Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2026 15:12:27
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра маркетингового менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой



Л.В. Балабанова

«11» февраля 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.05 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ

(наименование учебной дисциплины, практики)

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Магистерская программа: Административный менеджмент

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

Профессор кафедры маркетингового менеджмента  Сардак Е.В.

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от «11» февраля 2026 г., протокол №12

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЙ АУДИТ»
(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-1. Владеет технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.	Тема 1. Кадровая политика предприятия	3
		Тема 2. Формирование кадровой политики предприятия	
		Тема 3. Реализация кадровой политики	
		Тема 4. Роль и значение кадрового потенциала в реализации кадровой политики предприятия	
		Тема 5. Теоретические основы кадрового аудита	
		Тема 6. Технологии проведения кадрового аудита	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-1. Владеет технологиями управления персоналом, обладанием умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.	ИД-1$_{ПК-1}$ Способен применять на практике основы анализа, планирования и организации работы.	Тема 1. Кадровая политика предприятия	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 2. Формирование кадровой политики предприятия	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест (ТМК 1)
			Тема 3. Реализация кадровой политики	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 4. Роль и значение кадрового потенциала в реализации кадровой политики предприятия	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест (ТМК 2)

			Тема 5. Теоретические основы кадрового аудита	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 6. Технологии проведения кадрового аудита	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест (ТМК 3)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
1,5	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов)
0,8-0,9	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов)
0,6-0,7	Тестовые задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2	Задание выполнено на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов)
1,5	Задание выполнено на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов)
1	Задание выполнено на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов)
0	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест» (ТМК 1, ТМК 2, ТМК 3)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
3	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов)
2	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов)
1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов)

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2.	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий
3.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4.	Тест (ТМК)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

Примеры типовых оценочных средств

1) *по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»*

1. Раскройте сущность понятия «кадровая политика».
2. Назовите цели кадровой политики предприятия.
3. Раскройте принципы кадровой политики предприятия
4. Охарактеризуйте принципы отдельных направлений кадровой политики организации.
5. Какими факторами определяется кадровая политика предприятия?
6. Назовите и охарактеризуйте главные направления кадровой политики.
7. Раскройте сущность понятия «механизм реализации кадровой политики».

8. Назовите и охарактеризуйте типы кадровой политики.
9. Назовите стадии жизненного цикла предприятия. Укажите основные характеристики стадии формирования, а также основные задачи по управлению персоналом на данном этапе.
10. Укажите особенности стадии интенсивного роста. Назовите основные задачи по управлению персоналом на данном этапе.
11. Назовите основные характеристики стадии стабилизации. Укажите основные задачи по управлению персоналом на данном этапе.
12. Охарактеризуйте стадию спада (ситуацию кризиса) в жизненном цикле организации. Раскройте содержание деятельности кадровой службы на этом этапе.

2) *по оценочному материалу «Тест»*

1. Кадровая политика разрабатывается:
1.1. кадровой службой;
1.2. руководителем организации;
1.3. собственниками, высшим руководством и кадровой службой организации;
1.4. собственниками предприятия.
2. Кадровая политика реализуется:
2.1. специалистами кадровой службы предприятия;
2.2. руководителем организации;
2.3. собственниками организации;
2.4. соответствующими линейными, функциональными руководителями и специалистами кадровой службы предприятия.
3. Объектом кадровой работы в предприятии являются:
3.1. производственный персонал;
3.2. управленческий персонал;
3.3. все работники;
3.4. организационные подразделения, ответственные за работу с кадрами.
4. Кадровая стратегия должна ориентироваться на персонал узкой специализации и максимально высокой квалификации - научных работников, исследователей при реализации:
4.1. стратегии дифференциации;
4.2. стратегии фокусирования;
4.3. комбинированной стратеги;
4.4. стратегии лидерства в низких издержках.
5. Кадровые стратегии должны быть направлены на привлечение и закрепление кадров, стабилизацию персонала; относительно меньше нужно работников высшей квалификации, научных работников при реализации:
5.1. стратегии фокусирования;
5.2. комбинированной стратегии;
5.3. стратегии умеренного роста;
5.4. стратегии лидерства в низких издержках.
6. Такие качества менеджеров, как высокий уровень социальной компетентности, предпринимательские и административные задатки, в большей степени необходимы при реализации:
6.1. стратегии роста;
6.2. комбинированной стратегии;
6.3. стратегии умеренного роста;
6.4. стратегии сокращения.
7. Творческие и предпринимательские задатки менеджеров в большей степени необходимы при реализации:
7.1 стратегии роста;

7.2.комбинированной стратегии;
7.3.стратегии умеренного роста;
7.4.стратегии сокращения.
8. Кадровая стратегия – это:
8.1.первый этап процесса формирования кадровой политики;
8.2.специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики;
8.3.результат кадровой работы;
8.4.основа реализации кадровой политики.

3) по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Задание 1. Туристическо-оздоровительный комплекс "Судак", расположенный в г. Судаке, ежегодно принимает на работу молодых специалистов. При этом ТОК "Судак" нуждается в управленческом персонале высшего уровня. Считается, что только молодые специалисты могут правильно изучить потребность в услугах курортного характера и разработать стратегию предприятия. Но для принятия стратегических решений недостаточно только теоретических знаний молодых специалистов, необходимы практические навыки.

Задания к ситуации:

1. Определите этапы подготовки руководителя высшего уровня в ТОК "Судак".
2. Определите минимальный возраст руководителя, который способен принимать верные стратегические решения.
3. Какие принципы управления карьерой необходимо использовать при подготовке руководителя высшего уровня?

Задание 2. Современные условия диктуют необходимость совершенствования управления персоналом предприятия по следующим направлениям: оценка персонала, управление мобильностью персонала, профессиональное обучение, планирование деловой карьеры персонала и др. Для универмага, как и для любого другого торгового предприятия, очень важное значение имеет оценка движения персонала для принятия обоснованных управленческих решений относительно оптимизации качественного и количественного состава работников.

Показатели для характеристики движения персонала в ООО “Азимут” приведены в табл.1.

Задания к ситуации:

1. Проанализируйте движение персонала предприятия.
2. Разработайте программу по управлению мобильностью персонала предприятия.

Таблица 1 - Характеристика движения персонала ООО “Азимут”

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение (+,-)
1. Среднесписочная численность работников	279	254	-25
2. Принято работников	23	25	+2
3. Выбыло работников	77	69	-8
в т.ч.:			
- по собственному желанию;	64	63	-5
- за нарушение трудовой дисциплины;	3	2	-1
- по сокращению штатов.	10	4	-2
4. Количество работников со стажем работы в предприятии более одного года	261	234	-27

4) *по оценочному материалу «Тест (ТМК)»*

1. Основными задачами по управлению персоналом на стадии стабилизации предприятия являются:

1.1. Снижение расходов на персонал; оценка эффективности деятельности персонала, выявление резервов роста производительности и качества труда; разработка системы планирования карьеры, формирования кадрового резерва, организации обучения и продвижения персонала; выбор между ориентацией на и развитием;

1.2. Подготовка организационного проекта, формирование кадрового состава, разработка системы и принципов кадровой работы;

1.3. Переструктурирование предприятия, привлечение нового персонала, изменение принципов управления, усиление корпоративной культуры;

1.4. Разработка системы и принципов кадровой работы, снижение расходов на персонал, формирование кадрового состава.

2. Основной целью кадровой политики предприятия является:

2.1. Своевременное обеспечение оптимального баланса процессов комплектования, сохранения, развития персонала в соответствии с потребностями предприятия, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда;

2.2. Минимизация затрат на рабочую силу;

2.3. Создание максимального количества рабочих мест;

2.4. Планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка.

3. Объектом кадровой работы в предприятии являются:

3.1. Производственный персонал;

3.2. Управленческий персонал;

3.3. Все работники;

3.4. Организационные подразделения, ответственные за работу с кадрами.

4. На стадии спада деятельность HR-службы предприятия должна включать следующие мероприятия:

4.1. Привлечение нового персонала, разработка новой системы и принципов кадровой работы, укрепление корпоративной культуры;

4.2. Подготовка нового организационного проекта, формирование обновленного кадрового состава, разработка усовершенствованной системы и принципов кадровой работы;

4.3. Диагностика кадрового потенциала предприятия, разработка стратегии реорганизации и кадровых программ поддержки реорганизации, сокращение персонала предприятия, повышение производительности труда, решение обостряющихся конфликтов;

4.4. Переструктурирование предприятия, изменение принципов управления, снижение расходов на персонал.

5. Кадровая политика предприятия - это:

5.1. Совокупность взаимосвязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации;

5.2. Система принципов, идей, требований, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы;

5.3. Система мероприятий по разработке стратегий управления персоналом;

5.4. Прогнозирование структуры персонала и его развития.

6. Основной принцип кадровой политики заключается в следующем:

6.1 Отсутствие дискриминации по возрасту, полу, религии;

6.2. Ориентация на достижение целей организации;

6.3. Обеспечение самовыражения и саморазвития работников;

6.4. Одинаково необходимо достижение индивидуальных и организационных целей.

7. Руководство предприятия осуществляет постоянный кадровый мониторинг при проведении:

7.1. Активной кадровой политики;
7.2. Пассивной кадровой политики;
7.3. Открытой кадровой политики;
7.4. Превентивной кадровой политики.
8. Не осуществляется среднесрочное прогнозирование кадровой работы при проведении:
8.1. Открытой кадровой политики;
8.2. Реактивной кадровой политики;
8.3. Превентивной кадровой политики;
8.4. Активной кадровой политики.
9. Практически отсутствует возможность карьерного роста персонала при проведении:
9.1. Открытой кадровой политики;
9.2. Пассивной кадровой политики;
9.3. Превентивной кадровой политики;
9.4. Закрытой кадровой политики.
10. Этапами разработки кадровой политики являются:
10.1. Программирование, нормирование, оценка персонала;
10.2. Прогнозирование, планирование, нормирование, мониторинг персонала;
10.3. Нормирование, программирование, мониторинг персонала;
10.4. Анализ, прогноз, оценка персонала.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит» разработаны в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, магистерские программы: Административный менеджмент, Бизнес-администрирование, а также рабочей программой учебной дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит».

При изучении учебной дисциплины в течение семестра обучающийся максимально может набрать 40 баллов.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала учебной дисциплины.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется с помощью собеседования, решения разноуровневых задач и заданий, тестов.

Собеседование (устный опрос) осуществляется по лекционному материалу и материалу для самостоятельного изучения обучающимся. Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Выполнение обучающимся разноуровневых задач и заданий направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам учебной дисциплины;

- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;

- развитие интеллектуальных аналитических умений обучающихся;

- выработку при решении разноуровневых задач и заданий таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Тестирование по темам смысловых модулей может проводиться в компьютерных классах с помощью программы «Тесты» согласно графика проведения текущего модульного контроля.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет контрольный тест по закрепленному варианту (ТМК 1,2,3).

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме экзамена.

Экзамен, установленный утвержденным учебным планом, преследует цель оценить полученные обучающимся теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине приведена в таблице 1.

Таблица 1

Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Разноуровневые задачи и задания	Тест	ТМК	
Смысловой модуль 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ	4	4	2	3	13
Смысловой модуль 2. ПРОЦЕСС РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	4	4	2	3	13
Смысловой модуль 3. ОСНОВЫ КАДРОВОГО АУДИТА	4	4	2	4	14
Итого:	12	12	6	10	40

Таблица 2

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу, балл						Максимальная сумма баллов		
Смысловой модуль № 1 (13 бал.)		Смысловой модуль № 2 (13 бал.)		Смысловой модуль № 3 (14 бал.)		Текущий контроль	Экзамен	Все виды учебной деятельности
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	40	60	100
5	8	5	8	5	9			

Примечание. Т1, Т2, ... Т6 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 3

Государственная шкала оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале
90-100	5 «отлично»
75-89	4 «хорошо»
60-74	3 «удовлетворительно»
менее 60	2 «неудовлетворительно»

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой