Б1.О.06 Кадровая политика и кадровый аудит организации

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Автор(ы)–составитель(и) ФОС:

Шайкина Наталия Ильинична, начальник управления кадровой политики администрации города Чебоксары

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой государственного и муниципального управления, кандидат исторических наук, Петухов А.В.

Фонд оценочных средств по дисциплине Б1.О.06 Кадровая политика и кадровый аудит организации рассмотрен и одобрен на заседании кафедры государственного и муниципального управления.
Протокол от 31 августа 2026 г. № 1.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00E49A235532F725E4778E40177F039EE7
Владелец: Ильина Любовь Николаевна
Действителен: с 08.05.2026 до 01.08.2027

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.
2. Формы аттестации и оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.О.06 Кадровая политика и кадровый аудит организации обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)*	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.2	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды.	УК-3.2 У-1. Умеет использовать технологии управления персоналом в области правового регулирования.
	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки.	УК-6.2	Эффективно применяет методы самоорганизации и саморазвития с учетом приоритетных задач.	УК-6.2. З-1. Знает принципы и механизмы реализации кадровой политики, а также методы проведения кадрового аудита, используемые в органах государственной власти З-2. Знает методы оценки эффективности систем оплаты труда и их связь с профессиональным развитием, а также принципы формирования бюджета на оплату труда и рыночные тренды в компенсационном менеджменте. У-1. Умеет организовывать деятельность с использованием принципов и механизмов реализации кадровой политики У-2. Умеет демонстрировать навыки моделирования административных процессов и процедур на основе принципов реализации кадровой политики.
	ОПК-1	Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти.	ОПК-1.2	Применяет технологии и методы управления обеспечения кадровой безопасности и механизмами реализации антикоррупционной политики государства.	ОПК-1.2. З-1. Знает принципы, механизмы реализации кадровой политики, а также методы проведения кадрового аудита, используемые для обеспечения антикоррупционной направленности в деятельности органа власти У-1. Умеет выбирать методы проведения кадрового аудита команды, пригодные для обеспечения соблюдения норм служебной этики и

					антикоррупционной направленности в деятельности органа власти У-2. Умеет работать в команде используя средства кадровой политики и методов кадрового аудита для обеспечения соблюдения норм служебной этики и антикоррупционной направленности в деятельности органа власти.
	ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	ОПК-6.1	Использует кадровые технологии в проектной деятельности, а также приемы кадрового аудита в управлении проектной деятельностью.	ОПК -6.1 З-1. Знает современные кадровые технологии и их адаптацию для проектной деятельности З-2. Знает методологию и направления кадрового аудита в проектной деятельности З-3. Знает правовые основы кадровых решений в проектной деятельности органов власти З-4. Знает правовые требования к проведению кадрового аудита и оценке персонала У-1. Умеет применять кадровые технологии для формирования и управления проектной командой.
	ОПК-6	Способен организовывать проектную деятельность; моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	ОПК-6.2	Организует разработку проектов, моделирует процессы и процедуры их реализации в сфере публичного управления, управления в социальной сфере.	ОПК-6.2. З-1. Знает методологию проектного управления и жизненный цикл проекта в публичной сфере У-1. Умеет разрабатывать проектную документацию для проектов в сфере публичного управления и социальной сфере У-2. Умеет проводить кадровый аудит проектов и разрабатывать корректирующие мероприятия

2. Формы аттестации и оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине

2.1 В ходе реализации дисциплины Б1.О.06 Кадровая политика и кадровый аудит организации используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, для контрольных заданий):

Опрос, подготовка докладов, тестирование.

2.2 Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, для формирования контрольных заданий):

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Теоретико-методологические основы кадровой политики в системе государственного и муниципального управления социальной сферой. ОПК-1.2, ОПК-6.2.

Вопросы к опросу:

1. Раскройте понятие и сущность кадровой политики в системе государственного и муниципального управления. В чём специфика кадровой политики, реализуемой применительно к социальной сфере?
2. Охарактеризуйте основные методологические подходы к исследованию кадровой политики в государственном и муниципальном управлении (системный, ресурсный, институциональный, социологический). Какой из них, на ваш взгляд, наиболее адекватен для анализа кадровой политики в социальной сфере и почему?
3. Назовите и поясните ключевые принципы государственной кадровой политики (законность, научность, преемственность, открытость, равный доступ к службе и др.). Как эти принципы реализуются в управлении организациями социальной сферы?
4. Опишите структуру кадрового потенциала органов государственного и муниципального управления социальной сферой. Какие компоненты входят в понятие «кадровый потенциал» и как они взаимосвязаны?
5. В чём заключаются цели и задачи кадрового аудита в системе государственного и муниципального управления социальной сферой? Какие методы кадрового аудита наиболее применимы в учреждениях социальной сферы?
6. Каковы основные проблемы и противоречия современной кадровой политики в государственном и муниципальном управлении социальной сферой? Предложите пути их решения с учётом процессов цифровизации и демографических вызовов.

Тестовые вопросы:

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

- Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

- Выбрать один верный ответ.

- Записать только букву выбранного варианта ответа

Вопрос 1. Что является главной стратегической целью кадровой политики в системе государственного и муниципального управления?

а) Максимизация прибыли государственного учреждения
б) Формирование и оптимальное использование кадров для достижения целей государства
в) Сокращение численности персонала органов власти
г) Внедрение коммерческих принципов управления в государственный сектор

Правильный ответ: б — формирование и оптимальное использование кадров для достижения целей государства.

Вопрос 2. Какой методологический подход к оценке кадрового потенциала муниципальной службы предполагает рассмотрение служащего как члена органа местного самоуправления, учитывающий его социальный статус и профессиональные стандарты?

а) Ресурсный подход
б) Экспертный подход
в) Проектный подход
г) Бихевиоральный подход

Правильный ответ: б — экспертный подход.

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

- Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;

список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

- Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

- Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 3/Б).

Вопрос 3. Установите соответствие между видами кадрового планирования и их характеристиками:

Вид планирования	Характеристика
А) Стратегическое планирование	1. Разработка программы по развитию кадрового потенциала в период один–три года
Б) Тактическое планирование	2. Этап планирования развития кадрового потенциала с возможностью внесения изменений при необходимости, ориентированный на долгосрочную перспективу
В)Оперативное планирование	3. Решение текущих задач по обеспечению кадрами в краткосрочном периоде (до одного года)

Правильный ответ: А — 2; Б — 1; В — 3.

Вопрос 4. Установите соответствие между функциями кадровой политики в системе государственного и муниципального управления социальной сферой и их содержанием:

Функция	Содержание
А) Нормативно-правовая функция	1. Подбор, отбор, расстановка и формирование кадрового резерва на основе установленных процедур и критериев
Б) Развивающая функция	2. Обеспечение соблюдения законодательства о труде, государственной и муниципальной службе при осуществлении кадровой работы
В) Обеспечивающая функция	3. Непрерывное профессиональное образование, обучение, повышение квалификации и развитие компетенций кадров социальной сферы

Правильный ответ**:** А — 2; Б — 3; В — 1.

Открытые вопросы:

Вопрос 1. Дайте определение понятию «кадровая политика государственного и муниципального учреждения в социальной сфере».

Правильный ответ (ключевые элементы, которые должны присутствовать в ответе):

Кадровая политика государственного и муниципального учреждения социальной сферы — это целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы, имеющая целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплочённого и ответственного коллектива, способного гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды и обеспечивающего качественное предоставление социальных услуг населению.

Вопрос 2. Перечислите не менее пяти направлений (видов деятельности), входящих в комплекс управления кадровым потенциалом органов государственного и муниципального управления социальной сферой.

Правильный ответ (должны быть названы не менее пяти из следующих):

- определение потребности в кадрах различной квалификации на основе стратегии деятельности;
- анализ рынка труда, отбор и адаптация персонала;
- планирование карьеры сотрудников;
- обеспечение рациональных условий труда и благоприятной социально-психологической атмосферы;
- разработка систем мотивации к эффективной деятельности;
- развитие творческой инициативы и трудовой активности;
- разработка и осуществление социальной политики;
- профилактика и ликвидация конфликтов.

Тема 2. Стратегическое кадровое планирование и развитие кадрового потенциала в организациях социальной сферы. УК-6.2, ОПК-6.2.

Вопросы к опросу

1. В чём заключается сущность стратегического кадрового планирования и чем оно отличается от тактического и оперативного? Как эти три уровня планирования взаимодействуют в организациях социальной сферы?
2. Опишите основные этапы стратегического кадрового планирования. На каком этапе проводится анализ разрывов между текущим кадровым составом и будущими потребностями организации и какие методы при этом используются?
3. Что такое кадровый потенциал организации социальной сферы и какие компоненты он включает? Чем кадровый потенциал отличается от понятий «трудовой потенциал» и «человеческий капитал»?
4. Какие надпрофессиональные компетенции (soft skills) наиболее востребованы у работников организаций социальной сферы и почему? Каким образом организация может выявлять дефицит этих компетенций и планировать их развитие?
5. Охарактеризуйте ключевые проблемы формирования и развития кадрового потенциала в организациях социальной сферы (профессиональное выгорание, дефицит квалифицированных специалистов, текучесть кадров и др.). Какие стратегические подходы к их решению вы можете предложить?
6. Какова роль профессиональных стандартов в стратегическом кадровом планировании организаций социальной сферы? Как они используются для разработки модели компетенций, планирования обучения и оценки квалификации персонала?

Тестовые вопросы:

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

- Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

- Выбрать один верный ответ.

- Записать только букву выбранного варианта ответа

Вопрос 1. На какой срок ориентировано стратегическое кадровое планирование?

а) До 1 года

б) От 1 до 3 лет

в) От 3 до 5 и более лет

г) От 10 до 15 лет

Правильный ответ: в — от 3 до 5 и более лет.

Вопрос 2. Что является основным инструментом кадрового планирования в государственном органе, отражающим потребность в служащих на определённый период?

а) Индивидуальный план развития сотрудника

б) План комплектования кадров

в) Штатное расписание

г) План повышения квалификации

Правильный ответ: б — план комплектования кадров.

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

- Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;

список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

- Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

- Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 3/Б).

Вопрос 3. Установите соответствие между видами кадрового планирования и их характеристиками:

Вид планирования	Характеристика
А) Стратегическое планирование	1. Среднесрочный перенос кадровых стратегий на конкретные задачи подразделений (от 1 до 3 лет), строго ориентированный на цели стратегического плана
Б) Тактическое планирование	2. Краткосрочное (до 1 года) решение текущих задач: найм на открытые вакансии, организация обучения, ротация, планирование отпусков
В) Оперативное планирование	3. Долгосрочное (3–5 и более лет) определение направлений и целей кадровой политики для реализации генеральной стратегии организации

Правильный ответ: А — 3; Б — 1; В — 2.

Вопрос 4. Установите соответствие между этапами стратегического кадрового планирования и их содержанием:

Этап	Содержание
А) Анализ текущего состояния	1. Сопоставление прогнозируемой потребности в персонале с имеющимися ресурсами; выявление избытка или дефицита кадров по категориям и квалификации.
Б) Прогнозирование потребности	2. Оценка численности, квалификации, возрастного состава, уровня текучести и соответствия текущей команды будущим задачам
В) Анализ разрывов	3. Определение масштаба и направления кадровых изменений на основе стратегических целей и внешних факторов (рынок труда, технологии, демография)

Правильный ответ: А — 2; Б — 3; В — 1.

Открытые вопросы:

Вопрос 1. Дайте определение понятию «стратегическое кадровое планирование» в контексте государственного и муниципального управления.

Правильный ответ (ключевые элементы):

Стратегическое кадровое планирование — это перспективное прогнозное определение потребности в численности и квалификации кадров с целью оптимальной организации профессиональной служебной деятельности, исходя из стратегических целей и тактических задач государственного органа или организации, ориентированное на долгосрочную перспективу (3–5 и более лет).

Вопрос 2. Перечислите не менее четырёх направлений (видов) кадровой работы, которые должны стать приоритетными для развития кадрового потенциала организаций социальной сферы.

Правильный ответ (должны быть названы не менее четырёх из следующих):

- формирование единой (отраслевой) модели компетенций и системы оценки соответствия требованиям должности;
- обеспечение социально-психологической адаптации работников (наставничество, мониторинг вовлечённости и лояльности);
- формирование системы обратной связи от получателей услуг и от самих работников (потребности в развитии, удовлетворённость, оценка выгорания);
- создание единой системы обучения и развития на основе персонализированных программ (тренинги, повышение квалификации, переподготовка);
- разработка системы мотивации персонала, основанной не только на материальном стимулировании, но и на нематериальных механизмах;
- формирование корпоративной культуры и профессиональной этики.

Тема 3. Технологии отбора, оценки и профессионального развития персонала в государственном и муниципальном секторе. УК-3.2, ОПК-1.2.

Вопросы к опросу

1. Раскройте содержание этапов отбора персонала на государственную и муниципальную службу (приём документов, проверка соответствия квалификационным требованиям, оценочные процедуры, принятие решения). Какие технологии применяются на каждом этапе и какие нормативные акты их регламентируют?
2. Опишите основные методы оценки персонала в государственном секторе (тестирование, интервью по компетенциям, ассессмент-центр, кейс-методы). В чём специфика их применения для разных категорий должностей (руководители, специалисты, обеспечивающие специалисты)?
3. Какие квалификационные требования предъявляются к кандидатам на должности государственной гражданской и муниципальной службы? Как эти требования соотносятся с профессиональными стандартами и должностными регламентами, и как на их основе формируется профиль должности?
4. Охарактеризуйте основные технологии профессионального развития персонала в госорганах (дополнительное профессиональное образование, стажировки, наставничество, ротация, кадровый резерв). Какие из них наиболее эффективны для формирования управленческих компетенций у служащих социальной сферы?
5. В чём заключаются особенности формирования и работы с кадровым резервом в органах государственной власти и местного самоуправления? Какие критерии используются для отбора кандидатов в резерв и как организуется их дальнейшее развитие?
6. Какие проблемы и риски возникают при внедрении современных технологий оценки и отбора кадров в государственном и муниципальном секторе (субъективизм, формализм, недостаток квалифицированных оценщиков, цифровое неравенство)? Предложите меры по минимизации этих рисков.

Тестовые вопросы:

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

- Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

- Выбрать один верный ответ.

- Записать только букву выбранного варианта ответа

Вопрос 1. Какой метод оценки наиболее подходит для выявления управленческих и лидерских компетенций у кандидатов на руководящие должности в органах местного самоуправления?

а) Письменное тестирование на знание законодательства

б) Ассессмент-центр с групповыми и индивидуальными заданиями

в) Проверка наличия профильного высшего образования

г) Анализ трудовой книжки и стажа работы

Правильный ответ: б — ассессмент-центр с групповыми и индивидуальными заданиями.

Вопрос 2. Что из перечисленного является обязательным элементом технологии профессионального развития государственного служащего в соответствии с действующим законодательством?

а) Ежегодная аттестация
б) Обязательное обучение за рубежом
в) Прохождение стажировки в коммерческих организациях
г) Участие в волонтёрских проектах

Правильный ответ: а — ежегодная аттестация.

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

- Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;

список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

- Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

- Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 3/Б).

Вопрос 3. Установите соответствие между технологиями отбора и их основным назначением:

Технология	Назначение
А) Тестирование на знание законодательства	1. Оценка способности кандидата принимать управленческие решения и работать в команде
Б) Поведенческое интервью (интервью по компетенциям)	2. Проверка уровня знаний нормативных правовых актов, необходимых для исполнения должностных обязанностей
В) Ассессмент центр	3. Выявление реальных примеров поведения кандидата в профессиональных ситуациях и оценка его компетенций на основе прошлого опыта

Правильный ответ: А — 2; Б — 3; В — 1.

Вопрос 4. Установите соответствие между формами профессионального развития и их характеристиками:

Форма развития	Характеристика
А) Повышение квалификации	1. Длительное обучение (от нескольких месяцев до года) с присвоением новой квалификации или специализации
Б) Профессиональная переподготовка	2. Краткосрочное обучение (от 16 до 144 часов) для актуализации знаний в рамках имеющейся квалификации
В) Стажировка	3. Практико-ориентированное обучение на рабочем месте или в другой организации для освоения конкретных навыков и технологий работы

Правильный ответ: А — 2; Б — 1; В — 3.

Открытые вопросы:

Вопрос 1. Дайте определение понятию «профиль должности» в системе государственной и муниципальной службы и перечислите не менее четырёх элементов, которые должны в него входить.

Правильный ответ (ключевые элементы):

Профиль должности — это документ, описывающий требования к должности и ожидаемые результаты работы. В него должны входить: наименование должности и категория/группа, должностные обязанности и зона ответственности, квалификационные требования (образование, стаж, знания и навыки), ключевые компетенции (в том числе надпрофессиональные), показатели эффективности и результативности работы, условия труда и особенности служебной деятельности.

Вопрос 4. Перечислите не менее пяти инструментов (технологий) профессионального развития, применяемых в органах государственной власти, и кратко укажите цель применения каждого.

Правильный ответ (должны быть названы не менее пяти из следующих):

- Дополнительное профессиональное образование — для актуализации знаний и освоения новых компетенций в соответствии с требованиями должности.
- Стажировка — для приобретения практического опыта и знакомства с лучшими практиками в других подразделениях или органах власти.
- Наставничество — для адаптации новых сотрудников, передачи опыта и поддержки в первые месяцы работы.
- Ротация кадров — для расширения профессионального кругозора, предотвращения выгорания и формирования универсальных компетенций.
- Кадровый резерв — для подготовки перспективных сотрудников к замещению вышестоящих должностей и обеспечения преемственности управления.
- Оценка 360 градусов — для получения комплексной обратной связи о работе сотрудника от коллег, подчинённых и руководителей с целью планирования развития.

Тема 4. Сущность, виды и методология кадрового аудита. ОПК-1.2, ОПК-6.1.

Вопросы к опросу

1. Раскройте сущность кадрового аудита: в чём его цель, задачи и отличие от аттестации персонала и ревизии кадровой документации? Как специфика государственного и муниципального сектора влияет на постановку целей кадрового аудита?

2. Перечислите и охарактеризуйте основные виды кадрового аудита (по периодичности, охвату, субъекту проведения, объекту проверки). Приведите примеры ситуаций, когда целесообразно применять внешний, внутренний или комбинированный аудит в органах местного самоуправления.

3. Опишите методологию кадрового аудита: какие этапы включает процесс (от постановки цели до формирования рекомендаций) и какие источники данных используются на каждом этапе? Какие риски возникают при сборе и интерпретации кадровой информации в госорганах?

4. Назовите основные группы методов, применяемых в кадровом аудите (организационно-аналитические, социально-психологические, экономические). Для каких задач в системе государственной службы каждый из этих методов наиболее эффективен?

5. Что понимается под «объектами кадрового аудита» в государственном секторе? Перечислите не менее пяти объектов (например, кадровая политика, кадровые процессы,

документация, кадровый потенциал) и поясните, какие показатели применяются для оценки каждого из них.

6. Каковы ключевые принципы проведения кадрового аудита (независимость, объективность, системность, конфиденциальность и др.)? В чём специфика их реализации в государственных и муниципальных структурах, где высок уровень формализации процедур и публичной подотчётности?

Тестовые вопросы:

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

- Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

- Выбрать один верный ответ.

- Записать только букву выбранного варианта ответа

Вопрос 1. Какой из перечисленных видов кадрового аудита предполагает проверку соответствия кадровых процедур и документов требованиям трудового законодательства и ведомственных регламентов?

а) Аудит кадрового потенциала

б) Организационно-документационный аудит

в) Аудит мотивации и вовлечённости персонала

г) Аудит эффективности управленческих решений

Правильный ответ: б — организационно-документационный аудит.

Вопрос 2. Какой метод относится к социально-психологическим методам кадрового аудита?

а) Анализ штатного расписания и коэффициентов текучести

б) Расчёт затрат на подбор и обучение персонала

в) Анкетирование и интервью с сотрудниками

г) Проверка правильности оформления приказов и трудовых договоров

Правильный ответ: в — анкетирование и интервью с сотрудниками.

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

- Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;

список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

- Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

- Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 3/Б).

Вопрос 3. Установите соответствие между видами кадрового аудита и их основными задачами:

Вид аудита	Задача
А) Внешний аудит	1. Оперативная проверка отдельных кадровых процессов силами внутренних специалистов (например, проверка оформления отпусков)
Б) Внутренний	2. Независимая оценка кадровой системы сторонними

аудит	экспертами для получения объективных выводов и рекомендаций «со стороны»
В) Тематический аудит	3. Проверка конкретного направления (например, аудит работы с кадровым резервом или аудит соблюдения антикоррупционных процедур)

Правильный ответ: А — 2; Б — 1; В — 3.

Вопрос 4. Установите соответствие между методами кадрового аудита и типами данных/задач, для которых они применяются:

Метод	Тип данных/задача
А) Анализ кадровой документации	1. Оценка социально-психологического климата, выявление скрытых конфликтов и мотивационных проблем
Б) Опрос и анкетирование сотрудников	2. Проверка соблюдения норм трудового права, правильности оформления приказов, трудовых договоров, личных дел
В) Расчёт кадровых коэффициентов (текучесть, укомплектованность и др.)	3. Количественная оценка состояния кадрового состава и динамики кадровых процессов

Правильный ответ: А — 2; Б — 1; В — 3.

Открытые вопросы:

Вопрос 1. Дайте определение термина «кадровый аудит» применительно к системе государственного и муниципального управления и перечислите три ключевые цели такого аудита.

Правильный ответ (ключевые элементы):

Кадровый аудит в системе государственного и муниципального управления — это независимая комплексная оценка системы управления персоналом, кадрового потенциала и документационного обеспечения кадровой работы с целью выявления проблем, рисков и резервов повышения эффективности.

Три ключевые цели:

1. оценка соответствия кадровой работы стратегическим целям органа власти;
2. проверка соблюдения нормативно-правовых требований и внутренних регламентов;
3. формирование обоснованных рекомендаций по совершенствованию кадровых процессов и повышению результативности персонала.

Вопрос 2. Перечислите не менее четырёх показателей (индикаторов), которые целесообразно использовать при оценке кадрового потенциала органа местного самоуправления, и кратко поясните значение каждого.

Правильный ответ (должны быть названы не менее четырёх из следующих):

- Коэффициент текучести кадров — показывает стабильность коллектива и возможные проблемы с удержанием персонала.
- Доля сотрудников с профильным образованием — отражает соответствие квалификации требованиям должностей.
- Средний стаж работы в должности/в органе власти — позволяет оценить опыт и преемственность, а также риски при кадровых изменениях.

- Доля сотрудников, прошедших повышение квалификации за последний год — характеризует активность системы профессионального развития.
- Уровень укомплектованности штата — показывает наличие кадровых дефицитов и нагрузку на действующих сотрудников.
- Индекс вовлечённости/удовлетворённости (по результатам опросов) — оценивает социально-психологическое состояние коллектива.

Тема 5. Проведение кадрового аудита в органах власти и учреждениях социальной сферы. ОПК-1.2, ОПК-6.1.

Вопросы к опросу

1. Каковы нормативно-правовые основы проведения кадрового аудита в органах государственной власти и учреждениях социальной сферы? Какие федеральные и региональные акты регламентируют порядок проверки кадровых процессов и какие требования предъявляются к процедуре аудита?
2. Охарактеризуйте поэтапную процедуру проведения кадрового аудита в учреждении социальной сферы: от подготовки плана аудита до представления отчёта руководителю. Какие документы оформляются на каждом этапе и кто несёт ответственность за их исполнение?
3. Какие объекты проверки охватывает кадровый аудит в органах местного самоуправления (штатное расписание, порядок замещения вакансий, работа с кадровым резервом, соблюдение антикоррупционных процедур и др.)? Приведите примеры типичных нарушений, выявляемых при проверке каждого объекта.
4. В чём заключается специфика проведения кадрового аудита в учреждениях социальной сферы (школы, больницы, социальные службы) по сравнению с аудитом в коммерческих организациях? Какие дополнительные ограничения и требования возникают в связи с публичным характером услуг?
5. Какие инструменты сбора и анализа данных применяются при кадровом аудите в органах власти (анализ кадровых документов, опросы служащих, фокус-группы, наблюдение, сравнительный анализ)? Как обеспечить достоверность и репрезентативность полученных данных?
6. Опишите порядок работы с результатами кадрового аудита: как формируются рекомендации, как они доводятся до сведения проверяемого органа и как организуется контроль исполнения? Какие меры ответственности могут применяться за выявленные нарушения?

Тестовые вопросы:

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

- Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

- Выбрать один верный ответ.

- Записать только букву выбранного варианта ответа

Вопрос 1. Какой документ является основным результатом проведения кадрового аудита, фиксирующим выявленные нарушения и предложения по их устранению?

а) Акт кадрового аудита (аудиторское заключение)

б) Служебная записка руководителя кадровой службы

в) Протокол собрания трудового коллектива

г) Индивидуальный план развития сотрудника

Правильный ответ: а — акт кадрового аудита (аудиторское заключение).

Вопрос 2. Какое из перечисленных направлений проверки является обязательным элементом кадрового аудита в органах государственной власти в условиях антикоррупционной политики?

а) Анализ уровня материальной мотивации персонала

б) Проверка соблюдения ограничений, запретов и требований, установленных для государственных служащих

в) Оценка корпоративной культуры и имиджа органа власти

г) Анализ маркетинговой стратегии подбора персонала

Правильный ответ: б — проверка соблюдения ограничений, запретов и требований, установленных для государственных служащих.

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

- Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;

список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.

- Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

- Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 3/Б).

Вопрос 3. Установите соответствие между этапами проведения кадрового аудита и их содержанием:

Этап	Содержание
А) Подготовительный этап	1. Сбор и анализ кадровой документации, проведение опросов, интервью, наблюдения; фиксирование выявленных отклонений
Б) Основной этап (проведение проверки)	2. Определение цели, объекта и объёма аудита; разработка плана и программы аудита; формирование проверочной группы
В) Заключительный этап	3. Обобщение результатов, оформление акта аудита, разработка рекомендаций, представление отчёта руководителю и контроль исполнения

Правильный ответ: А — 2; Б — 1; В — 3.

Вопрос 4**.** Установите соответствие между объектами кадрового аудита в учреждении социальной сферы и типичными нарушениями, выявляемыми при их проверке:

Объект аудита	Типичное нарушение
А) Оформление трудовых отношений	1. Отсутствие плана обучения, формальный подход к повышению квалификации, несоблюдение периодичности обучения
Б) Работа с кадровым резервом	2. Трудовой договор не оформлен в письменной форме в течение трёх дней с момента фактического допуска к работе, ошибки в приказах о приёме

В) Система профессионального развития	3. Резерв сформирован формально, отсутствуют программы подготовки резервистов, нет плана использования резерва

Правильный ответ: А — 2; Б — 3; В — 1.

Окрытые вопросы:

Вопрос 1. Перечислите не менее пяти объектов проверки, охватываемых при проведении кадрового аудита в учреждении социальной сферы, и кратко поясните, что именно проверяется по каждому из них.

Правильный ответ (должны быть названы не менее пяти из следующих):

- Штатное расписание — соответствие структуры и численности утверждённым нормативам, обоснованность введённых должностей.
- Порядок приёма на работу — соблюдение конкурсных процедур, проверка документов, оформление трудовых договоров.
- Ведение кадровой документации — личные дела, трудовые книжки, приказы, графики отпусков, соответствие требованиям архивного делопроизводства.
- Соблюдение трудового законодательства — правильность оформления переводов, увольнений, предоставления гарантий и компенсаций.
- Работа с кадровым резервом — наличие сформированного резерва, порядок отбора, обучение и использование резервистов.
- Соблюдение антикоррупционных требований — сбор и проверка сведений о доходах и имуществе, предотвращение конфликта интересов.
- Система профессионального развития — планирование и организация повышения квалификации, оценка его эффективности.

Вопрос 2. Опишите порядок действий аудитора при выявлении нарушения в процессе кадрового аудита в государственном органе: какие шаги предпринимаются, как документируется нарушение и каким образом обеспечивается объективность выводов.

Правильный ответ (ключевые элементы):

- Фиксация факта нарушения с указанием конкретного документа, периода и нормы, которая нарушена.
- Сбор подтверждающих доказательств (копии приказов, выписки из личных дел, служебные записки и т. п.).
- Проведение интервью с сотрудниками, ответственными за выявленное нарушение, для получения пояснений.
- Внесение записи об обнаруженном нарушении в рабочий документ (анкету, чек-лист) с присвоением категории риска (высокий, средний, низкий).
- Отражение всех выявленных нарушений в акте кадрового аудита с формулированием конкретных рекомендаций по устранению и указанием сроков исполнения.
- Обсуждение результатов с руководителем проверяемого подразделения для исключения фактических ошибок и обеспечения объективности выводов.

Тема 6. Оценка эффективности кадровой политики, цифровизация и этические аспекты кадровой работы. УК-6.2, ОПК-6.2.

Вопросы к опросу:

1. Что понимается под эффективностью кадровой политики в системе государственного и муниципального управления? Какие подходы к оценке эффективности существуют (целевой, затратный, ресурсный, социально-

психологический) и в чём их различия применительно к организациям социальной сферы?

2. Перечислите и охарактеризуйте основные группы критериев и показателей оценки эффективности кадровой политики (количественные, качественные, экономические, социальные). Какие индикаторы наиболее значимы для учреждений социальной сферы и почему?

3. Как цифровизация меняет кадровую работу в органах власти и учреждениях социальной сферы? Опишите ключевые направления цифровизации (электронный документооборот, цифровые платформы подбора и обучения, HR-аналитика, дистанционная аттестация) и оцените их влияние на эффективность кадровой политики.

4. Какие риски и ограничения сопровождают цифровизацию кадровой работы в государственном секторе (цифровое неравенство, защита персональных данных, технические сбои, риск формализации человеческого фактора)? Каким образом можно минимизировать эти риски?

5. Раскройте содержание этических аспектов кадровой работы в государственном и муниципальном управлении: профессиональная этика служащих, принципы справедливости и равенства при отборе и оценке, недопустимость дискриминации, конфиденциальность. Какие нормативные документы регулируют эти вопросы?

6. Как соотносятся этические нормы и правовые требования в кадровой работе государственного сектора? Приведите примеры ситуаций, когда формальное соблюдение закона не гарантирует этической корректности кадровой работы, и обсудите, как разрешать такие коллизии.

Тестовые вопросы:

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

- Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

- Выбрать один верный ответ.

- Записать только букву выбранного варианта ответа

Вопрос 1. Какой показатель относится к качественным критериям оценки эффективности кадровой политики в учреждении социальной сферы?

а) Коэффициент текучести кадров

б) Уровень удовлетворённости получателей социальных услуг работой персонала

в) Объём затрат на обучение одного сотрудника

г) Количество заполненных вакансий за квартал

Правильный ответ: б — уровень удовлетворённости получателей социальных услуг работой персонала.

Вопрос 2. Какой нормативный правовой акт устанавливает базовые требования к обработке персональных данных государственных и муниципальных служащих при цифровизации кадровой работы?

а) Трудовой кодекс Российской Федерации

б) Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

в) Федеральный закон «О персональных данных» (№ 152-ФЗ)

г) Федеральный закон «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов»

Правильный ответ: в — Федеральный закон «О персональных данных» (№ 152-ФЗ).

Инструкция:

- Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов.

- Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

- Выбрать несколько верных ответов.

- Записать только буквы выбранных вариантов ответа

Вопрос 3. Установите соответствие между направлениями цифровизации кадровой работы и их характеристиками:

Направление цифровизации	Характеристика
А) HR-аналитика	1. Автоматизация оформления приказов, личных дел, графиков отпусков; переход на безбумажный документооборот
Б) Электронный кадровый документооборот	2. Использование данных о работниках и кадровых процессах для прогнозирования потребностей, выявления рисков и принятия решений на основе дашбордов и моделей
В) Цифровые платформы обучения и оценки	3. Дистанционные курсы, онлайн-тестирование, портфолио компетенций, цифровые следы профессионального развития сотрудника

Правильный ответ: А — 2; Б — 1; В — 3.

Вопрос 4. Установите соответствие между группами показателей эффективности кадровой политики и конкретными индикаторами:

Группа показателей	Индикатор
А) Экономические показатели	1. Доля сотрудников, прошедших повышение квалификации в течение года
Б) Качественные показатели	2. Стоимость заполнения одной вакансии с учётом затрат на подбор и адаптацию
В) Количественные показатели	3. Коэффициент текучести кадров по категориям должностей

Правильный ответ**:** А — 2; Б — 1; В — 3.

Открытые вопросы:

Вопрос 1. Дайте определение понятию «эффективность кадровой политики» в системе государственного и муниципального управления и перечислите не менее трёх групп показателей, по которым она оценивается.

Правильный ответ (ключевые элементы):

Эффективность кадровой политики в системе государственного и муниципального управления — это степень достижения стратегических и тактических целей организации в области управления персоналом при оптимальном использовании кадровых, финансовых и временных ресурсов.
Группы показателей:

1. Количественные — текучесть, укомплектованность, коэффициент выбытия, доля

резервистов;

2. Качественные — удовлетворённость персонала, уровень компетенций, индекс вовлечённости, оценка получателями услуг;

3. Экономические — затраты на подбор, обучение и содержание персонала, стоимость вакансии, окупаемость обучения;

4. Социальные — стабильность коллектива, социально-психологический климат, уровень конфликтности.

Вопрос 2. Перечислите не менее пяти этических принципов, которыми должна регулироваться кадровая работа в органах государственной власти и учреждениях социальной сферы, и кратко поясните содержание каждого.

Правильный ответ (должны быть названы не менее пяти из следующих):

1. Справедливость и равенство — недопустимость дискриминации по полу, возрасту, национальности, убеждениям при отборе, оценке и продвижении.

2. Прозрачность — открытость критериев и процедур принятия кадровых решений, доступность информации о конкурсах и вакансиях.

3. Конфиденциальность — защита персональных данных и сведений, составляющих тайну, получаемых в процессе кадровой работы.

4. Профессионализм — принятие кадровых решений на основе объективных критериев и квалификационных требований, а не личных предпочтений.

5. Ответственность — обязанность руководителя и кадровой службы нести ответственность за этическую корректность кадровых решений.

6. Уважение достоинства личности — недопустимость унижающих честь и достоинство методов оценки, давления или принуждения.

7. Законность — неукоснительное соблюдение норм трудового права и законодательства о государственной и муниципальной службе.

Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КЗ и типовые оценочные материалы:

КЗ-1
Темы 1-3.

Доклады. Тематика докладов:

1. Эволюция концепций кадровой политики в государственном управлении: от административной к управленческой модели. Сравнительный анализ классических и современных подходов, их применимость к социальной сфере.
2. Государственная кадровая политика как элемент социальной политики: принципы, цели и механизмы реализации. Взаимосвязь кадровых решений с приоритетами социального развития региона.
3. Кадровый аудит в социальной сфере: понятие, виды и место в системе управления персоналом. Нормативно-правовая база, методические подходы к проведению, этические аспекты.
4. Зарубежный опыт формирования кадровой политики в государственном управлении социальной сферой. Кейсы стран (например, скандинавская модель, британская модель agency governance) и возможности адаптации в российских условиях.
5. Кадровый потенциал социальной сферы: структура, критерии оценки и факторы, определяющие его качество. Влияние демографических, экономических и институциональных факторов региона.

6. Роль организационной культуры в кадровой политике учреждений социальной сферы. Влияние ценностей и норм на вовлечённость, лояльность и эффективность персонала госсектора.
7. Стратегическое кадровое планирование в учреждениях социальной сферы: методы и инструменты. Согласование кадровых планов с программами социально-экономического развития муниципалитета.
8. Прогнозирование потребности в кадрах социальной сферы на основе анализа рынка труда и демографических трендов региона. На примере конкретного муниципального образования (Чувашская Республика или иной регион).
9. Профессиональное выгорание и текучесть кадров в социальной сфере: причины, диагностика, стратегии предотвращения. Роль руководителя и кадровой службы в управлении удержанием персонала.
10. Развитие кадрового резерва в органах государственного и муниципального управления социальной сферой. Модели формирования резерва, критерии отбора и программы подготовки.
11. Непрерывное образование и опережающая переподготовка кадров социальной сферы в условиях цифровизации услуг. Роль системы дополнительного профессионального образования и независимой оценки квалификаций.
12. Государственно-частное партнёрство в развитии кадрового потенциала социальной сферы: возможности и ограничения. Опыт проектного и грантового финансирования программ кадрового развития.
13. Современные технологии подбора и отбора персонала в государственные и муниципальные учреждения социальной сферы. Сравнение конкурсного отбора, assessment-центров и цифровых платформ найма.
14. Оценка персонала и результатов труда в социальной сфере: система KPI, сбалансированная система показателей и эффективность по результатам. Проблема измеримости социальных эффектов.
15. Профессиональные стандарты как инструмент оценки и развития персонала социальной сферы. Практика применения стандартов социального работника, педагога, медработника.
16. Менторинг и наставничество как технологии профессионального развития в организациях социальной сферы. Модели внедрения, критерии эффективности, опыт отечественных и зарубежных организаций.
17. Аттестация кадров в государственном секторе: правовое регулирование и практика проведения. Достоинства и недостатки традиционной аттестации, альтернативные формы оценки.
18. Цифровые технологии в отборе, оценке и развитии персонала государственного и муниципального сектора. Использование HR-аналитики, электронных кадровых порталов, платформ дистанционного обучения

КЗ-2
Темы 4-6.

Доклады. Тематика докладов:

1. Кадровый аудит: понятие, цели, задачи и место в системе управления персоналом организации. Соотношение кадрового аудита с другими видами аудита (финансовым, внутренним, аудитом эффективности), специфика применения в социальной сфере.
2. Виды кадрового аудита: организационно-кадровый, социально-психологический, аудит кадровых процессов, аудит кадрового потенциала. Сравнительная характеристика, области применения, взаимодополняемость.

3. Методология кадрового аудита: методы сбора и анализа кадровой информации. Анкетирование, интервью, анализ документов, наблюдение, социометрия — возможности и ограничения в условиях государственного и муниципального сектора.
4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение кадрового аудита в государственном управлении. Развитие института внутреннего аудита и контроля в органах власти, стандарты и регламенты проведения проверок.
5. Этапы проведения кадрового аудита: от подготовительного до разработки рекомендаций. Логика аудиторского процесса, типичные ошибки на каждом этапе, оформление результатов и отчётности.
6. Кадровый аудит и оценка соответствия профессиональным стандартам в социальной сфере. Методика проверки квалификации персонала учреждений на соответствие требованиям профессиональных стандартов социального работника, педагога, медика.
7. Аудит кадрового состава органа государственной власти: анализ структуры, численности и квалификации персонала. Оценка укомплектованности штата, баланса возрастных и квалификационных групп на примере конкретного министерства или ведомства социальной направленности.
8. Кадровый аудит в муниципальном учреждении социальной защиты: опыт проведения и интерпретация результатов. Анализ организационно-штатной структуры, нагрузки на персонал, соблюдения трудового законодательства.
9. Аудит кадровых процессов в образовательном учреждении: подбор, адаптация, оценка и увольнение. Выявление узких мест в HR-цикле школы или вуза, разработка корректирующих мероприятий.
10. Аудит системы мотивации и стимулирования труда в учреждениях здравоохранения. Анализ материального и нематериального вознаграждения, связь оплаты труда с результативностью, выявление факторов демотивации.
11. Социально-психологический аудит коллектива организации социальной сферы: оценка климата, конфликтности и удовлетворённости трудом. Инструменты диагностики социально-психологического состояния, интерпретация данных и формулировка рекомендаций руководителю.
12. Кадровый аудит при реорганизации или оптимизации сети учреждений социальной сферы. Оценка избыточности или дефицита кадров при слиянии, разделении, ликвидации организаций, поддержка персонала в период изменений.
13. Критерии и показатели эффективности кадровой политики в государственном и муниципальном управлении социальной сферой. Подходы к построению системы оценки, количественные и качественные индикаторы, связь с эффективностью предоставления социальных услуг.
14. Оценка экономической и социальной эффективности кадровых решений в учреждениях социальной сферы. Методы расчёта затрат на персонал, возврата на инвестиции в обучение, влияния качества кадров на удовлетворённость получателей услуг.
15. Цифровизация кадровой работы в органах власти: электронные кадровые системы, HR-аналитика и автоматизация кадровых процессов. Опыт внедрения цифровых платформ в государственных структурах, риски и эффекты перехода к «цифровому кадровому профилю».
16. Использование искусственного интеллекта и больших данных в кадровом аудите и управлении персоналом социальной сферы. Прогнозная аналитика текучести, автоматизированный скрининг кандидатов, модели компетенций — этические и правовые вопросы применения.
17. Этические нормы и профессиональная ответственность в кадровой работе государственного и муниципального сектора. Кодексы этики государственного

служащего, конфиденциальность персональных данных, конфликты интересов, противодействие кадровому коррупционно рискованному поведению.

18. Социальная ответственность и инклюзивность в кадровой политике учреждений социальной сферы. Обеспечение равных возможностей при найме, трудоустройство лиц с ОВЗ, гендерный баланс, корпоративная волонтёрская и наставническая деятельность как элементы ответственной кадровой политики.

2.3. **Промежуточная аттестация** проводится в форме экзамена.

Перечень проверочных заданий:

Тема 1. Теоретико-методологические основы кадровой политики в системе государственного и муниципального управления социальной сферой. ОПК-1.2, ОПК-6.2.

(ОПК-1.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что является основной целью обеспечения кадровой безопасности в органах государственного и муниципального управления социальной сферы?

· А) Максимизация прибыли организации.

· Б) Предотвращение угроз, связанных с персоналом, и защита от коррупционных рисков.

· В) Сокращение численности сотрудников.

· Г) Повышение заработной платы всем работникам.

Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие из перечисленных мер относятся к механизмам реализации антикоррупционной политики в системе управления кадрами?

· А) Проверка кандидатов при приеме на работу на предмет конфликта интересов.

· Б) Уменьшение прозрачности процедур принятия кадровых решений.

· В) Обучение сотрудников основам антикоррупционного поведения.

· Г) Декларирование доходов и имущества государственных служащих.

Правильные ответы: А, В, Г.

Прочитайте текст и установите соответствие между элементом кадровой политики и его содержанием.

Элемент кадровой политики	Содержание
1. Подбор персонала	А) Оценка соответствия сотрудника занимаемой должности.
2. Аттестация	Б) Поиск и привлечение кандидатов на вакантные должности.
3. Адаптация	В) Введение нового сотрудника в организацию и его приспособление к условиям труда.

Правильный ответ: 1 — Б, 2 — А, 3 — В.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов процесса управления кадровой безопасностью в логической последовательности.

· А) Мониторинг и оценка кадровых рисков.

· Б) Разработка и реализация мер по устранению угроз.

· В) Идентификация потенциальных угроз кадровой безопасности.

· Г) Анализ эффективности принятых мер.

Правильный ответ: В → А → Б → Г.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Какое понятие определяется как «деятельность по предотвращению угроз, связанных с персоналом организации»?

Правильный ответ: Кадровая безопасность.

Как называется процедура проверки кандидата на наличие судимости и конфликта интересов при приеме на государственную службу?

Правильный ответ: Специальная проверка.

Что является ключевым документом, регламентирующим антикоррупционную политику в конкретном государственном органе?

Правильный ответ: План противодействия коррупции (или антикоррупционная политика органа).

Как называется механизм, позволяющий служащему сообщить о фактах коррупции без опасения преследования?

Правильный ответ: Конфиденциальное сообщение (или «горячая линия»).

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какая мера является наиболее эффективной для предотвращения коррупционных рисков на этапе подбора кадров в социальной сфере?

· А) Увеличение испытательного срока.

· Б) Проверка кандидата на наличие конфликта интересов и судимости.

· В) Назначение на должность по рекомендации руководителя.

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Проверка на конфликт интересов и судимость позволяет выявить потенциальные коррупционные риски до приема на работу и предотвратить их.

Что из перечисленного относится к методу управления кадровой безопасностью в органах власти?

· А) Анонимное анкетирование сотрудников.

· Б) Периодическая аттестация и декларирование доходов.

· В) Сокращение штата сотрудников.

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Аттестация и декларирование доходов являются регулярными процедурами, направленными на выявление и предотвращение коррупционных проявлений.

(ОПК-6.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что является главной целью кадровой политики в системе государственного и муниципального управления социальной сферой?

А) обеспечение социальной сферы квалифицированными кадрами, способными реализовывать публичные задачи;

Б) сокращение численности кадров независимо от потребностей;

В) замена процедур отбора личными решениями руководителя;

Г) отказ от оценки результатов работы.

Правильный ответ: А.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие принципы относятся к теоретико-методологическим основам кадровой политики в социальной сфере?

А) законность;

Б) профессионализм и компетентность;

В) открытость и прозрачность;

Г) случайный подбор кадров по личным связям;

Д) социальная справедливость.

Правильные ответы: А, Б, В, Д.

Прочитайте текст и установите соответствие между элементом кадровой политики и его содержанием

Элемент кадровой политики	Содержание
1. Планирование потребности в кадрах	А) сопоставление требований должности и кандидатов
2. Отбор кадров	Б) определение количественной и качественной потребности
3. Развитие кадров	В) обучение и повышение квалификации
4. Оценка кадров	Г) измерение результатов и компетенций

Правильный ответ: 1 — Б, 2 — А, 3 — В, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов разработки проекта кадровой политики.

А) разработка мероприятий и процедур;

Б) анализ потребностей и проблем;

В) мониторинг и корректировка;

Г) формулирование целей и задач;

Д) оценка ресурсов и рисков.

Правильная последовательность: Б → Г → Д → А → В.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Как называется документ, в котором фиксируются цели, принципы и основные направления кадровой политики органа публичного управления?

Правильный ответ: концепция (программа) кадровой политики.

Что является основным критерием эффективности кадровой политики в социальной сфере?

Правильный ответ: достижение социально значимых целей квалифицированными кадрами при рациональном использовании кадрового потенциала.

Какой метод моделирования позволяет представить процесс реализации кадровой политики как последовательность взаимосвязанных процедур?

Правильный ответ: процессное моделирование (моделирование бизнес-процессов).

На каком принципе основывается требование соответствия кандидата квалификационным требованиям должности?

Правильный ответ: на принципе профессионализма и компетентности.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Выберите элемент кадровой политики, который непосредственно обеспечивает соответствие работника меняющимся требованиям социальной сферы, и обоснуйте выбор:

А) повышение квалификации;

Б) сокращение штата;

В) случайная ротация;

Г) отказ от оценки.

Правильный ответ: А.

Обоснование: повышение квалификации целенаправленно обновляет знания и умения работника под новые требования.

Выберите процедуру, которая в моделировании процесса реализации кадровой политики позволяет выявить узкие места до масштабного внедрения, и обоснуйте выбор:

А) пилотная апробация;

Б) немедленное внедрение без проверки;

В) отказ от мониторинга;

Г) замена процедур приказами.

Правильный ответ: А.

Обоснование: пилотная апробация проверяет процедуры на ограниченном участке и позволяет скорректировать их до масштабного внедрения.

Тема 2. Стратегическое кадровое планирование и развитие кадрового потенциала в организациях социальной сферы. УК-6.2, ОПК-6.2.

(УК-6.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Какой метод самоорганизации позволяет работнику социальной сферы распределять время с учётом приоритетных задач?

А) матрица Эйзенхауэра;
Б) случайное выполнение задач;
В) отказ от планирования;
Г) постоянное откладывание дел.
Правильный ответ: А.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие методы саморазвития способствуют развитию кадрового потенциала в организациях социальной сферы?

А) постановка конкретных целей развития;
Б) рефлексия собственных результатов;
В) обучение и повышение квалификации;
Г) игнорирование обратной связи;
Д) наставничество и обмен опытом.
Правильные ответы: А, Б, В, Д.

Прочитайте текст и установите соответствие между этапом стратегического кадрового планирования и действием самоорганизации работника.

Этапы стратегического кадрового планирования	Действия самоорганизации работника
1. Анализ приоритетных задач	А) определение личных приоритетов
2. Постановка целей развития	Б) составление плана саморазвития
3. Реализация плана	В) распределение времени и усилий
4. Оценка результатов	Г) рефлексия и самооценка

Правильный ответ: 1 — А, 2 — Б, 3 — В, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов самоорганизации работника при стратегическом планировании развития кадрового потенциала.

А) оценка текущего уровня компетенций;
Б) определение приоритетных задач;
В) составление плана саморазвития;
Г) реализация плана;
Д) анализ результатов.
Правильная последовательность: А → Б → В → Г → Д.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Какой метод самоорганизации позволяет работнику социальной сферы расставить задачи по важности и срочности?

Правильный ответ: матрица Эйзенхауэра.

Что является основой для построения индивидуального плана саморазвития работника социальной сферы?

Правильный ответ: анализ приоритетных задач и оценка текущего уровня компетенций.

Как называется процесс самостоятельного повышения квалификации и развития профессиональных качеств работника?

Правильный ответ: профессиональное саморазвитие.

Какая процедура помогает работнику социальной сферы оценить эффективность собственного саморазвития?

Правильный ответ: рефлексия (самооценка результатов).

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Выберите метод, который лучше всего обеспечивает самоорганизацию при стратегическом планировании развития кадрового потенциала, и обоснуйте выбор:

А) матрица Эйзенхауэра;

Б) случайное выполнение задач;

В) отказ от планирования;

Г) постоянное откладывание дел.

Правильный ответ: А.

Обоснование: матрица Эйзенхауэра помогает расставить приоритеты и сосредоточиться на важных задачах.

Выберите действие, которое в первую очередь способствует саморазвитию работника социальной сферы с учётом приоритетных задач, и обоснуйте выбор:

А) постановка конкретных целей развития;

Б) ожидание указаний руководителя;

В) выполнение только привычных операций;

Г) избегание обратной связи.

Правильный ответ: А.

Обоснование: конкретные цели задают направление саморазвития и позволяют соотносить усилия с приоритетами.

(ОПК-6.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что является основным результатом стратегического кадрового планирования в организации социальной сферы?

А) сбалансированный план развития кадрового потенциала под стратегические задачи организации;

Б) разовое сокращение всех вакантных должностей;

В) замена плановых процедур устными указаниями;

Г) отказ от оценки кадровых потребностей.

Правильный ответ: А.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие процедуры относятся к реализации проекта развития кадрового потенциала в организации социальной сферы?

А) определение потребности в кадрах;

Б) разработка плана обучения и развития;

В) мониторинг выполнения мероприятий;

Г) случайное распределение обязанностей без анализа;

Д) оценка результатов проекта.

Правильные ответы: А, Б, В, Д.

Прочитайте текст и установите соответствие между этапом проекта развития кадрового потенциала и его содержанием.

Этап проекта	Содержание
1. Анализ потребностей	А) описание последовательности действий и процедур
2. Моделирование процессов	Б) выявление нехватки компетенций
3. Реализация процедур	В) выполнение запланированных мероприятий
4. Оценка результатов	Г) сопоставление итогов с целями проекта

Правильный ответ: 1 — Б, 2 — А, 3 — В, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов разработки проекта стратегического кадрового планирования в организации социальной сферы.

А) формулирование целей проекта;

Б) анализ кадровых потребностей;

В) моделирование процессов и процедур;

Г) реализация проекта;

Д) оценка и корректировка результатов.

Правильная последовательность: Б → А → В → Г → Д.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Как называется документ, который определяет цели, этапы и процедуры развития кадрового потенциала организации социальной сферы?

Правильный ответ: проект (программа) развития кадрового потенциала.

Какой этап проекта позволяет описать последовательность действий и процедур их реализации?

Правильный ответ: моделирование процессов и процедур.

Что является основой для определения потребности организации социальной сферы в кадрах?

Правильный ответ: анализ стратегических задач и текущего кадрового потенциала.

Какая процедура позволяет своевременно выявлять отклонения при реализации кадрового проекта?

Правильный ответ: мониторинг реализации проекта.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Выберите действие, которое в первую очередь обеспечивает организованную разработку проекта развития кадрового потенциала, и обоснуйте выбор:

А) формулирование целей и этапов проекта;

Б) немедленное выполнение случайных мероприятий;

В) отказ от анализа потребностей;

Г) замена процедур устными указаниями.

Правильный ответ: А.

Обоснование: цели и этапы задают структуру проекта и позволяют последовательно организовать его разработку.

Выберите процедуру, которая лучше всего позволяет представить реализацию кадрового проекта как последовательность взаимосвязанных действий, и обоснуйте выбор:

А) моделирование процессов и процедур;

Б) случайное распределение задач;

В) отказ от описания процедур;

Г) разовое совещание без плана.

Правильный ответ: А.

Обоснование: моделирование процессов и процедур наглядно описывает порядок и взаимосвязь действий при реализации проекта.

Тема 3. Технологии отбора, оценки и профессионального развития персонала в государственном и муниципальном секторе. УК-3.2, ОПК-1.2.

(УК-3.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Какой метод профессионального развития персонала в государственном и муниципальном секторе наиболее directly обеспечивает обмен знаниями и опытом внутри команды?

А) наставничество;

Б) случайное распределение задач;

В) отказ от обратной связи;

Г) индивидуальная работа без обсуждения.

Правильный ответ: А.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие технологии отбора, оценки и развития персонала способствуют обмену информацией, знаниями и опытом в команде?

А) наставничество;

Б) рабочие совещания по обсуждению результатов оценки;

В) обмен опытом между сотрудниками;

Г) скрытие критериев оценки от команды;

Д) обратная связь по итогам профессионального развития.

Правильные ответы: А, Б, В, Д.

Прочитайте текст и установите соответствие между технологией работы с персоналом и формой обмена знаниями и опытом в команде.

Технология работы с персоналом	Форма обмена знаниями и опытом в команде
1. Наставничество	А) обсуждение критериев и результатов оценки
2. Оценка персонала	Б) передача опыта от опытного сотрудника новичку
3. Профессиональное развитие	В) совместное обсуждение рабочих вопросов

4. Командное совещание	Г) обмен знаниями на обучающих мероприятиях

Правильный ответ: 1 — Б, 2 — А, 3 — Г, 4 — В.

Прочитайте текст и установите последовательность действий команды при обмене знаниями и опытом по итогам оценки персонала.

А) обсуждение результатов оценки в команде;

Б) сбор и анализ данных оценки;

В) определение тем для обмена опытом;

Г) проведение обучающего мероприятия или наставничества;

Д) оценкаeffectивности обмена знаниями.

Правильная последовательность: Б → А → В → Г → Д.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Как называется форма передачи знаний и опыта от более опытного сотрудника менее опытному в государственном и муниципальном секторе?

Правильный ответ: наставничество.

Какой вид обратной связи по итогам оценки персонала помогает команде корректировать профессиональное развитие?

Правильный ответ: командная обратная связь.

Что является основным условием эффективного обмена информацией и знаниями между членами команды при отборе и оценке персонала?

Правильный ответ: открытость и прозрачность критериев отбора и оценки.

Какая форма командной работы позволяет совместно обсуждать результаты профессионального развития сотрудников?

Правильный ответ: рабочее совещание (командное обсуждение).

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Выберите технологию, которая лучше всего обеспечивает передачу знаний и опыта внутри команды при профессиональном развитии персонала, и обоснуйте выбор:

А) наставничество;

Б) случайное распределение задач;

В) отказ от обратной связи;

Г) индивидуальная работа без обсуждения.

Правильный ответ: А.

Обоснование: наставничество целенаправленно передаёт знания и опыт от опытного сотрудника к менее опытному.

Выберите условие, которое в первую очередь обеспечивает эффективный обмен информацией в команде при оценке персонала, и обоснуйте выбор:

А) прозрачность критериев оценки;

Б) скрытие критериев от сотрудников;

В) отказ от обсуждения результатов;

Г) единоличное принятие решений без команды.

Правильный ответ: А.

Обоснование: прозрачные критерии позволяют членам команды понимать оценку и обсуждать её результаты.

(ОПК-1.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что является основным способом замещения вакантной должности государственной гражданской службы в Российской Федерации?

· А) Назначение по личному усмотрению руководителя

· Б) Конкурс на замещение вакантной должности

· В) Рекомендация вышестоящего органа

· Г) Переход из коммерческой организации

Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие методы могут использоваться при отборе кандидатов на государственную гражданскую службу для обеспечения кадровой безопасности?

· А) Проверка достоверности представленных сведений

· Б) Тестирование на знание законодательства о противодействии коррупции

· В) Оценка уровня физической подготовки

· Г) Собеседование для выявления профессиональных и личностных качеств

Правильные ответы: А, Б, Г.

Прочитайте текст и установите соответствие между этапом отбора на государственную гражданскую службу и его содержанием.

Этап	Содержание
1) Объявление конкурса	А) Анализ документов на предмет соответствия квалификационным требованиям
2) Проверка документов	Б) Публикация информации о вакансии и условиях участия
3) Тестирование	В) Оценка знаний законодательства и профессиональных навыков
4) Собеседование	Г) Выявление мотивации и личностных качеств кандидата

Правильное соответствие: 1 — Б, 2 — А, 3 — В, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

· А) Проведение собеседования

· Б) Приём и регистрация документов

· В) Объявление конкурса

· Г) Проверка достоверности представленных сведений

· Д) Принятие решения конкурсной комиссией

Правильная последовательность: В → Б → Г → А → Д.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Какой принцип лежит в основе конкурсного отбора на государственную гражданскую службу?

Правильный ответ: Принцип равного доступа граждан к государственной службе.

Что понимается под конфликтом интересов на государственной гражданской службе?

Правильный ответ: Ситуация, при которой личная заинтересованность служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

Какое обучение обязаны проходить государственные гражданские служащие в области противодействия коррупции?

Правильный ответ: Дополнительное профессиональное обучение по антикоррупционным программам.

Какая проверка проводится в отношении сведений, представленных гражданином при поступлении на государственную гражданскую службу?

Правильный ответ: Проверка достоверности и полноты представленных сведений.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Что является целью проверки сведений, представленных кандидатом при поступлении на государственную гражданскую службу, и почему это важно для кадровой безопасности?

· А) Оценка уровня профессионального образования

· Б) Установление достоверности и полноты сведений и выявление ограничений

· В) Определение психологической совместимости с коллективом

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Проверка сведений позволяет исключить допуск к службе лиц с непогашенной судимостью, недостоверными доходами или иными ограничениями, что напрямую предотвращает коррупционные риски.

Какой нормативный правовой акт составляет основу государственной антикоррупционной политики и применяется в работе с кадрами государственной службы?

· А) Трудовой кодекс Российской Федерации

· Б) Федеральный закон № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

· В) Гражданский кодекс Российской Федерации

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Именно Федеральный закон № 273-ФЗ устанавливает правовые и организационные основы противодействия коррупции, включая требования к отбору, проверке и профессиональному развитию государственных служащих.

Тема 4. Сущность, виды и методология кадрового аудита. ОПК-1.2, ОПК-6.1.

(ОПК-1.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что представляет собой кадровый аудит в системе государственного и муниципального управления?

· А) Процедуру увольнения сотрудников, не прошедших аттестацию

· Б) Комплексную оценку человеческих ресурсов и системы работы с ними на предмет соответствия целям организации и требованиям законодательства

· В) Мероприятие по повышению квалификации государственных служащих

· Г) Форму статистической отчётности о численности персонала

Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие виды кадрового аудита выделяются по способу проведения (по отношению к пользователям информации)?

· А) Внутренний

· Б) Обязательный

· В) Внешний

· Г) Инициативный

Правильные ответы: А, В.

Прочитайте текст и установите соответствие между группой методов кадрового аудита и их содержанием.

Группа методов	Содержание
1) Организационно-аналитические	А) Проведение социологических опросов, анкетирования, интервью с сотрудниками
2) Социально-психологические	Б) Проверка документации и отчётности, анализ трудовых показателей
3) Экономические	В) Сравнение показателей деятельности с законодательными нормами и среднеотраслевыми значениями

Правильное соответствие: 1 — Б, 2 — А, 3 — В.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов проведения кадрового аудита в правильной последовательности.

· А) Сбор информации (проверка документации, опросы, анкетирование)

· Б) Подготовительный этап (определение целей, задач, разработка программы)

· В) Заключительный этап (подготовка отчёта и рекомендаций)

· Г) Обработка и анализ собранной информации

Правильная последовательность: Б → А → Г → В.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Какой вид кадрового аудита проводится независимыми аудиторами на основе договора с организацией?

Правильный ответ: Внешний кадровый аудит.

Что является основным источником информации при аудите кадровой документации на предмет соблюдения антикоррупционных требований?

Правильный ответ: Кадровая документация и делопроизводство (включая личные дела, уведомления о конфликте интересов, сведения о доходах).

Какая функция кадрового аудита направлена на предупреждение нарушений и снижение коррупционных рисков?

Правильный ответ: Превентивная функция.

Какой метод кадрового аудита предполагает сравнение экономических и социальных показателей деятельности организации с законодательно установленными нормами?

Правильный ответ: Экономический метод.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какой вид кадрового аудита в наибольшей степени способствует выявлению коррупционных рисков при отборе персонала на государственную гражданскую службу?

· А) Аудит кадрового делопроизводства

· Б) Аудит процедур отбора и проверки достоверности сведений

· В) Аудит системы оплаты труда

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Проверка процедур отбора и достоверности представленных сведений позволяет выявить конфликт интересов, недостоверные данные об имуществе и иные коррупциогенные факторы ещё на этапе поступления на службу.

Какой метод кадрового аудита является наиболее результативным для оценки удовлетворённости служащих антикоррупционной политикой организации?

· А) Анализ статистических отчётов

· Б) Социально-психологический метод (анкетирование, интервью)

· В) Проверка бухгалтерской отчётности

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Анкетирование и интервью позволяют получить прямую информацию об отношении сотрудников к антикоррупционным мерам и выявить скрытые зоны риска, которые не отражаются в документах.

(ОПК-6.1)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что является главной целью кадрового аудита в управлении проектной деятельностью?

· А) Сокращение численности проектной команды

· Б) Оценка эффективности использования человеческих ресурсов проекта и выявление зон риска

· В) Увеличение объёма проектной документации

· Г) Замена проектного менеджера

Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие методы кадрового аудита применяются для оценки проектной команды?

· А) Анкетирование и интервью участников проекта

· Б) Анализ проектной документации и отчётности

· В) Проверка бухгалтерской отчётности организации

· Г) Наблюдение за работой проектной группы

Правильные ответы: А, Б, Г.

Прочитайте текст и установите соответствие между видом кадрового аудита и его характеристикой применительно к проектной деятельности.

Вид аудита	Характеристика
1) Стратегический	А) Оценка соответствия кадровых процессов проекта текущим нормам и правилам
2) Оперативный	Б) Анализ долгосрочного влияния кадровых решений на успех проекта
3) Комплаенс-аудит	В) Проверка соблюдения трудового законодательства и антикоррупционных требований в проекте

Правильное соответствие: 1 — Б, 2 — А, 3 — В.

Прочитайте текст и установите последовательность этапы кадрового аудита проекта.

· А) Анализ собранной информации и подготовка выводов

· Б) Определение целей и задач аудита проекта

· В) Сбор данных (опросы, изучение документов, наблюдение)

· Г) Разработка рекомендаций по совершенствованию кадровой работы в проекте

Правильная последовательность: Б → В → А → Г.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Как называется кадровый аудит, проводимый силами самой организации для оценки проектной команды?

Правильный ответ: Внутренний кадровый аудит.

Какой метод кадрового аудита предполагает сбор информации о проектной команде путём устного опроса её участников?

Правильный ответ: Интервью (или метод интервью).

Что является основным предметом кадрового аудита в проектной деятельности?

Правильный ответ: Кадровые процессы и человеческие ресурсы проекта.

Какая функция кадрового аудита позволяет своевременно выявить несоответствия в комплектовании проектной команды?

Правильный ответ: Диагностическая (или контрольная) функция.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какой вид кадрового аудита наиболее целесообразно применять для оценки соответствия проектной команды требованиям антикоррупционного законодательства?

· А) Стратегический аудит

· Б) Комплаенс-аудит

· В) Оперативный аудит

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Комплаенс-аудит специально направлен на проверку соблюдения правовых норм и антикоррупционных требований, что критически важно для проектов в государственном секторе.

Какой метод кадрового аудита даёт наиболее полную информацию о социально-психологическом климате в проектной команде?

· А) Анализ проектной документации

· Б) Анкетирование и социометрия

· В) Проверка трудовых книжек

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Анкетирование и социометрия позволяют выявить межличностные отношения и уровень удовлетворённости в команде, что напрямую влияет на успех проекта.

Тема 5. Проведение кадрового аудита в органах власти и учреждениях социальной сферы. ОПК-1.2, ОПК-6.1.

(ОПК-1.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что является главной целью кадрового аудита в органах власти в контексте противодействия коррупции?

· А) Повышение заработной платы служащих

· Б) Выявление и устранение коррупционных рисков в кадровой работе

· В) Сокращение штата сотрудников

· Г) Улучшение документооборота

Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие методы применяются при проведении кадрового аудита в учреждениях социальной сферы для обеспечения кадровой безопасности?

· А) Проверка достоверности сведений о доходах и имуществе

· Б) Анализ уведомлений о конфликте интересов

· В) Проведение социологических опросов среди получателей социальных услуг

· Г) Аудит кадровых документов на предмет соблюдения антикоррупционных запретов

Правильные ответы: А, Б, Г.

Прочитайте текст и установите соответствие между этапом кадрового аудита в органе власти и его содержанием.

Этап	Содержание
1) Подготовительный этап	А) Проверка личных дел, справок о доходах, уведомлений о конфликте интересов
2) Сбор информации	Б) Определение целей, задач и методов аудита
3) Анализ и оценка	В) Подготовка отчёта и рекомендаций по устранению коррупционных рисков
4) Заключительный этап	Г) Систематизация выявленных нарушений и их классификация

Правильное соответствие: 1 — Б, 2 — А, 3 — Г, 4 — В.

Прочитайте текст и установите последовательность действий при проведении кадрового аудита в органе власти

· А) Анализ собранных документов на предмет коррупционных рисков
· Б) Издание приказа о проведении кадрового аудита
· В) Сбор кадровой документации и опрос сотрудников
· Г) Составление итогового отчёта с рекомендациями

Правильная последовательность: Б → В → А → Г.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Какой документ проверяется в первую очередь при кадровом аудите для выявления конфликта интересов государственного служащего?

Правильный ответ: Уведомление о конфликте интересов.

Какая процедура позволяет проверить достоверность сведений о доходах, представленных кандидатом на должность в органах власти?

Правильный ответ: Проверка достоверности и полноты сведений, представленных гражданином при поступлении на государственную гражданскую службу.

Что является основным источником информации при аудите соблюдения антикоррупционных запретов в учреждении социальной сферы?

Правильный ответ: Кадровые документы и личные дела сотрудников.

Какой метод сбора информации в кадровом аудите предполагает устное собеседование с сотрудниками для выявления коррупционных рисков?

Правильный ответ: Интервью.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы,

обосновывающие выбор ответа

Какой метод кадрового аудита наиболее эффективен для выявления коррупционных рисков при отборе кандидатов на должности в органах власти?

· А) Анализ статистических отчётов о текучести кадров

· Б) Проверка достоверности представленных кандидатом сведений и документов

· В) Изучение должностных инструкций

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Проверка достоверности сведений позволяет выявить недостоверные данные об образовании, доходах и судимости, что напрямую снижает коррупционные риски при приёме на службу.

Какой принцип является основополагающим при проведении кадрового аудита в органах власти для предотвращения коррупции?

· А) Принцип независимости и объективности аудиторов

· Б) Принцип максимальной закрытости информации

· В) Принцип проверки только по жалобам

Правильный ответ: А.

Обоснование: Независимость и объективность аудиторов гарантируют беспристрастную оценку кадровых процессов и выявление коррупционных нарушений без влияния заинтересованных лиц.

(ОПК-6.1)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что является главной целью кадрового аудита проекта в органе власти или учреждении социальной сферы?

· А) Увеличение объёма проектной документации

· Б) Оценка эффективности использования кадровых ресурсов проекта и выявление зон риска

· В) Сокращение численности проектной команды

· Г) Замена руководителя проекта

Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие приёмы кадрового аудита целесообразно применять для оценки проектной команды в учреждении социальной сферы?

· А) Анкетирование и интервью участников проекта

· Б) Анализ проектной и кадровой документации

· В) Проверка бухгалтерской отчётности учреждения

· Г) Наблюдение за распределением ролей и обязанностей в проектной группе

Правильные ответы: А, Б, Г.

Прочитайте текст и установите соответствие между этапом кадрового аудита проекта в органе власти и его содержанием.

Этап	Содержание
1) Подготовительный этап	А) Сбор данных о проектной команде (документы, опросы, наблюдение)
2) Этап сбора информации	Б) Определение целей, задач и программы аудита

	проекта
3) Аналитический этап	В) Подготовка отчёта и рекомендаций по совершенствованию кадровой работы в проекте
4) Заключительный этап	Г) Обработка данных и выявление несоответствий в кадровых процессах проекта

Правильное соответствие: 1 — Б, 2 — А, 3 — Г, 4 — В.

Прочитайте текст и установите последовательность действий при проведении кадрового аудита проекта в учреждении социальной сферы

· А) Анализ собранной информации и выявление кадровых рисков проекта

· Б) Определение целей и задач аудита проекта

· В) Сбор данных о проектной команде (документы, опросы, наблюдение)

· Г) Разработка рекомендаций по совершенствованию кадровой работы в проекте

Правильная последовательность: Б → В → А → Г.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Как называется кадровый аудит проекта, проводимый силами самой организации?

Правильный ответ: Внутренний кадровый аудит.

Какой метод кадрового аудита предполагает сбор информации о проектной команде путём устного опроса её участников?

Правильный ответ: Интервью (или метод интервью).

Что является основным предметом кадрового аудита в управлении проектной деятельностью?

Правильный ответ: Кадровые процессы и человеческие ресурсы проекта.

Какая функция кадрового аудита позволяет своевременно выявить несоответствия в комплектовании проектной команды?

Правильный ответ: Диагностическая (или контрольная) функция.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какой приём кадрового аудита наиболее эффективен для выявления несоответствия квалификации участников проекта требованиям проектной задачи в органе власти?

· А) Анализ статистических отчётов о текучести кадров

· Б) Сопоставление квалификационных документов и должностных требований проекта

· В) Изучение бухгалтерской отчётности учреждения

Правильный ответ: Б

Обоснование: Сопоставление документов об образовании и квалификации с требованиями проектной задачи позволяет точно установить соответствие участников проекта и выявить кадровые риски.

Какой вид кадрового аудита наиболее целесообразно применять для оценки соблюдения трудового законодательства при реализации проекта в учреждении социальной сферы?

· А) Стратегический аудит
· Б) Комплаенс-аудит
· В) Оперативный аудит

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Комплаенс-аудит специально направлен на проверку соблюдения правовых норм и требований законодательства в кадровой работе, что критически важно для проектов в социальной сфере.

Тема 6. Оценка эффективности кадровой политики, цифровизация и этические аспекты кадровой работы. УК-6.2, ОПК-6.2.

(УК-6.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что в первую очередь помогает HR-специалисту эффективно распределять задачи при оценке кадровой политики?

· А) Случайный выбор задач
· Б) Расстановка приоритетов по важности и срочности
· В) Отказ от планирования рабочего времени
· Г) Выполнение только самых простых задач

Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие методы самоорганизации помогают HR-специалисту при цифровизации кадровой работы?

· А) Планирование рабочего времени с помощью цифрового календаря
· Б) Расстановка приоритетов по важности и срочности
· В) Выполнение всех поступающих задач одновременно
· Г) Регулярное повышение цифровых компетенций

Правильные ответы: А, Б, Г.

Прочитайте текст и установите соответствие между методом самоорганизации и его содержанием.

Метод самоорганизации	Содержание
1) Постановка целей	А) Соотнесение полученных результатов с намеченным планом
2) Планирование	Б) Формулирование конкретных и измеримых задач
3) Самоконтроль	В) Составление графика действий и распределение времени

4) Саморазвитие	Г) Повышение квалификации и освоение новых компетенций

Правильное соответствие: 1 — Б, 2 — В, 3 — А, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов самоорганизации HR-специалиста при оценке эффективности кадровой политики

· А) Анализ полученных результатов
· Б) Постановка цели
· В) Расстановка приоритетов задач
· Г) Планирование действий
· Д) Корректировка плана при необходимости

Правильная последовательность: Б → В → Г → А → Д.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Какой метод самоорганизации помогает HR-специалисту распределять рабочее время при оценке кадровой политики?

Правильный ответ: Планирование рабочего времени (тайм-менеджмент).

Какой цифровой инструмент помогает HR-специалисту планировать приоритетные задачи?

Правильный ответ: Цифровой календарь (или электронный планировщик).

Какой первый шаг самоорганизации необходимо сделать при выполнении оценки кадровой политики?

Правильный ответ: Постановка цели и определение приоритетных задач.

Какой этический принцип особенно важен для HR-специалиста при работе с персональными данными в цифровых кадровых системах?

Правильный ответ: Конфиденциальность.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какой метод самоорганизации наиболее эффективен для приоритизации множества задач при оценке кадровой политики?

· А) Выполнение задач в случайном порядке
· Б) Матрица Эйзенхауэра
· В) Передача всех задач коллегам

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Матрица Эйзенхауэра делит задачи по важности и срочности, что помогает HR-специалисту сосредоточиться на приоритетных направлениях оценки кадровой политики.

Какой этический принцип наиболее важен при цифровизации кадровых процессов и использовании данных сотрудников?

· А) Прозрачность и конфиденциальность
· Б) Максимальный сбор всех возможных данных

· В) Полная анонимность всех кадровых решений

Правильный ответ: А.

Обоснование: Прозрачность и конфиденциальность обеспечивают соблюдение прав сотрудников и доверие к цифровым кадровым технологиям.

(ОПК-6.2)

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Что является первым шагом при организации разработки проекта оценки эффективности кадровой политики?

· А) Подготовка итогового отчёта

· Б) Постановка цели и определение задач проекта

· В) Распределение премий сотрудникам

· Г) Выбор логотипа проекта

Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Что обязательно должно быть отражено в процессной модели реализации проекта в сфере публичного управления?

· А) Последовательность процедур

· Б) Ответственные исполнители

· В) Сроки выполнения этапов

· Г) Личные увлечения сотрудников

Правильные ответы: А, Б, В.

Прочитайте текст и установите соответствие между этапом разработки проекта и его основным содержанием.

Этап проекта

Этап	Содержание
1) Инициация	А) Определение проблемы, цели и задач проекта
2) Планирование	Б) Составление графика, распределение ресурсов и исполнителей
3) Реализация	В) Выполнение запланированных процедур и мероприятий
4) Оценка	Г) Сравнение полученных результатов с плановыми показателями

Правильное соответствие: 1 — А, 2 — Б, 3 — В, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов разработки и реализации проекта в сфере публичного управления в правильной последовательности.

· А) Реализация процедур проекта

· Б) Инициация проекта

· В) Оценка эффективности проекта

· Г) Планирование мероприятий и ресурсов

Правильная последовательность: Б → Г → А → В.

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Как называется документ, который закрепляет последовательность процедур, ответственных исполнителей и сроки реализации проекта?

Правильный ответ: Процессная модель (регламент) проекта.

Какой показатель кадровой политики характеризует долю увольнений сотрудников по собственному желанию?

Правильный ответ: Уровень текучести кадров.

Какой этический принцип обеспечивает защиту персональных данных сотрудников при цифровизации кадровой работы?

Правильный ответ: Конфиденциальность.

Какой этап разработки проекта в сфере публичного управления является первым?

Правильный ответ: Инициация проекта (постановка цели и задач).

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какая модель описания кадровых процессов в проекте наиболее эффективна для обеспечения прозрачности публичного управления?

· А) Описание только конечного результата

· Б) Процессная модель с указанием процедур, исполнителей и сроков

· В) Устные указания руководителя без документального закрепления

Правильный ответ: Б.

Обоснование: Процессная модель делает процедуры, ответственных и сроки понятными и проверяемыми, что снижает риск неэффективности и злоупотреблений.

Какой этический принцип наиболее важен при цифровизации кадровых данных в учреждениях социальной сферы?

· А) Конфиденциальность и прозрачность обработки данных

· Б) Максимальный сбор всех возможных сведений о сотрудниках

· В) Полная анонимность всех кадровых решений

Правильный ответ: А.

Обоснование: Конфиденциальность и прозрачность обработки данных защищают права сотрудников и формируют доверие к цифровым кадровым технологиям.

2.4. Дополнительные материалы и оборудование для выполнения проверочных заданий не требуются.