Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:47
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября. 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Государственная кадровая политика». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Т.Л. Мищенко– М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.Л. Мищенко

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Государственная кадровая политика». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т.Л. Мищенко
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства

Наименование дисциплины	Государственная кадровая политика
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	3–5
Общее время тестирования (мин)	45
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	110
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-2.	Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-2.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала. ИПК-2.3. Владеть навыками подбора и отбора персонала

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Понятие и	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между понятием и его содержанием. А) кадры; Б) персонал; В) кадровый потенциал; Г) трудовые ресурсы. 1) работники организации, обладающие профессиональными качествами; 2) часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к труду; 3) постоянный состав работников, прошедших профессиональную подготовку; 4) совокупность способностей и возможностей работников, которые

методологические установки, цели и задачи государственной кадровой политики			могут быть реализованы. **2.** Расположите этапы разработки концепции государственной кадровой политики в логической последовательности. А) формулирование принципов; Б) анализ кадровой ситуации; В) оценка результативности; Г) определение целей и приоритетов; Д) определение механизмов реализации. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Государственная кадровая политика — это: а) совокупность правил ведения кадрового делопроизводства; б) стратегия и тактика государства в отношении формирования и использования кадрового потенциала; в) система оплаты труда государственных служащих; г) перечень должностей государственной службы.
Тема 2. Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между нормативным правовым актом и его ролью в регулировании кадровой деятельности. А) Конституция Российской Федерации; Б) Федеральный закон № 58-ФЗ; В) Федеральный закон № 79-ФЗ; Г) указы Президента Российской Федерации. 1) система государственной службы; 2) основы конституционного строя и права граждан на участие в управлении; 3) государственная гражданская служба; 4) оперативное регулирование кадровых вопросов. **2.** Расположите уровни правового регулирования государственной кадровой политики от высшего к конкретному. А) указы и постановления; Б) Конституция Российской Федерации; В) локальные акты; Г) федеральные законы; Д) нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Основным методом воздействия на кадровую деятельность в системе государственного управления является: а) убеждение; б) правовое регулирование; в) принуждение; г) стимулирование.
Тема 3. Основополагающие подходы, принципы, функции государственной кадровой политики	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между отраслью права и предметом её регулирования. А) конституционное право; Б) административное право; В) трудовое право. 1) отношения в сфере исполнительной власти и государственного управления; 2) основы государственного устройства и права граждан; 3) трудовые отношения работников и работодателей. **2.** Расположите этапы принятия кадрового решения в государственном органе в логической последовательности. А) подготовка проекта решения; Б) выявление потребности; В) исполнение и контроль; Г) анализ правовых оснований; Д) согласование и экспертиза; Е) принятие и оформление. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. К функциям государственной кадровой политики не относится: а) планирование кадрового обеспечения; б) регулирование кадровых процессов; в) ведение бухгалтерского учёта; г) контроль за реализацией кадровых решений.
Тема 4. Государственная кадровая политика и её роль и место в государственном управлении	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между уровнем управления и его объектом. А) государственное управление; Б) территориальное управление; В) отраслевое управление. 1) управление персоналом отрасли; 2) управление трудовыми ресурсами; 3) управление занятостью. **2.** Расположите этапы системы подготовки кадров в логической последовательности. А) профессиональная адаптация; Б) профориентация; В) карьерное продвижение; Г) профессиональное образование; Д) повышение квалификации. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор.

			Стратегическая цель государственной кадровой политики — это: а) сокращение численности государственных служащих; б) формирование и эффективное использование кадрового потенциала общества и государства; в) повышение заработной платы; г) оптимизация структуры органов власти.
Тема 5. Государственная кадровая политика как основа социальной политики государства	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между подходом и его содержанием. А) социологический подход; Б) теория человеческого капитала; В) концепция социального государства. 1) инвестиции в образование и здоровье как источник экономического роста; 2) государство, обеспечивающее достойную жизнь и свободное развитие человека; 3) анализ кадровых процессов через категории «социальное управление» и «социальная политика». **2.** Расположите этапы формирования кадрового резерва в логической последовательности. А) оценка и развитие; Б) определение потребности; В) сопровождение карьеры; Г) отбор кандидатов; Д) назначение. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Государственная служба как социальный институт выполняет функцию: а) только фискальную; б) регулирования социальных отношений и предоставления публичных услуг; в) только правоохранительную; г) только хозяйственную.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

Ключи к тестовым заданиям:

№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ
1	А–3, Б–1, В–4, Г–2	2	Б, Г, А, Д, В	3	б
4	А–2, Б–1, В–3, Г–4	5	Б, Г, А, Д, В	6	б
7	А–2, Б–1, В–3	8	Б, Г, А, Д, Е, В	9	в
10	А–2, Б–3, В–1	11	Б, Г, А, Д, В	12	б
13	А–3, Б–1, В–2	14	Б, Г, А, Д, В	15	б

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 1. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Понятие и	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Сравните понятия «кадры», «персонал», «кадровый потенциал», «трудовые ресурсы»: заполните таблицу, определите критерии разграничения и приведите примеры употребления. **2.** Проанализируйте цели и задачи государственной кадровой политики в современной России: классифицируйте их (стратегические и оперативные), приведите примеры реализации.

методологические установки, цели и задачи государственной кадровой политики			**3.** Разработайте проект кадровой доктрины государственного органа: исходные концептуальные идеи, цели, принципы и механизмы реализации.
Тема 2. Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Составьте перечень нормативных правовых актов, регулирующих государственную кадровую политику, по уровням (федеральный, региональный, локальный); обоснуйте системообразующую роль каждого. **2.** Проанализируйте кейс: определите субъектов и объектов государственной кадровой политики в заданной ситуации, распределите полномочия между уровнями власти. **3.** Разработайте проект антикоррупционного стандарта для государственного органа (структура и основные положения).
Тема 3. Основополагающие подходы, принципы, функции государственной кадровой политики	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Сравните предметы регулирования конституционного, административного и трудового права применительно к кадровой деятельности; заполните таблицу. **2.** Определите функции государственной кадровой политики и проиллюстрируйте каждую примером из практики государственного управления. **3.** Проанализируйте кейс кадрового решения: определите правовые основания, порядок принятия, согласования и оформления.
Тема 4. Государственная кадровая политика и её роль и место в государственном управлении	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Постройте схему «Место государственной кадровой политики в системе государственного управления» с указанием уровней и объектов управления. **2.** Проанализируйте систему подготовки кадров для государственной службы: этапы, субъекты, проблемы и пути совершенствования. **3.** Оцените качество государственного управления по заданным критериям и определите вклад государственной кадровой политики в его обеспечение.
Тема 5. Государственная кадровая политика как основа социальной политики государства	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Проанализируйте государственную кадровую политику как инструмент социальной политики: механизмы взаимодействия, примеры из практики. **2.** Разработайте программу формирования кадрового резерва государственного органа: этапы, критерии отбора, методы оценки, сопровождение карьеры. **3.** Сравните подходы к раскрытию сущности государственной кадровой политики (социологический, теории человеческого капитала, социального государства).

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и

	комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Тема 1. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Понятие и методологические установки, цели и задачи государственной кадровой политики	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте понятие и сущность государственной кадровой политики. **Задание 2.** Охарактеризуйте цели и задачи государственной кадровой политики. **Задание 3.** Раскройте содержание концепции государственной кадровой политики и понятие кадровой доктрины.
Тема 2. Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Охарактеризуйте правовые основы государственной кадровой политики. **Задание 2.** Раскройте субъектно-объектную базу государственной кадровой политики. **Задание 3.** Охарактеризуйте методы и механизмы правового регулирования кадровой деятельности.
Тема 3. Основополагающие подходы, принципы, функции государственной кадровой политики	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте основополагающие подходы и принципы государственной кадровой политики. **Задание 2.** Охарактеризуйте функции государственной кадровой политики. **Задание 3.** Определите роль конституционного, административного и трудового права в регулировании кадровых отношений.
Тема 4. Государственная кадровая политика и её роль и место в государственном управлении	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте роль и место государственной кадровой политики в государственном управлении. **Задание 2.** Охарактеризуйте стратегическую цель государственной кадровой политики и пути её достижения. **Задание 3.** Раскройте систему подготовки кадров и кадровые технологии в государственном управлении.
Тема 5. Государственная кадровая политика как основа социальной	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте социальную роль государственной кадровой политики и её связь с социальной политикой. **Задание 2.** Охарактеризуйте теорию человеческого капитала и её значение для государственной кадровой политики. **Задание 3.** Раскройте кадровую политику и кадровую работу в системе государственной и муниципальной службы.

политики государства			

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Тема 1. Концептуальные основы государственной кадровой политики. Понятие и методологические установки, цели и задачи государственной кадровой	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте глоссарий по теме (не менее 15 терминов) с указанием источника определения. **2.** Подготовьте доклад-презентацию о концептуальных основах государственной кадровой политики. **3.** Составьте схему «Уровни интерпретации понятия государственной кадровой политики».

политики			
Тема 2. Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте таблицу «Нормативные правовые акты в сфере государственной кадровой политики» по уровням регулирования. **2.** Подготовьте доклад о субъектах государственной кадровой политики и их полномочиях. **3.** Составьте перечень антикоррупционных стандартов на государственной службе с указанием источников.
Тема 3. Основополагающие подходы, принципы, функции государственной кадровой политики	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте таблицу «Принципы и функции государственной кадровой политики» с примерами реализации. **2.** Подготовьте доклад о роли административного права в регулировании кадровых отношений. **3.** Составьте схему «Субъекты и объекты государственной кадровой политики».
Тема 4. Государственная кадровая политика и её роль и место в государственном управлении	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте схему «Государственная кадровая политика в системе государственного управления». **2.** Подготовьте доклад о кадровых технологиях в государственном управлении. **3.** Составьте таблицу «Условия обеспечения качества государственного управления».
Тема 5. Государственная кадровая политика как основа социальной политики государства	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте таблицу «Подходы к раскрытию сущности государственной кадровой политики». **2.** Подготовьте доклад о теории человеческого капитала и её применении в кадровой политике. **3.** Составьте схему «Кадровая работа в государственном органе».

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена (устное собеседование по вопросам).

5.1. Вопросы к экзамену:

1. Основные понятия теории государственной кадровой политики: кадры, персонал, кадровый потенциал, кадровый корпус, трудовые ресурсы.

2. Определение и сущность государственной кадровой политики.

3. Цели государственной кадровой политики.

4. Задачи государственной кадровой политики.

5. Концепция государственной кадровой политики: содержание и значение.

6. Кадровая доктрина как исходная концептуальная идея государственной кадровой политики.

7. Уровни интерпретации понятия государственной кадровой политики.

8. Правовой аспект государственной кадровой политики.

9. Правовое регулирование как основной метод воздействия на кадровую деятельность.

10. Методы и механизмы правового регулирования кадровой деятельности.

11. Конституционные основы государственной кадровой политики Российской Федерации.

12. Федеральное законодательство в сфере государственной кадровой политики.

13. Региональное правовое регулирование кадровой политики: полномочия субъектов Российской Федерации.

14. Субъекты государственной кадровой политики и их полномочия.

15. Объекты государственной кадровой политики.

16. Ценностно-нормативный подход в государственной кадровой политике: этика государственной службы.

17. Антикоррупционные стандарты в системе государственной кадровой политики.

18. Трудовое право и цели трудового законодательства.

19. Задачи и основные направления трудового законодательства.

20. Роль административного права в регулировании общественных отношений.

21. Конституционное право как ведущая отрасль правовой системы.

22. Основополагающие подходы к государственной кадровой политике.

23. Принципы государственной кадровой политики.

24. Функции государственной кадровой политики.

25. Многогранность понятия «кадровая политика»; основные приоритеты в современных условиях.

26. Стратегическая цель государственной кадровой политики и пути её достижения.

27. Системность государственного управления и закономерности его системы.

28. Система подготовки кадров и кадровые технологии.

29. Условия обеспечения качества государственного управления.

30. Управление трудовыми ресурсами, занятостью и персоналом как объекты государственного, территориального и отраслевого управления.

31. Социальная роль государственной кадровой политики.

32. Кадровый потенциал общества и теория человеческого капитала.

33. Социологический подход к сущности государственной кадровой политики: социальное государство, социальная политика, социальное управление.

34. Роль образования в осуществлении активной кадровой политики.

35. Государственная служба как социальный институт.

36. Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и муниципальной службы.

37. Формирование кадрового состава и кадрового резерва государственного органа.

38. Кадровые технологии оценки персонала и управление служебно-деловой карьерой.

39. Профессиональное развитие государственных служащих.

40. Совершенствование государственной кадровой политики в системе государственной службы.

Критерии оценивания экзамена:

Оценка	**Критерии оценивания**

отлично	Выставляется, если обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложил теоретический материал, правильно сформулировал определения, свободно оперирует понятиями государственной кадровой политики, установил взаимосвязи между её целями, принципами, функциями и механизмами реализации, умеет связать теорию с практикой, аргументированно выполнил практическое задание и сделал обоснованные выводы; ответил на дополнительные и уточняющие вопросы.
хорошо	Выставляется, если обучающийся продемонстрировал достаточно полное знание программного материала и основных теоретических понятий, достаточно последовательно и логически стройно изложил материал, выполнил практическое задание с незначительными замечаниями, сделал достаточно обоснованные выводы; на уточняющие вопросы ответил с помощью преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся продемонстрировал общее знание изучаемого материала и владение понятийным аппаратом дисциплины, сумел построить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса, знает основную рекомендуемую литературу, но практическое задание выполнил частично и испытывал затруднения при ответах на уточняющие вопросы.
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся демонстрирует незнание значительной части программного материала, не владеет понятийным аппаратом дисциплины, допускает существенные ошибки при изложении учебного материала, не умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса и делать выводы; практическое задание не выполнено.

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	**Вариант 2**
1	Тема 1. Концептуальные основы государственной кадровой политики	ПК-2	ИПК-2.1	Тип 1	Установите соответствие между понятием и его содержанием: А) кадры; Б) персонал; В) кадровый потенциал. 1) совокупность способностей работников, которые могут быть реализованы; 2) постоянный состав работников, прошедших профессиональную подготовку; 3) работники организации, обладающие профессиональными качествами.	Установите соответствие между элементом концепции и его содержанием: А) цель; Б) принцип; В) механизм реализации. 1) исходное правило кадровой деятельности; 2) планируемый результат кадровой политики; 3) способ и порядок достижения цели.
2	Тема 2. Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики	ПК-2	ИПК-2.1	Тип 2	Расположите уровни правового регулирования государственной кадровой политики от высшего к конкретному: А) указы и постановления; Б) Конституция Российской Федерации; В) локальные акты; Г) федеральные законы; Д) акты субъектов Российской Федерации.	Расположите этапы принятия кадрового решения в государственном органе в правильной последовательности: А) подготовка проекта решения; Б) выявление потребности; В) исполнение и контроль; Г) анализ правовых оснований; Д) принятие и оформление.
3	Тема 3. Основополагающие подходы, принципы, функции государственной кадровой политики	ПК-2	ИПК-2.2	Тип 3	Выберите один правильный ответ и объясните его. Отношения в сфере исполнительной власти и государственного управления регулирует: а) конституционное право; б) административное право; в) трудовое право; г) гражданское право.	Выберите один правильный ответ и объясните его. К функциям государственной кадровой политики не относится: а) планирование кадрового обеспечения; б) регулирование кадровых процессов; в) ведение бухгалтерского учёта; г) контроль за реализацией кадровых решений.
4	Тема 4. Государственная кадровая политика и её роль и место в	ПК-2	ИПК-2.2	Тип 4	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К объектам государственного и территориального управления относятся: 1) трудовые ресурсы; 2) занятость населения; 3)	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К элементам системы подготовки кадров относятся: 1) профориентация; 2) профессиональное

	государственном управлении				персонал отрасли; 4) бюджет организации; 5) бухгалтерская отчётность.	образование; 3) повышение квалификации; 4) выплата заработной платы; 5) карьерное продвижение.
5	Тема 5. Государственная кадровая политика как основа социальной политики государства	ПК-2	ИПК-2.3	Тип 5	Разработайте программу формирования кадрового резерва государственного органа: этапы, критерии отбора, методы оценки, сопровождение карьеры.	Раскройте механизмы взаимодействия государственной кадровой политики и социальной политики государства; приведите примеры.