреждаются в соответствии с законодательством РФ для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих должности категории А

- а) категории А
- б) категории В
- в) категории С
- г) категории Б
- д) категории Д

18. Должности какой категории учреждаются для исполнения и обеспечения полномочий государственных органов

- а) категории Б
- б) категории В
- в) категории А
- г) категории С
- д) категории Д

19. Какие должности устанавливаются для непосредственного исполнения полномочий государственных органов

- а) категории А
- б) категории В
- в) категории Б
- г) категории С
- д) категории Д

20. К категории должностей гражданской службы не относится:

- а) руководители
- б) помощники (советники)
- в) технические исполнители
- г) специалисты
- д) обеспечивающие специалисты

21. Система мероприятий, обеспечивающих формирование такого состава государственных гражданских служащих, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам государственной гражданской службы

- а) поступление на гражданскую службу
- б) вознаграждение персонала государственной службы
- в) система мотивации государственных служащих
- г) управление карьерой государственных служащих
- д) адаптация государственных служащих

22. Идентификация, сопоставление, измерение, соотнесение наиболее общих требований, выдвигаемых государственным органом, сферой деятельности, с характеристиками персонала, конкретного человека

- а) вознаграждение персонала
- б) мотивация персонала
- в) адаптация персонала
- г) отбор персонала
- д) управление карьерой персонала

23. Виды отбора персонала подразделяются на две группы:

- а) общая и специализированная
- б) первичная и пролонгированная
- в) обобщенная и частная
- г) группа А и группа Б
- д) высшая и средняя

24. Отбор при поступлении на государственную службу, при котором приоритетным считаются социально-профессиональные характеристики человека и формальные критерии отбора – уровень профессионального образования, стаж службы и опыт работы и др.

- а) пролонгированный
- б) общий
- в) специализированный
- г) обобщенный
- д) первичный

25. Многократно проводимый отбор персонала в период нахождения на государственной службе, осуществляемый в процессе служебного продвижения и изменения должностного статуса служащего (в рамках реорганизации, ротации, резерва кадров, сокращения штат и пр.)

- а) первичный
- б) общий
- в) пролонгированный
- г) специализированный
- д) обобщенный

26. Мероприятие, заключающееся в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

27. Какие требования не являются необходимыми при поступлении на гражданскую службу Российской Федерации

- а) владение государственным языком Российской Федерации
- б) восемнадцать лет и более
- в) наличие опыта работы не менее трех лет
- г) соответствие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом

28. Претенденту на замещение должности гражданской службы может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с

- а) несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы
- б) отсутствием опыта работы
- в) отсутствием полного высшего образования
- г) наличием инвалидности

29. В состав конкурсной комиссии не входят

- а) представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие
- б) представители правоохранительных органов
- в) представитель соответствующего органа по управлению государственной службой
- г) представители научных и образовательных организаций, других организаций,

30. Число независимых экспертов должно составлять от общего числа членов конкурсной комиссии не менее

- а) одной трети
- б) одной пятой
- в) одной второй
- г) одной четверти

31. Прием документов и проверка предоставленных данных на конкурс по замещению вакантных должностей происходит на этапе

- а) непосредственно на этапе конкурса
- б) заключительном
- в) подготовительном
- г) создания конкурсной комиссии

32. Конкурс проводится в виде

- а) решения практического задания
- б) создания проекта
- в) творческой работы
- г) тестирования

33. Успешное продвижение человека вперед в той или иной области деятельности; достижение известности, славы, выгоды.

34. Аттестация гражданского служащего проводится

- а) один раз в пять лет
- б) один раз в три года
- в) один раз в год
- г) один раз в полгода

35. Для проведения аттестации гражданских служащих правовым актом государственного органа формируется

- а) аттестационная комиссия
- б) конкурсная комиссия
- в) комиссия по охране труда
- г) экзаменационная комиссия

36. Вид оценки, проводимый при решении вопроса о присвоении классного чина гражданской службы по инициативе гражданского служащего не позднее чем через три месяца после дня подачи им письменного заявления о присвоении классного чина гражданской службы

37. Видом административного метода управления персоналом является

- а) технико-экономический анализ
- б) технико-экономическое планирование
- в) экономическое стимулирование
- г) инструктирование

38. Приведите в соответствии виды методов управления персонала

а) утверждение административных норм и нормативов; издание приказов, указаний и распоряжений

- б) экономическое стимулирование оплата труда
- в) вручение грамот организация корпоративных мероприятий
- 2) административные
- 3) экономические
- 1) социально-психологические

39. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных гражданских служащих устанавливаются

- а) указом Президента РФ по представлению Правительства РФ
- б) Постановлением Правительства РФ
- в) Указом Президента РФ по представлению Государственной думы РФ
- г) Распоряжением Правительства РФ

40. Методы основанные на регулирующей роли норм права, установленных для определенных видов деятельности

41. Приведите в соответствие ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размерах (соответственно стажу гражданской службы и процентов)

- а) от 1 года до 5 лет
- б) от 5 до 10 лет
- в) от 10 до 15 лет
- г) свыше 15 лет
- 1) 30
- 2) 20
- 3) 15
- 4) 10

42. Соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданском службы

43. Процесс, определяющий то, чем должен заниматься работник управления

- а) организационное регламентирование
- б) организационное нормирование
- в) организационно-методическое инструктирование
- г) служебный контракт

44. Аттестация оценивает профессиональную деятельность работника, а квалификационный экзамен – ...

- а) уровень подготовки
- б) умения работника
- в) решение поставленных задач
- г) профессиональные знания

45. В случае неявки гражданского служащего на аттестацию без уважительных причин или отказа гражданского служащего от аттестации гражданский служащий привлекается к ... ответственности в соответствии со ст.56 ФЗ-79, а аттестация переносится

- а) административной
- б) дисциплинарной
- в) гражданской
- г) уголовной

46. Документ, который предоставляет непосредственный руководитель

гражданского служащего при проведении аттестации об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период

- а) рецензию
- б) должностную рекомендацию
- в) мотивированный отзыв
- г) кадровую справку

47. К чьим задачам относят планирование карьеры персонала, развитие персонала, побуждение сотрудников к развитию карьеры, организация и контроль карьеры?

- а) работника
- б) кадрового работника
- в) специалиста по охране труда
- г) руководителя

48. Должностные инструкции, устанавливающие права и функциональные обязанности управленческого персонала; методические указания (рекомендации), методические инструкции, которые определяют порядок, методы и формы работы для выполнения отдельной технико-экономической задачи; рабочие инструкции, определяющие последовательность действий, из которых состоит рабочий процесс относятся к актам

- а) организационно-методического инструктирования
- б) организационного нормирования
- в) организационного регламентирования
- г) управления кадров

49. К государственной должности категории А, устанавливаемые для непосредственного исполнения полномочий государственных органов, относятся

- а) руководители отделов администрации Муниципального образования
- б) помощники (советники)
- в) Президент, Председатель Правительства РФ, Председатели палат Федерального Собрания РФ
- г) специалисты подразделений
- д) обеспечивающие специалисты

50. Субъектом именно административно-правовых или административно-служебных отношений, а не трудовых является

- а) административный служащий
- б) работодатель и работник организации
- в) государственный гражданский служащий
- г) руководители отдельных подразделений

д) начальники и мастера цехов

Тема 4: Понятие и виды кадрового аудита

1. Система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации, которая наряду с финансово-хозяйственным аудитом позволяет выявить соответствие кадрового потенциала организации, ее целям и стратегии развития.

2. Оценка эффективности управления деятельностью персонала является целью

- а) кадрового планирования
- б) кадрового аудита
- в) документационного обеспечения
- г) кадровых технологий

3. При кадровом аудите не проводится оценка:

- а) конкурентоспособности организации
- б) кадровых процессов
- в) строения организации (ее структуры)
- г) качественных и количественных характеристик персонала

4. К задачам аудита персонала не относится:

- а) оценка текущей стратегии организации, включая положение на рынке труда, целостность и системность поставленных целей
- б) оценка технологии управления персоналом, включая анализ отбора и найма персонала, адаптации и пр.
- в) оценка деятельности оборудования и количество выпускаемого брака
- г) оценка эффективности действующих систем внутреннего контроля и контроллинга

5. Система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации, которая позволяет выявить соответствие кадрового потенциала организации, ее целям и стратегии развития; эффективность кадровой работы по решению задач, стоящих перед персоналом организации, ее руководством, отдельными структурными подразделениями; причины возникающих в организации социальных проблем и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия – это...

- а) кадровые технологии
- б) кадровое планирование
- в) кадровая стратегия
- г) кадровый аудит

6. Профессионализм; независимость; достоверность; честность и объективность; сопоставимость – это ... кадрового аудита

- а) принципы
- б) цель
- в) задачи
- г) структура

7. Трудовой коллектив, различные стороны его производственной деятельности, принципы и методы управления персоналом относится к

- а) субъекту кадрового аудита
- б) цели кадрового аудита
- в) объекту кадрового аудита
- г) задачи кадрового аудита

8. К критериям классификации кадрового аудита не относится:

- а) периодичность проведения
- б) способ получения прибыли
- в) полнота охвата изучаемых объектов
- г) методика анализа

9. По периодичности проведения кадрового аудита выделяют ...

- а) текущий
- б) полный
- в) локальный
- г) тематический

10. Кадровый аудит, проводящийся по оперативному распоряжению руководства:

- а) регулярный
- б) текущий
- в) панельный
- г) оперативный

11. Кадровый аудит, проводящийся с определенной периодичностью, с неизменной методикой и инструментарием на тех же группах людей и тех же объектах

- а) оперативный
- б) панельный
- в) регулярный
- г) текущий

12. Приведите в соответствие понятия видов кадрового аудита с определениями

- а) Аудит, проводящийся по заранее установленному регламенту за определенный период времени
 - б) Аудит, проводящийся по оперативному распоряжению руководства
 - в) Аудит, проводящийся через определенные промежутки времени
 - г) Аудит, проводящийся с определенной периодичностью, с неизменными методикой и инструментарием на тех же группах людей и тех же объектах
- 1) Регулярный
 - 2) Оперативный
 - 3) Текущий
 - 4) Панельный

13. К видам кадрового аудита, классифицируемых по полноте охвата изучаемых объектов не относится:

- а) полный
- б) локальный
- в) тематический
- г) текущий

14. Полный кадровый аудит охватывает

- а) все объекты
- б) отдельно выделенную группу объектов или один объект
- в) все объекты, но по одной тематике
- г) минимальное количество объектов

15. Кадровый аудит, охватывающий отдельно выделенную группу объектов или один объект

- а) текущий
- б) полный
- в) локальный
- г) тематический

16. Кадровый аудит, охватывающий все объекты, но по одной тематике

- а) локальный
- б) текущий
- в) полный
- г) тематический

17. Приведите в соответствие понятия видов кадрового аудита с определениями

- а) Аудит, охватывающий все объекты
- б) Аудит, охватывающий отдельно выделенную группу объектов или один объект

в) Аудит, включающий все объекты, но по одной тематике

1) Тематический

2) Полный

3) Локальный

18. Кадровый аудит, использующий весь арсенал методов

а) выборочный

б) комплексный

в) внешний

г) внутренний

19. Кадровый аудит, при котором анализу подвергаются работники, выбранные по специальной методике

а) выборочный

б) комплексный

в) внешний

г) внутренний

20. Кадровый аудит, проводящийся силами сторонних организаций

а) выборочный

б) комплексный

в) внутренний

г) внешний

21. Кадровый аудит, проводящийся силами своей организации

а) внешний

б) выборочный

в) внутренний

г) комплексный

22. Приведите в соответствие понятия видов кадрового аудита с определениями

а) Кадровый аудит, использующий весь арсенал методов

б) Кадровый аудит, при котором анализу подвергаются работники, выбранные по специальной методике

в) Кадровый аудит, проводящийся силами сторонних организаций

г) Кадровый аудит, проводящийся силами своей организации

1) Внутренний

2) Внешний

3) Выборочный

4) Комплексный

23. К кадровому аудиту, классифицируемому по уровню проведения, не относится

- а) комплексный
- стратегический
- управленческий
- тактический

24. Кадровый аудит, при котором оценка проводится на уровне высшего руководства, называется

- а) комплексный
- б) управленческий
- в) стратегический
- г) тактический

25. Кадровый аудит, при котором оценка проводится на уровне линейных руководителей, называется

- а) стратегический
- б) управленческий
- в) комплексный
- г) тактический

26. Кадровый аудит, при котором оценка проводится на уровне службы управления персоналом, называется

- а) управленческий
- б) стратегический
- в) комплексный
- г) тактический

27. Приведите в соответствие понятия видов кадрового аудита с определениями

- а) Кадровый аудит, при котором оценка проводится на уровне высшего руководства
- б) Кадровый аудит, при котором оценка проводится на уровне линейных руководителей
- в) Кадровый аудит, при котором оценка проводится на уровне службы управления персоналом
- 1) Управленческий
- 2) Стратегический
- 3) Тактический

28. Минимальный кадровый аудит, целью которого является проверка соответствия персонала намеченным целям компании или проверка целесообразности именно такого количества персонала и соотношения должностей

29. Данный вид кадрового аудита проводится в случаях назначения на должность; изменения системы материальной мотивации; построения или корректировки системы нематериального стимулирования; структурной реорганизации; обучения и развития персонала.

- а) панельный аудит
- б) комплексный аудит
- в) экспресс-аудит
- г) текущий аудит

30. Определить последовательность этапов проведения кадрового аудита:

- а) Сбор информации
- б) Обработка и анализ информации
- в) Подготовительный этап
- г) Обобщение и представление оценочных результатов, выводов и рекомендаций

31. На данном этапе проведения кадрового аудита проводится постановка целей, задач, сроков, исполнителей и участников; разработка плана проведения мероприятия

- а) подготовительный этап
- б) сбор информации
- в) обработка и анализ информации
- г) обобщение и представление оценочных результатов, выводов и рекомендаций

32. Этап, завершающий проведение кадрового аудита в организации

- а) подготовительный этап
- б) сбор информации
- в) обобщение и представление оценочных результатов, выводов и рекомендаций
- г) обработка и анализ информации

33. Аудиторская проверка в области управления персоналом осуществляется по направлению:

- а) оценка рынка и конкурентоспособности организации
- б) оценка кадрового потенциала организации, качественных и количественных характеристик персонала
- в) оценка уровня организации производства на предприятии
- г) оценка финансового состояния предприятия

34. Аудиторская проверка в области управления персоналом осуществляется по направлению:

- а) оценка рынка и конкурентоспособности организации

- б) оценка уровня организации производства на предприятии
- в) оценка финансового состояния предприятия
- г) диагностика кадровых процессов и процедур управления, оценка их эффективности

35. Выявить, обладает ли организация человеческими ресурсами, необходимыми и достаточными для ее функционирования и развития; способен ли персонала работать эффективно и в соответствии с выбранной стратегией – это цель

- а) диагностики кадровых процессов и процедур управления, оценки их эффективности
- б) оценки кадрового потенциала
- в) оценки рынка и конкурентоспособности организации
- г) оценки уровня организации производства на предприятии

36. В оценку кадрового потенциала не входит:

- а) диагностика кадровых процессов и процедур управления, оценка их эффективности
- б) анализ списочного состава работников по возрастному, образовательному, половому и другим признакам, естественной убыли и его соответствие организации
- в) оценка укомплектованности кадрового состава в целом и по уровням управления, включая оценку обеспеченности персоналом технологического процесса
- г) оценка соответствия образовательного и профессионально-квалификационного уровня персонала, степени его подготовленности требованиям производственной деятельности

37. К группам кадрового аудита не относится:

- а) организационно-аналитическая
- б) социально-психологическая
- в) финансовая
- г) экономическая

38. Показатели использования рабочей силы, рабочего времени, качества труда, производительности труда, оплаты труда и пр. относятся к группе методов кадрового аудита

- а) социально-психологическая
- б) экономическая
- в) финансовая
- г) организационно-аналитическая

39. Группа методов кадрового аудита, используемая при оценки удовлетворенности трудом, отношения к работе, с коллективом, мотивации к труду и пр.

- а) организационно-аналитическая
- б) социально-психологическая
- в) экономическая
- г) финансовая

40. Группа методов кадрового аудита, используемая при сравнении экономических и социальных показателей со средними или лучшими в отрасли

- а) социально-психологическая
- б) организационно-аналитическая
- в) финансовая
- г) экономическая

41. Оценка текущего состояния кадровой политики, степени ее согласования с целями организации, стратегий ее развития; оценка степени связи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями проводится при аудите функции управления персоналом

- а) формирование кадровой политики
- б) планирование персонала
- в) использование персонала
- г) отбор и найм персонала

42. Оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития предприятия, будущих потребностей в персонале; анализ штатного расписания, степени его обоснованности; анализ изменений кадрового потенциала организации проводится при аудите функции управления персоналом

- а) формирование кадровой политики
- б) планирование персонала
- в) использование персонала
- г) отбор и найм персонала

43. Анализ уровня занятости персонала; анализ обеспечения стабильности состава работников; изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и пр. проводится при аудите функции управления персоналом

- а) планирование персонала
- б) формирование кадровой политики
- в) использование персонала
- г) отбор и найм персонала

44. Оценка используемых методов отбора персонала, источников и путей покрытия в персонале, стоимости отбора, оценка результативности отбора, обеспеченности вакансий кандидатами; оценка результативности оценочных процедур; оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства, учебными заведениями, местными органами власти, конкурирующими организациями проводится при аудите функции управления персоналом

- а) использование персонала
- б) планирование персонала
- в) формирование кадровой политики
- г) отбор и наем персонала

45. Анализ используемых методов оценки персонала, периодичности ее проведения, представляемых результатов и решений, принимаемых по ее результатам, проводится при аудите функции управления персоналом

- а) оценка персонала
- б) использование персонала
- в) планирование персонала
- г) формирование кадровой политики

46. Анализ и проектирование управленческой деятельности в организации; оценка управленческого потенциала и определение потребности в подготовке кадрового резерва; оценка методов работы с кадровым резервом проводится при аудите функции управления персоналом

- а) использование персонала
- б) планирование персонала
- в) работа с кадровым резервом
- г) формирование кадровой политики

47. Анализ используемых методов профориентации и адаптации, оценка их эффективности (количество увольняемых работников среди вновь занятых, конфликты); выявление и диагностики проблем, возникающих в период адаптации, проводится при аудите функции управления персоналом

- а) работа с кадровым резервом
- б) использование персонала
- в) планирование персонала
- г) профориентация и адаптация персонала

48. Диагностика социально-психологического климата, оценка уровня социальной напряженности в организации, сопротивления переменам; диагностика организационной культуры, типа управленческой команды, оценка уровня соответствия целям и специфике предприятия проводится при аудите функции управления персоналом

- а) профориентация и адаптация персонала

- б) трудовые отношения в коллективе
- в) работа с кадровым резервом
- г) использование персонала

49. Анализ целей и используемых форм обучения, их соответствие целям организации; изучение содержания и продолжительности обучения; оценка персонала, прошедшего обучения; оценка эффективности обучения, фактических результатов проводится при аудите функции управления персоналом

- а) трудовые отношения в коллективе
- б) профориентация и адаптация персонала
- в) обучение и развитие персонала
- г) работа с кадровым резервом

50. Анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда; анализ состояния нормирования труда в организации; оценка эффективности организации рабочих мест, распределения работ; анализ вложений финансовых средств в эту сферу и оценка полученных результатов проводится при аудите функции управления персоналом

- а) организация труда
- б) обучение и развитие персонала
- в) трудовые отношения в коллективе
- г) профориентация и адаптация персонала

Тема 5: Методы и особенности проведения кадрового аудита

1. К анализу должностных регламентов (должностных обязанностей) гражданских служащих относится:

- а) грамотное оформление, ясность, четкость изложения всех разделов должностных регламентов, разграничение обязанностей и полномочий на каждом рабочем месте
- б) дублирование функций структурами и работниками;
- в) господство структуры над функцией
- г) потеря организационной структурой гибкости

2. К анализу структуры подразделения государственной службы относится:

- а) анализ структуры кадрового состава по квалификационно-демографическим характеристикам
- б) ведение работы с кадровым резервом
- в) определение дублирования функций структурами и работниками
- г) проведение социально-психологических исследований по просьбе руководителей государственных органов с целью оценки эффективности работы этих органов

3. К анализу взаимодействия с другими исполнительными органами государственной власти в решении общих задач относится:

- а) отсутствие необходимых связей между отдельными исполнительными органами области, приводящее к снижению эффективности работы органов исполнительной власти в целом
- б) дублирование функций структурами и работниками
- в) господство структуры над функцией
- г) потеря организационной структурой гибкости

4. К анализу кадрового потенциала исполнительного органа государственной власти относится:

- а) дублирование функций структурами и работниками
- б) господство структуры над функцией
- в) потеря организационной структурой гибкости
- г) анализ структуры кадрового состава по квалификационно-демографическим характеристикам

5. К анализу структуры подразделения не относится:

- а) определение дублирования функций структурами и работниками;
- б) определение грамотного оформления, ясности, четкости изложения всех разделов должностных регламентов
- в) определение господства структуры над функцией
- г) определение потери организационной структурой гибкости

6. К анализу кадрового потенциала исполнительного органа государственной власти не относится:

- а) анализ структуры кадрового состава по квалификационно-демографическим характеристикам
- б) ведение работы с кадровым резервом
- в) проведение социально-психологических исследований по просьбе руководителей государственных органов с целью оценки эффективности работы этих органов
- г) анализ соответствия реально выполняемых функций содержанию должностных регламентов

7. Приведите в соответствие показатели и виды кадрового аудита на государственной службе

- а) соответствие реально выполняемых функций содержанию должностных регламентов
- б) определение дублирования функций структурами и работниками
- в) определение отсутствия необходимых связей между отдельными органами государственной власти в решении общих задач

г) анализ структуры кадрового состава по квалификационно-демографическим характеристикам

1) анализ кадрового потенциала исполнительного органа государственной власти

2) анализ структуры подразделения

3) анализ должностных регламентов

4) анализ взаимодействия с другими исполнительными органами

8. Кадровый аудит предполагает оценку:

а) кадровых процессов; качественных и количественных характеристик персонала

б) финансового состояния организации

в) соблюдения Конституции РФ и законодательства РФ

г) производственных мощностей в организации

9. Уровень, на котором не рассматриваются кадровые процессы при проведении кадрового аудита:

а) функциональный (деловой)

б) экономический

в) социально-психологический (социально-эмоциональный)

г) социально-технический

10. Процессы, связанные с решением вопросов, отражающих функциональную оргструктуру государственного органа или организации, относятся к уровню

а) экономическому

б) социально-психологическому

в) деловому

г) социально-техническому

11. Процессы, связанные с неформальными отношениями в коллективе, относятся к уровню

а) деловому

б) экономическому

в) социально-техническому

г) социально-психологическому

12. Процессы, определяющие отношение специалиста к своему труду - удовлетворенность – неудовлетворенность, относятся к уровню

а) социально-психологическому

б) деловому

в) экономическому

г) социально-техническому

13. Основными критериями данного уровня являются открытость – замкнутость; доверие – недоверие; безразличие – интерес

- а) социально-психологического
- б) делового
- в) экономического
- г) социально-технического

14. Основная цель данного уровня - обеспечить высокую результативность и координацию рабочих процессов во времени.

- а) социально-психологического
- б) экономического
- в) делового
- г) социально-технического

15. К методам оценки результатов труда управленческих работников не относится:

- а) метод шкалирования
- б) метод ранжирования
- в) метод управления по целям
- г) метод фокус-группы

16. Метод управления по целям предполагает:

- а) измерение результатов и эффективности труда сотрудников, при котором устанавливается вклад работника в достижение целей организации
- б) последовательное сравнение сотрудников друг с другом
- в) тестирование работника
- г) балльное определение значений показателей

17. Процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия (несоответствия) занимаемой должности

18. Расположите последовательно этапы процесса аттестации

- а) Подготовка к аттестации
- б) Этап проведения аттестации
- в) Этап принятия решения по результатам аттестации
- г) Этап оценки сотрудника и его трудовой деятельности

19. К элементам аттестации относится:

- а) проведение адаптации работы сотрудника
- б) осмысление плана развития сотрудника на следующий период
- в) оценка труда и персонала
- г) продумывание плана проведения собеседования

20. Видом аттестации персонала организации не является аттестация:

- а) очередная
- б) в ходе подбора кадров
- в) по истечении испытательного срока
- г) при продвижении по службе
- д) при переводе в другое структурное подразделение

21. Очередная аттестация для руководящего состава проводится не реже

- а) одного раза в два года
- б) одного раза в год
- в) одного раза в три года

22. Очередная аттестация для специалистов и других служащих проводится не реже

- а) одного раза в год
- б) одного раза в два года
- в) одного раза в три года

23. Основным недостатком традиционных методов деловой оценки не является:

- а) сфокусированы на отдельном сотруднике вне организационного контекста
- б) очень трудоемки
- в) не учитывают долгосрочные перспективы развития организации и ее сотрудников

24. Основным направлением в развитии нетрадиционных методов деловой оценки не является:

- а) акцент на оценку работника его коллегами
- б) оценка сотрудника линейным руководителем
- в) оценка способности сотрудника работать в группе
- г) учет результатов работы всей организации
- д) оценка способности сотрудника к профессиональному развитию

25. Процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия (несоответствия) занимаемой должности – это ...

- а) аттестация персонала
- б) мотивация персонала
- в) оценка качества труда
- г) повышение квалификации

д) профориентация персонала

26. Сравнение работников между собой и распределение их по выбранному критерию в порядке убывания или возрастания рангов (мест в группе)

- а) тестирование
- б) ранжирование
- в) анкетирование
- г) метод эталона

27. Описание профессиональных и личностных качеств работников в произвольной форме – это ...

- а) метод шкалы графического рейтинга
- б) метод эталона
- в) метод коэффициентов
- г) описательный метод
- д) метод критических случаев

28. Определение профессиональных знаний и умений, способностей, мотивов, психологии личности с помощью специальных тестов с последующей их расшифровкой с помощью «ключей» - это ...

- а) описательный метод
- б) экспертная оценка
- в) метод управления по целям
- г) тестирование

29. Анализ кадровых данных, автобиографии, документов об образовании, характеристик - ... метод

- а) описательный
- б) биографический
- в) ранжирования
- г) управления по целям

30. Стоимость оцениваемой программы на одного работника (служащего) является критерием

- а) показателей степени соответствия
- б) степени удовлетворенности работников (служащих)
- в) экономической эффективности
- г) косвенных показателей эффективности работы служащих

31. Критерии, отражающие соответствие происходящих в государственном органе (организации) кадровых процессов профессиональным и психологическим критериям, относятся к

- а) показателей степени соответствия

- б) экономической эффективности
- в) степени удовлетворенности работников (служащих)
- г) косвенных показателей эффективности работы служащих

32. Удовлетворенность деятельностью кадровой службы и своей работой относятся к критериям

- а) показателей степени соответствия
- б) степени удовлетворенности работников (служащих)
- в) экономической эффективности
- г) косвенных показателей эффективности работы служащих

33. Текучесть кадров, абсентеизм, количество жалоб на служащего относятся к критериям

- а) показателей степени соответствия
- б) экономической эффективности
- в) степени удовлетворенности работников (служащих)
- г) косвенных показателей эффективности работы служащих

34. Приведите в соответствие критерии и группы критериев кадрового аудита на государственной службе

- а) Стоимость оцениваемой программы на одного работника
- б) Удовлетворенность деятельностью кадровой службы и своей работой
- в) Текучесть кадров, абсентеизм, количество жалоб на служащего
- 1) Экономическая эффективность
- 2) Косвенные показатели эффективности работы служащих
- 3) Степень удовлетворенности работников

35. К косвенным показателям эффективности работы служащих не относится

- а) степень удовлетворенности своей работой
- б) текучесть кадров
- в) абсентеизм
- г) количество жалоб на служащего

36. Оценка наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития государственного органа (организации), текущей и перспективной потребности в кадрах относится к направлению деятельности кадровой службы

- а) набор персонала
- б) отбор и аттестация персонала
- в) планирование человеческих ресурсов
- г) разработка системы мотивации

37. Оценка перспективности внутренних и внешних источников комплектования с точки зрения актуальной ситуации и стратегии развития государственного органа (организации), а также оценка адекватности предлагаемых к использованию способов и методов набора относятся к направлению деятельности кадровой службы

- а) планирование человеческих ресурсов
- б) отбор и аттестация персонала
- в) разработка системы мотивации
- г) набор персонала

38. Анализ изменения кадрового потенциала государственного органа (организации) и оценка эффективности и целесообразности программ и методов аттестации относятся к направлению деятельности кадровой службы

- а) отбор и аттестация персонала
- б) набор персонала
- в) планирование человеческих ресурсов
- г) разработка системы мотивации

39. Проведение сравнительных исследований, определение наиболее эффективной систем вознаграждения и оценка соответствия разработанных принципов, структуры денежного содержания и льгот условиям на рынке труда, результатам деятельности государственного органа (организации) относятся к направлению деятельности кадровой службы

- а) отбор и аттестация персонала
- б) разработка системы мотивации
- в) набор персонала
- г) планирование человеческих ресурсов

40. Оценка реальной потребности персонала в переподготовке и (или) повышении квалификации и оценка существующих программ подготовки с точки зрения целесообразности, практической ориентированности и эффективности относятся к направлению деятельности кадровой службы

- а) отбор и аттестация персонала
- б) набор персонала
- в) планирование человеческих ресурсов
- г) обучение персонала

41. Оценка эффективности используемой системы кадрового мониторинга; оценка эффективности планирования продвижения; оценка адекватности программ развития персонала целям и стратегии развития государственного органа (организации) относятся к направлению деятельности кадровой службы

- а) ротация кадров и планирование индивидуальной карьеры
- б) обучение персонала

- в) отбор и аттестация персонала
- г) планирование человеческих ресурсов

42. Анализ и проектирование управленческой деятельности в государственном органе (организации) и оценка управленческого потенциала и определение потребности в количественном и качественном составе кадрового резерва относятся к направлению деятельности кадровой службы

- а) ротация кадров и планирование индивидуальной карьеры
- б) обучение персонала
- в) отбор и аттестация персонала
- г) подготовка руководящих кадров

43. Оценка целесообразности и законности планов сокращения персонала относится к направлению деятельности кадровой службы

- а) подготовка руководящих кадров
- б) сокращение персонала
- в) ротация кадров и планирование индивидуальной карьеры
- г) обучение персонала

44. Метод, ориентированный на ключевые характеристики поведения сотрудника, основой которого являются поведенческие рейтинговые шкалы

- а) метод оценки рабочего поведения BARS
- б) оценки 360 градусов
- в) тестирование
- г) аттестация

45. Для оценки развития компетенций, эффективности работы (достижение целей, качество выполнения функций и т.д.); как часть метода оценки эффективности программ обучения применяется метод

- а) метод оценки рабочего поведения BARS
- б) тестирование
- в) 360 градусов
- г) аттестация

46. Балльное определение значений показателей, причем эти баллы характеризуют степень выраженности показателя, называется

- а) метод оценки рабочего поведения BARS
- б) тестирование
- в) аттестация
- г) шкалирование

47. К результативным показателям кадрового аудита относятся:

- а) количество обработанных документов, количество заключенных контрактов

- б) число прогулов и невыходов на работу
- в) количество опозданий
- г) частота несанкционированных перерывов

48. К результативным показателям не относятся:

- а) производительность труда
- б) число прогулов и невыходов на работу;
- в) количество обработанных документов
- г) количество заключенных контрактов
- д) количество жалоб или претензий

49. К показателям профессионального поведения относятся:

- а) число прогулов и невыходов на работу; количество опозданий
- б) производительность труда
- в) количество обработанных документов
- г) количество заключенных контрактов
- д) количество жалоб или претензий

50. К показателям профессионального поведения не относятся:

- а) количество обработанных документов
- б) число прогулов и невыходов на работу
- в) количество опозданий
- г) частота несанкционированных перерывов

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 70 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента не менее 51 %.

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

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем 70 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента не менее 51 %.

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

2.7 Вопросы для самостоятельного изучения

1. Ключевые отличия государственной служб от политической власти по М.Веберу (Вебер М. «Политика как призвание и профессия»).
2. Преобразования Петра I. Связанные с государственной службой.
3. Вклад Николая I в развитие государственной службы.
4. Партийно-номенклатурная бюрократия советского типа.
5. Институт государственной службы в России с 1991г.
6. Опыт кадровой политики в системе государственной службы США.
7. Опыт кадровой политики в системе государственной службы Великобритании.
8. Опыт кадровой политики в системе государственной службы Норвегии.
9. Опыт кадровой политики в системе государственной службы Германии.
10. Опыт кадровой политики в системе государственной службы Японии.
11. Характеристика основных моделей бюрократии.
12. Повышение профессионализма государственных служащих - опыт зарубежных стран.
13. Отбор кандидатов в государственные органы - опыт зарубежных стран.
14. Деловая оценка государственных служащих опыт зарубежных стран.
15. Качественные показатели эффективности работы государственного служащего.
16. Концептуальное представление структуры системы управления эффективностью и результативностью.
17. Концепция «MORE than SMART» - «Более чем разумный».
18. Социально-психологические особенности профессиональной деятельности государственного служащего.
19. Симптомы профессионального выгорания государственных служащих.
20. Аудит кадрового потенциала.
21. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала
22. Аудит заработной платы и вознаграждений
23. Аудит организации труда персонала
24. Аудит службы управления персоналом и кадрового делопроизводства

25. Анализ социально-психологической обстановки в организации
26. Методика аудиторской проверки, согласно законодательству Российской Федерации.
27. Место кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации.
28. Формирование и становление кадрового консалтинга
29. Организация практической деятельности по кадровому консалтингу
30. Методы диагностики в кадровом консалтинге

3. Тематика вопросов, выносимых на экзамен

1. Кадровая политика: сущность, значение и направления.
2. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления организацией.
3. Сущность и значение кадрового маркетинга для эффективности реализации кадровой политики.
4. Персонал-технологии как основа реализации кадровой политики.
5. Основные формы, этапы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь.
6. Сущность и основные методы отбора персонала, используемые в кадровой политике.
7. Адаптационные программы персонала в кадровой политике.
8. Основные виды мотивации и стимулирования труда персонала в кадровой политике.
9. Стратегический ассессмент и его роль в реализации кадровой политики.
10. Кадровый документооборот: основные составляющие, принципы работы, роль в реализации кадровой политики.
11. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь с кадровой политикой.
12. Роль увольнения в реализации кадровой политики.
13. Стратегические подходы к рекрутингу в кадровой политике.
14. Сущность и значение планирования карьеры для сотрудника и для организации.
15. Основные направления, возможности и ограничения кадрового аудита.
16. Основные формы и принципы увольнения персонала в кадровой политике.
17. Основные подходы к оценке деятельности персонала.
18. Основные направления, методы и подходы аудита развития персонала.

19. Принципы, направления и технология проведения кадрового аудита.
20. Основные задачи, особенности и подходы аудита безопасности труда.
21. Аудит системы обучения персонала: основные требования, подходы и методы.
22. Кадровый аудит и его планирование в организации.
23. Аудит методов и критериев отбора: основные задачи, требования, особенности.
24. Связь аудита с оценкой стоимости персонала организации.
25. Роль аудита в работе с резервом руководства.
26. Особенности кадрового аудита коммерческих организаций.
27. Особенности кадрового аудита некоммерческих организаций.
28. Аудит документации и системы оценки персонала.
29. Методы кадрового аудита.
30. Влияние кадрового аудита на реализацию и совершенствование кадровой политики.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Под ред. Н. А. Омельченко. – М.: Юрайт, 2016.- 365 с.
2. Сычанина С.Н., Шичиях Р.А. Кадровая политика и кадровый аудит: учеб. пособие / С.Н. Сычанина, Р.А. Шичиях. – Краснодар: КубГАУ, 2018. – 171 с.
3. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В. В. Черепанов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — 978-5-238-01767-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>
4. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Электрон. текстовые данные. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — 978-5-7882-2161-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>

Дополнительная

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"
2. Федеральный закон от 27.07.2010 N 210-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг"
3. Указ Президента Российской Федерации от 11 января 1995 г. № 32 «О государственных должностях Российской Федерации»;
4. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»;
5. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»;
6. Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»;
7. Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы»;

8. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;
9. Аудит: основы аудита, технология и методика проведения аудиторских проверок : учеб. пособие / Н.В. Парушина, Е.А. Кыштымова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. — 559 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1007973>
10. Кадровая безопасность компании : учеб. пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 559 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23580. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/753429>
11. Государственная кадровая политика в Советском Союзе и современной России: политико-философский анализ : монография / С.Н. Федорченко. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 154 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_590c76247008b8.42178211. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/959870>
12. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.Г. Моисеева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 139 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю
13. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 193 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>. — ЭБС «IPRbooks», по паролю
14. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.С. Николаев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 260 с. — 978-5-4365-0589-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61654.html>
15. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — 978-5-394-01758-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
1 Содержание дисциплины	5
2 Методические пояснения	7
2.1 Письменный и устный опрос	7
2.2 Примерная тематика докладов	10
2.3 Рекомендуемая тематика эссе	12
2.4 Темы научных дискуссий	15
2.5 «Мозговой штурм»	16
2.6 Тестовые задания по дисциплине (примеры)	18
2.7 Вопросы для самостоятельного изучения	67
3. Тематика вопросов, выносимых на экзамен	69
Список рекомендуемой литературы	72

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ

Методические рекомендации

Составители:

Сычанина Светлана Николаевна

Шичиях Рустем Адамович

Подписано . Формат $60 \times 84 \frac{1}{16}$.

Усл. печ. л. — . Уч.-изд. л. — .