Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Санкт-Петербургская юридическая академия»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Кадровая политика

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Административно-управленческая и офисная деятельность

Санкт-Петербург
2026

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ПК-1. Способен разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом и применять их на практике.

ПК-2. Способен осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала и применять их на практике.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ИД.1 (ПК-1) Знает основы концепции кадровой политики организации, концепции и стратегии управления персоналом. **ИД.2 (ПК-1).** Умеет разрабатывать концепцию кадровой политики организации, концепцию и стратегию управления персоналом.	**Знает:** **РО-1 ИД.1 (ПК-1)** основы разработки и внедрения концепции управления персоналом и теоретические основы кадровой политики организации; **РО-2 ИД.1 (ПК-1)** принципы стратегического управления персоналом, методы формирования и эффективного использования трудового потенциала организации и отдельных работников и подходы к управлению интеллектуальным капиталом (в том числе в части работы с талантами и защиты результатов интеллектуальной деятельности**).**
ИД.3 (ПК-1). Владеет навыками стратегического управления персоналом, анализа, разработки и совершенствования стратегии развития персонала.	**УМЕЕТ:** **РО-3 ИД.2 (ПК-1)** разрабатывать философию, цели и ключевые направления кадровой политики с учётом стратегических задач организации, **РО-4 ИД.2 (ПК-1)** формулировать элементы концепции управления персоналом (включая философию, цели, направления) и оценивать кадровый потенциал организации, выявлять сильные и слабые стороны, определять направления его развития, **РО-5 ИД.2 (ПК-1)** разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала, включая ориентацию и адаптацию молодых специалистов, определять потребность в персонале с применением количественных и экспертных методов, **РО-6 ИД.3 (ПК-1)** составлять оперативные и долгосрочные планы по управлению персоналом, в том числе планы по управлению талантами и адаптировать теоретические концепции к специфике конкретной организации.
	ВЛАДЕЕТ: **РО-7 ИД.2 (ПК-1)** методикой разработки элементов концепции управления персоналом и кадровой политики организации и навыками определения кадровых стратегий в логике общей стратегии развития организации; **РО-8 ИД.3 (ПК-1)** инструментами разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопутствующей документации и методами оценки эффективности реализуемых кадровых решений и программ.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ИД.1 (ПК-2) Основы кадрового планирования и маркетинга персонала, способы контроллинга. **ИД.2 (ПК-2).** Умеет планировать, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала в организацию. **ИД. 3 (ПК-2).** Владеет навыками привлечения кандидатов из внешней среды на основе маркетинга персонала, анализа кадровой политики организации и осуществлять кадровый контроллинг.	**ЗНАЕТ:** **РО-1 ИД.1 (ПК-2)** основы кадрового планирования (прогнозирование потребности в персонале, планирование численности и профессионального состава), сущность и методы контроллинга персонала (анализ показателей, оценка эффективности систем управления персоналом); **РО-2 ИД.1 (ПК-2)** основы маркетинга персонала (определение потребностей в персонале, формирование привлекательного имиджа работодателя, сегментирование рынка труда) и этапы разработки и реализации стратегии привлечения персонала (анализ ситуации, постановка целей, выбор инструментов, оценка результатов).
	УМЕЕТ: **РО-3 ИД.2 (ПК-2)** проводить анализ потребности в персонале с учётом стратегических целей организации, разрабатывать и реализовывать программы контроллинга и аудита персонала, а также оценивать долгосрочные потребности организации в человеческих ресурсах; **РО-4 ИД.1 (ПК-2)** создавать и внедрять стратегии привлечения, используя инструменты маркетинга персонала (брендинг работодателя, работа с источниками подбора, цифровизация процессов), а также адаптировать выбранные стратегии под специфику организации и динамику рынка труда.
	Владеет: **РО-5 ИД.3 (ПК-2)** методами планирования численности и профессионального состава персонала и навыками проведения аудита и анализа эффективности систем управления персоналом; **РО-6 ИД.3 (ПК-2)** инструментами разработки и реализации маркетинговых программ по привлечению и удержанию персонала и методами оценки эффективности стратегий привлечения и корректировки их на основе обратной связи.

2. Содержание оценочных средств для текущего контроля успеваемости

2.1. Примерный перечень тем докладов, рефератов, презентаций

1. Государственная кадровая политика: уроки, проблемы, перспективы.
2. Кадровая политика как фактор эффективного политического управления регионом.
3. Органы государственной и муниципальной власти как субъекты государственной кадровой политики.
4. Теоретико-методологические основы разработки кадровой политики.
5. Принципы государственной кадровой политики и проблемы их реализации.
6. Концепция государственной кадровой политики региона: опыт реализации и проблемы.
7. Региональные социокультурные особенности и исторические традиции кадровой политики в субъектах РФ на Юге России.
8. Особенности осуществления государственной кадровой политики в современных условиях Российской Федерации.
9. Различия в реализации ГКП в национально-территориальных и административно-территориальных образованиях на Юге России.

10. Проблемы реализации Концепции кадровой политики в органах власти на региональном, муниципальном уровне.
11. Проблемы эффективности государственной кадровой политики на региональном, муниципальном уровне.
12. Политические партии и общественные организации как субъекты ГКП.
13. Роль проблем кадровой политики в решениях профсоюзов.
14. Взаимодействие политических партий и органов власти в реализации ГКП.
15. Проблемы повышения квалификации и развития профессионализма кадров органов власти и управления.
16. Проблемы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления.
17. Проблемы формирования кадрового потенциала в отраслях народного хозяйства.
18. Механизмы и технологии взаимодействия государства и предпринимательских структур.
19. Ценностные и нравственные основы реализации региональной кадровой политики.
20. Кадровые технологии формирования и повышения ответственности государственных и муниципальных служащих.
21. Формирование ответственности кадров государственной и муниципальной службы в реализации ГКП.
22. Кадровое обеспечение регионального управления как приоритетная задача субъектов кадровой политики.
23. Анализ кадровых потенциалов на региональном уровне.
24. Анализ использования технологий кадровой деятельности.
25. Социальная сущность и детерминация ГКП в органах власти.
26. Классические теории в кадрологии.
27. Особенности социологического исследования кадровой политики.
28. Кадровые девиации и социальная патология.
29. Социальная сущность и классификация кадровых процессов.
30. Государственная кадровая политика в дореволюционной России.
31. Особенности кадровой политики в современной России.
32. Социодемографические тенденции формирования кадрового корпуса органов власти.
33. Проблемы регулирования кадровых процессов.
34. Проблемы развития кадровых служб в органах государственной власти.
35. Зарубежный опыт формирования и реализации кадровой политики.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятия кадровой политики и кадровой работы.
2. Концептуальные основы современной государственной кадровой политики.
3. Принципы государственной кадровой политики.
4. Цели и приоритеты государственной кадровой политики.
5. Особенности политического управления субъектами РФ и ЮФО.
6. Место кадровой политики среди основных направлений политического управления.
7. Кадровая политика как инструмент политического управления регионами Юга России.
8. Методологические принципы изучения кадровых процессов.
9. Оценка современной кадровой ситуации.
10. Процедура анализа кадровой деятельности регионального департамента, управления, отделов.
11. Деятельность кадровых служб органов исполнительной власти по реализации Концепции кадровой политики.
12. Совет по кадровой политике при Главе администрации региона: задачи и организация деятельности.

13. Проблемы реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
14. Влияние политических партий на подбор кадров и их функционирование в органах исполнительной власти региона.
15. Пути развития и качественного улучшения состава муниципальных кадров.
16. Тенденции изменений руководящего состава предприятий в сфере негосударственной собственности.
17. Общественное мнение о роли нравственного фактора в кадровой политике.
18. Формы контроля и повышения ответственности за реализацию Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
19. Объективная необходимость изучения и творческой адаптации в условиях России накопленного ведущими зарубежными странами опыта организации госслужбы.
20. Проблемы реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
21. Пути повышения эффективности реализации Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
22. Механизм формирования кадров представительных органов власти региона.
23. Влияние политических партий на подбор кадров и их функционирование в органах исполнительной власти региона.
24. Особенности административной реформы в органах местного самоуправления.
25. Проблемы функционирования кадрового потенциала муниципального образования.
26. Пути развития и качественного улучшения состава муниципальных кадров.
27. Стратегия и тактика государства в области кадрового обеспечения экономической реформы.
28. Профессионализация труда в государственной службе.
29. Механизм и технологии взаимодействия государства и предпринимательских структур в работе с хозяйственными кадрами.
30. Тенденции изменений руководящего состава предприятий в сфере негосударственной собственности.
31. Особенности формирования руководящего состава предпринимательских структур в регионах Юга России.
32. Нравственно-ценностные основы государственной кадровой политики.
33. Этический кодекс государственного служащего.
34. Общественное мнение о роли нравственного фактора в кадровой политике.
35. Ответственность субъектов кадровой политики как фактор эффективного регионального управления.
36. Технологии формирования ответственности государственных и муниципальных служащих.
37. Формы контроля и повышения ответственности за реализацию Концепции кадровой политики в органах государственной власти региона.
38. Дополнительное профессиональное образование как составляющая ГКП.

3. Задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Перечень вопросов к экзамену.

1. Современная концепция государственной кадровой политики в Российской Федерации и ее взаимосвязь с кадровым потенциалом общества.
2. Влияние рынка труда на формирование государственной кадровой политики.
3. Теоретические проблемы государственной кадровой политики.
4. Цели и задачи государственной кадровой политики.
5. Особенности развития кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.
6. Приоритетные направления кадровой политики в системе управления.
7. Практические проблемы государственной кадровой политики.
8. Тенденции развития кадровой политики на государственной гражданской службе.

9. Совершенствование кадровой работы в муниципальных образованиях.
10. Факторы, способствующие развитию кадровой политики организации.
11. Типы кадровой политики в организации и их основные характеристики.
12. Внешние и внутренние условия, влияющие на формирование кадровой политики локального уровню.
13. Основные виды кадровой политики и их особенности на современном этапе развития организации.
14. Стратегические «принципы процветания» организации.
15. Зарубежный опыт государственного регулирования вопросов кадровой политики.
16. Факторы, определяющие социальную обусловленность кадровой политики.
17. Правовые основы, определяющие особенности реализации кадровой политики.
18. Влияние многоуровневости развития территорий РФ на формирование государственной кадровой политики.
19. Кадровая политика как социальное явление.
20. Взаимосвязь кадровой политики организации и системы управления персоналом.
21. Основное содержание концепции государственной кадровой политики.
22. Основные подходы к решению проблем прогнозирования и планирования работы с кадрами.
23. Профессиональное развитие, правовая и социальная защищенность занятого персонала как элемент стратегии управления организацией.
24. Кадровый потенциал
25. Кадровая служба
26. Состояние кадрового обеспечения системы
27. Состояние организации воспитательной работы с личным составом.
28. Состояние работы по кадровому обеспечению противодействия коррупции в системе
29. Состояние нормативного правового обеспечения работы с кадрами.
30. Состав и оснащенность кадровых служб.
31. Состояние системы образовательных учреждений.
32. Задачи кадровой политики
33. Принципы кадровой политики
34. Основные направления кадровой политики
35. Этапы реализации концепции кадровой политики
36. Мероприятия по реализации основных направлений кадровой политики
37. Эффективность реализации Концепции кадровой политики
38. Программа развития кадровой службы
39. Взаимосвязь специфики трудовых ресурсов и цикличности развития организации.
40. Стратегии развития и интенсивного роста организации: их сходства и различия.
41. Особенности кадровых процессов на этапе «краха» организации.
42. Основные мероприятия организации по прогнозированию возможных рисков использования кадрового потенциала.
43. Эффективное использование персонала в связи с его способностями, умениями и внутренней мотивации.
44. Трудовой коллектив как стратегический ресурс социально-трудовых отношений.
45. Особенности развития персонала организации в социальной и трудовой сферах.
46. Рациональность методов оценки труда, эффективность организации труда как показатели деятельности организации и главная цель.
47. Оценка взаимосвязи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями.
48. Анализ уровня занятости персонала и обеспечения стабильности состава работников.
49. Оценка используемых методов найма, источников и путей покрытия потребностей в персонале; стоимости найма.

50. Используемые формы деловой оценки персонала; решения, принимаемые по ее результатам.

51. Цели и используемые формы обучения персонала, их соответствия целям организации.

52. Оценка эффективности обучения.

53. Роль инновационных кадровых технологий в системе управления.

54. Анализ системы профессионального развития кадров государственной и муниципальной службы.

55. Планирование и развитие карьерного роста государственных и муниципальных служащих.

56. Формирование кадрового резерва.

57. Повышение социального статуса и престижа государственных и муниципальных служащих.

58. Обновление кадрового состава государственной службы.

4. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценивания результатов промежуточной аттестации применяется шкала оценивания, включающая следующие оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Экзамен (зачет с оценкой). Критерии выставления оценок

Знания обучающихся оцениваются путем выставления по результатам ответа обучающегося итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется в случае:

- полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;
- уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;
- логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется в случае:

- недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;
- нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

- допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае:

- невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;
- допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;
- существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;
- отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;
- невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае:

- отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;
- невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;
- скрытное или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;
- не владения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины;
- невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

- необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;
- необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием шкалы, включающей оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оценивание результата проводится следующим образом:

«**Отлично**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 80% до 100% от общего количества;

«**Хорошо**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют от 65 до 79% от общего количества;

«**Удовлетворительно**» - получают обучающиеся в том случае, если верные ответы составляют 50 –64 % правильных ответов;

«**Неудовлетворительно**» - работа, содержащая менее 50% правильных ответов.

5. Задания для диагностической работы (количество 20)

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

Примерный ответ: метод рангового порядка

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 2: Как называются критерии оценки персонала, которые образуются на основе других присущих человеку качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи?

Примерный ответ: интегральные

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 3: Какая фаза предусматривает Создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей?

Примерный ответ: фаза интеграции.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 4: Что такое бюрократизм?

Примерный ответ: иерархически организованная, оторванная от народа система управления обществом.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 5: Какие цели преследует создание кадровой политики?

Примерный ответ: Осуществление кадровой политики имеет целью создание высокопрофессионального, высокопроизводительного, сплоченного и ответственного коллектива.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 6: Что относится к основным требованиям к организации кадрового планирования?

Примерный ответ: приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации, постоянное соотнесение плановых задач и реальных возможностей организации.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 7: Что предполагает подход, при котором функция подбирается для человека?

Примерный ответ: включение человека в группу и закрепление за ним работы в соответствии с задачами группы, а также подбор работы, наиболее соответствующей возможностям и месту человека.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 8: что предполагает принцип законности государственной кадровой политики?

Примерный ответ: знание управленческими кадрами норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильное применение.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 9: Что предполагает Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности?

Примерный ответ: взвешенный и объективный подход руководителей к вопросам приема и увольнения персонала, активное использование кадровых технологий — ротации, кооптации, выборности кадров, увольнения и отставки (в том числе принудительной) в рамках действующего законодательства.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 10: Что подразумевает фаза профессионального роста?

Примерный ответ: Создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 11: В чем суть метода рангового порядка как метода оценки кадров?

Примерный ответ: состоит в том, что руководитель, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 12: Что относится к требованиям принципа демократизма государственной кадровой политики?

Примерный ответ: рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 13: Что такое квалификация?

Примерный ответ: Степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо труду.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 14: Что такое элита?

Примерный ответ: Наиболее видные представители какой-либо части общества; руководящий слой общества

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 15: Что такое ротация кадров?

Примерный ответ: Перемещение работников по должностям, как правило, по горизонтали в соответствии с интересами организации

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 16: что такое уровень занятости?

Примерный ответ: Показатель степени вовлеченности населения в процесс труда, определяемый как отношение численности работающих к общей численности населения трудоспособного возраст.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 17: что включает социально-экономический аспект кадровой работы?

Примерный ответ: Адекватные средства к выбору профессии, получению образования, реальному трудоустройству, получению медицинской помощи, доступ к социальной защите и социальным услугам.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 18: Что включает система нормативных документов, которые применяются при разработке показателей на стадиях распределения и использования кадров?

Примерный ответ: типовые номенклатуры должностей, замещаемых специалистами.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 19: что такое тарифная ставка?

Примерный ответ: Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различной сложности и работников различной квалификации в единицу времени.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 20: какие существуют типы кадровой политики?

Примерный ответ: Типы кадровой политики принято делить по двум ключевым критериям: степень активности и осознанности управления (пассивная, реактивная, превентивная, активная, рациональная и авантюристская) и степень открытости организации к внешней среде при формировании (открытая и закрытая).

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)