

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Миндзия Магомед Шавкатович

Должность: Ректор

Дата подписания: 2026.02.11 14:08

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119d6a61122836b214b57d1c070748668655582569b4304cc

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д.МИЛЛИОНЩИКОВА»

Кафедра «Экономическая теория и государственное управление»

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры «ЭТиГУ»

«__» _____ 2026г., протокол №_1

Заведующий кафедрой

Х.Э.Таймасханов

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

«КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ»

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль)

«Государственная и муниципальная служба»

Квалификация

Бакалавр

Составитель _____ Л.Х.Дикаева

Грозный – 2026

ПАСПОРТ

ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

«КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ»

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Стратегическое кадровое планирование как управленческий феномен. Сущность и содержание	ПК-2,ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5, ПК-5.1,ПК-5.2	Текущий контроль Рубежный контроль
2.	стратегического кадрового Стратегическое кадровое планирование на государственной гражданской	ПК-2,ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5, ПК-5.1,ПК-5.2	Текущий контроль Рубежный контроль
3	Субъекты и объекты стратегического кадрового планирования в системе государственной гражданской службы	ПК-2,ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5, ПК-5.1,ПК-5.2	Текущий контроль Рубежный контроль
4.	Базовые механизмы осуществления стратегического кадрового планирования и его интеграции в процесс развития	ПК-2,ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5, ПК-5.1,ПК-5.2	Текущий контроль Рубежный контроль
5.	Анализ практики применения Стратегического кадрового планирования в государственных органах	ПК-2,ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5, ПК-5.1,ПК-5.2	Текущий контроль Рубежный контроль
6.	Методы, технологии, формы и способы реализации эффективного стратегического кадрового планирования в государственных органах Чеченской республики	ПК-2,ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5, ПК-5.1,ПК-5.2	Текущий контроль Рубежный контроль

7.	Социально-демографические и кадровые процессы в системе муниципального управления	ПК-2,ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5, ПК-5.1,ПК-5.2	Текущий контроль Рубежный контроль
8.	Кадровое планирование. Управление профессиональной карьерой муниципальных служащих	ПК-2,ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5, ПК-5.1,ПК-5.2	Текущий контроль Рубежный контроль
9.	Основные направления повышения эффективности муниципальной кадровой политики в свете муниципальной реформы	ПК-2,ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-5, ПК-5.1,ПК-5.2	Текущий контроль Рубежный контроль

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	<i>Коллоквиум</i>	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	Вопросы по темам /разделам дисциплины
2	<i>Реферат</i>	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	Темы рефератов
3	<i>Доклад, сообщение</i>	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление По решению определенной учебно- практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
4	<i>экзамен</i>	Итоговая форма оценки знаний	Вопросы к экзамену

Оценочные средства по дисциплине «Кадровые стратегии в государственных учреждениях» включают:

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:

- ☐ устный и письменный опрос;
 - ☐ комплект разноуровневых задач (заданий).
2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации: ☐ контрольные тесты и задачи для проведения 1-2 аттестации; ☐ реферат.
3. Оценочные средства для проведения итогового контроля знаний:
- ☐ контрольные вопросы для проведения зачета.

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

Текущий контроль представляет собой регулярно осуществляемую проверку усвоения учебного материала с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также необходимость балльной оценки успеваемости студента.

1.1. Задания для проведения текущего контроля по итогам освоения дисциплины

Общие положения по организации текущего контроля по итогам освоения дисциплины В течение преподавания курса «Кадровые стратегии в государственных учреждениях» в качестве форм текущей аттестации студентов используются такие формы, как промежуточное и итоговое тестирование, оценивание активности и подготовленности на практическом занятии, решение задач.

В частности, оценке подлежат:

- ☐ устные ответы на вопросы к обсуждению, участие в дискуссии;
- ☐ решение практических задач.

Оценка устного ответа на вопросы к обсуждению, участие в дискуссии.

Опрос учебной группы осуществляется по перечню вопросов, представленных к обсуждению по теме занятия. Среднее время обсуждения вопроса – 5-7 мин.

Оценка решения практических задач

В целях закрепления практического материала и углубления теоретических знаний по отдельным разделам дисциплины «Кадровые стратегии в государственных учреждениях» предполагается выполнение практических заданий и решение задач.

Решение задач и проработка практических материалов позволяет углубить процесс познания, раскрыть понимание прикладной значимости осваиваемой дисциплины.

Образец задания для проведения текущего контроля по итогам освоения темы

Тема 1. Реализация стратегического кадрового планирование как управленческий феномен. Сущность и содержание стратегического кадрового планирования на государственной гражданской службе

Вопросы для обсуждения.

□ Кадровая политика: сущность и содержание понятия, уровни. Типы и виды кадровой политики. Разработка кадровой политики организации. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики в органах государственного управления. Стратегия развития, стратегия управления, стратегическое планирование и кадровые стратегии: определения понятий и их взаимосвязь.

Критерии оценки (в рамках коллоквиума)

Регламентом БРС ГГНТУ предусмотрено 15 баллов за текущую аттестацию. Критерии оценки разработаны, исходя из деления баллов: 5 баллов за освоение теоретических вопросов дисциплины (опросы на лекциях), 10 баллов – за работу на практических занятиях: освоение теоретических вопросов дисциплины (коллоквиумы) – 5 баллов и за выполнение практических заданий (решение задач, тестирование, реферат) – 5 баллов.

Критерии оценки ответов на теоретические вопросы:

- **0 баллов** выставляется студенту, если дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

- **1-2 баллов** выставляется студенту, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

- **3-4 баллов** выставляется студенту, если дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1–2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.

- **5 баллов** выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки.

2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Рубежная аттестация по дисциплине принимается в письменной форме – индивидуальные контрольные работы с вариантами заданий.

Критерии оценки: При оценке работы студента на аттестации учитываются: правильность и полнота ответа на вопрос; логика изложения материала вопроса; точность использования

терминологии дисциплины; правильность выполнения практических заданий.
Деятельность студента за промежуточную рубежную аттестацию -20 баллов.

2.1 Вопросы к первой рубежной аттестации

1.1. Вопросы к 1 рубежной аттестации

1. Понятие кадровой политики.
2. Виды кадровой политики.
3. Кадровые стратегии.
4. Типы кадровых стратегий
5. Планирование персонала и потребность персонала.
6. Сущность и цели кадрового планирования.
7. Этапы и виды кадрового планирования.
8. Методы планирования персонала.
9. Понятие и источники подбора персонала.
10. Технология подбора персонала.
11. Философия найма.
12. Отбор и найм персонала.
13. Задачи и виды профориентации персонала.
14. Понятие развития персонала и специфика его планирования.
15. Сущность и цели обучения персонала.

16. Виды и формы обучения персонала.
17. Методы обучения персонала.

Вопросы ко 2-ой рубежной аттестации

1. Оценка уровня эффективности обучения
2. Содержание оценки кадрового потенциала.
3. Оценка деятельности персонала.
4. Методы оценки деятельности сотрудников
5. Общие понятия аттестации кадров.
6. Понятие трудовой адаптации.
7. Виды трудовой адаптации.
8. Оценка результатов адаптации.
9. Управление адаптацией работников
10. Карьера: виды и этапы.
11. Типовые модели карьеры.
12. Выбор карьеры.
13. Планирование карьеры.
14. Профессиональная карьера госслужащего.
15. Понятие резерва кадров и принципы его формирования.
16. Методы подбора сотрудников в резерв.
17. Порядок отбора и зачисления в резерв.
18. Корпоративная культура и ее характеристики.
19. Этапы формирования корпоративной культуры.
20. Факторы, влияющие на формирование культуры
21. Структура и уровни корпоративной культуры.
22. Способы изменения корпоративной культуры.

Образец билета к первой рубежной аттестации

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Грозненский Государственный Нефтяной Технический

Университет им. акад. М.Д. Миллионщикова

Кафедра «ЭТиГУ»

**Дисциплина «Кадровые стратегии в государственных
учреждениях» 1 -я рубежная аттестация**

Группа:

Семестр:

Билет 1

1. Требования к современной государственной кадровой политике.
2. Понятие и виды деловой оценки персонала.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Темы рефератов

1. Государственная кадровая политика в РФ.
2. Кадровая работа в районе (городе) РФ.
3. Муниципальная кадровая политика.
4. Особенности кадровой политики в районе и городе.
5. Объекты и субъекты муниципальной кадровой политики.
6. Основные проблемы развития кадрового потенциала в районе и городе.
7. Направления и принципы государственной кадровой политики в РФ.
8. Организация кадровой работы в районе (городе) РФ.
9. Муниципальная кадровая политика. Объекты и субъекты муниципальной кадровой политики.
10. Основные проблемы развития кадрового потенциала в районе и городе.
11. Формирование структуры муниципальной кадровой политики.
12. Роль и место кадровой политики в управленческой деятельности в государственной и муниципальной организации.
13. Соотношение понятий кадровая политика, политическая цель, политическая доктрина, политический режим, политическая деятельность в рамках организации регионального уровня.
14. Снабжение кадровой политической деятельности на государственном, региональном и муниципальном уровнях.
15. Основные области применения кадровой политики в государственной организации.
16. Особенности построения кадровой политики на муниципальном предприятии.
17. Особенности государственной, региональной и муниципальной кадровой политики в современной России.
18. Исторические особенности формирования и реализации государственной, региональной и муниципальной кадровой политики в нашей стране.
19. Особенности кадрового менеджмента государственного учреждения Чеченской Республики.
20. Виды кадровых стратегий, реализуемых в государственных учреждениях Чеченской Республики.

Структура реферата.

Реферат состоит из *«Введения»*, где обосновывается актуальность темы, ставится цель и задачи реферата, определяется уровень исследования проблемы; *2-3 глав* (разделов), при необходимости разбитых на параграфы, и *«Заключения»*, где подводится итог анализа и формулируются некоторые выводы.

Список реферируемой литературы приводится в конце реферата в алфавитном порядке.

План реферата или оглавление приводится в начале реферата перед *«Введением»*.

Структура реферата должна быть обоснована, логична, соответствовать содержанию, целям и задачам.

Объем реферата от 10 до 15 страниц.

Оформление реферата предполагает наличие *титального листа, обложки, обязательного чистого листа* для отзыва преподавателя в конце реферата, *библиографии* после текста реферата.

Реферат должен быть тем или иным способом сброшюрован.

Критерии оценки:

Регламентом БРС предусмотрено 15 баллов за самостоятельную работу студента.

0 баллов выставляется студенту, если подготовлен некачественный реферат, отсутствует четкая структура, логическая последовательность. Не отражено умение работать с литературой и нет систематизации материала. Студент показал разрозненные знания по теме исследования с существенными ошибками в определениях, присутствует фрагментарность, нелогичность изложения.

1-2 балла выставляется студенту, если основная идея реферата поверхностная или заимствована. Работа не обладает информационно-образовательными достоинствами. Отсутствует четкая структура, отражающая сущность раскрываемой темы. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии вопроса и в употреблении научных терминов. Студент затрудняется с выводами по исследуемой работе.

3-5 баллов выставляется студенту, если основная идея реферата очевидна, но слишком проста или неоригинальна, механические и технические ошибки значительны. Студент затрудняется с выводами по исследуемой работе. Не достаточно последовательно изложен материал, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные моменты при работе с литературой.

6-8 баллов выставляется студенту, если идея ясна, но возможно шаблонна. Работа оформлена некачественно, имеются методические и технические ошибки. Показано умение выделить существенные и несущественные моменты в исследуемом материале. Выводы сделаны некорректно. При защите реферата студент не показал глубоких знаний материала, давал сбивчивые ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

9-11 баллов выставляется студенту, если основная идея содержательна. Работа оформлена хорошо, традиционно. Прослеживается структура реферата и логичность в изложении, отражающая сущность раскрываемой темы, но при этом допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В выводах допущены незначительные ошибки. При защите реферата студент излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке теории. Не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения. Излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

12-14 баллов выставляется студенту, если основная идея содержательна. Работа оформлена хорошо, традиционно. Прослеживается структура реферата и логичность в изложении, отражающая сущность раскрываемой темы, но при этом допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В выводах допущены незначительные

ошибки. При защите реферата студент полно излагает изученный материал, даёт правильное определение, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, но при этом допустил 1-2 ошибки, которые сам же исправил и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

15 баллов выставляется студенту, если ключевая идея отражает глубокое понимание, содержание работы соответствует теме; работа оформлена с высоким качеством, оригинально. Студент показал совокупность осознанных знаний, умение выделить существенные и несущественные моменты в исследуемом материале. Выводы корректны и обоснованы. При защите реферата студент полно излагает изученный материал, даёт правильные определения понятий. Обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения. Излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм научного языка.

Учебно-методическое обеспечение:

1. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика. Учебное пособие (книга). — М.: 312 с. Издательско Евразийский открытый институт», 2024. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://ibooks.ru/products/394763>.– ЭБС «IPRbooks».
2. Вечер Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба. Учебное пособие (книга). Высшая школа. – Минск. 2020. – 352 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/120124.html>.– ЭБС «IPRbooks».
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 440 с.
4. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учеб.пособие. – М.: Эксмо, 2008. – 624с.

3.Оценочные средства для проведения итогового контроля знаний.

Итоговая аттестация – зачет в устной форме.

Итоговая отчетность (зачет) студентов по дисциплине принимается по вопросам пройденного материала с предоставлением времени на подготовку (20-25 мин.) и последующим устным ответом преподавателю - 2 теоретических вопроса.

<i>Итоговый рейтинг (в баллах)</i>	<i>Итоговая оценка за зачет</i>
от 40 и выше	зачтено
менее 40 баллов	Не зачтено

Студент имеет право участвовать в сдаче отчетности в период зачетно-экзаменационной сессии на общих основаниях и получить в пределах 20 баллов.

Вопросы к зачету

1. Понятие кадровой политики.
2. Виды кадровой политики.
3. Кадровые стратегии.
4. Типы кадровых стратегий
5. Планирование персонала и потребность персонала.
6. Сущность и цели кадрового планирования.
7. Этапы и виды кадрового планирования.
8. Методы планирования персонала.
9. Понятие и источники подбора персонала.
10. Технология подбора персонала.
11. Философия найма.
12. Отбор и найм персонала.
13. Задачи и виды профориентации персонала.
14. Понятие развития персонала и специфика его планирования.
15. Сущность и цели обучения персонала.
16. Виды и формы обучения персонала.
17. Методы обучения персонала.
18. Оценка уровня эффективности обучения
19. Содержание оценки кадрового потенциала.
20. Оценка деятельности персонала.
21. Методы оценки деятельности сотрудников
22. Общие понятия аттестации кадров.
23. Понятие трудовой адаптации.
24. Виды трудовой адаптации.
25. Оценка результатов адаптации.
26. Управление адаптацией работников
27. Карьера: виды и этапы.
28. Типовые модели карьеры.
29. Выбор карьеры.
30. Планирование карьеры.
31. Профессиональная карьера госслужащего.
32. Понятие резерва кадров и принципы его формирования.
33. Методы подбора сотрудников в резерв.
34. Порядок отбора и зачисления в резерв.
35. Корпоративная культура и ее характеристики.
36. Этапы формирования корпоративной культуры.

37. Факторы, влияющие на формирование культуры
38. Структура и уровни корпоративной культуры.
39. Способы изменения корпоративной культуры.

Образец билета к проведению экзамена

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ №1

Дисциплина «Кадровые стратегии в государственных учреждениях»

Институт	ЦЭиТП	группа ГМС	семестр
	1. Понятие кадровой политики. 2. Виды кадровой политики.		

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой:

«___» _____

2025 г.

Составитель: _____

Критерии оценки знаний студента на зачете

- **оценка «зачтено»** выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

- **оценка «незачтено»** выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.