

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный Галин Александрович
Должность: Директор филиала

Дата подписания: 28.05.2023 12:00:14

Уникальный программный ключ:

476db7d4acc3b36ef8130172be235477473d63457266cce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотни

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.1.01.16 «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования»

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очно-Заочная
Год начала подготовки	2023
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	108 / 3
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

Б1.В.1.01.16 «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.03.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 955 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент

(должность, степень, ученое звание)

А.В Чулков

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

Г.И Заболотни, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1 Содержание лекционных занятий.....	6
4.2 Содержание лабораторных занятий	7
4.3 Содержание практических занятий.....	7
4.4. Содержание самостоятельной работы.....	10
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	13
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения.....	13
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	13
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	14
9. Методические материалы	14
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю).....	16

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

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционированию системы управления персоналом	ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	Владеть способностью осуществлять применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию , осуществлять кадровое планирование.
			Знать концептуальные основы стратегического управления персоналом организации, основы разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования современной организации
			Уметь осуществлять сбор данных, проводить обработку и анализ данных внешней и внутренней среды организации, определять ее основные элементы и осуществлять оценку их влияния на персонал и организацию в целом; применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, позволяющие повысить эффективность принимаемых управленческих решений, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию как одну из функциональных стратегий организации, осуществлять кадровое планирование.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: часть, формируемая

участниками образовательных отношений

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-1	Кадровое делопроизводство; Маркетинг персонала; Организационная культура и организационное поведение; Основы безопасности труда; Разработка производственных управленческих решений; Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Управление персоналом организации; Финансовое право; Экономика и социология труда; Экономика управления персоналом	Отбор и оценка персонала; Оценка и аттестация персонала; Пакеты прикладных программ; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Профессиональные компьютерные программы на платформе 1С; Управленческий учет и учет персонала; Экономика и социология труда	

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	9 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	18	18
Лекции	6	6
Практические занятия	12	12
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	90	90
подготовка к зачету	16	16
подготовка к практическим занятиям	74	74
Итого: час	108	108
Итого: з.е.	3	3

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Кадровая стратегия	4	0	6	45	55

2	Кадровое планирование	2	0	6	45	53
		Итого		6	0	108

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
9 семестр				
1	Кадровая стратегия	Тема 1. Основы кадровой стратегии. Тема 2. Этапы формирования кадровой стратегии. Тема 3. Содержание деятельности на этапах формирования кадровой стратегии.	Сущность и содержание стратегии управления персоналом. Взаимосвязь деловой стратегии организации и стратегии управления персоналом. Виды кадровых стратегий и их характеристика. Методы и принципы разработки кадровой стратегии. Основные этапы разработки стратегии: анализ ситуации; постановка цели; оценка масштаба развития; планирование мероприятий, проверка соответствия результата запланированным мероприятиям. Методы системного анализа ситуации на предприятии и внешней среды. Определение цели кадровой стратегии - какие кадровые ресурсы нужны сегодня и в будущем. Определение масштаба развития, то есть устранение разрыва между "как есть и как должно быть". Основные факторы, определяющие кадровую стратегию организации.	2
2	Кадровая стратегия	Тема 4. Разработка мероприятий по реализации кадровой стратегии. 5. Оценка эффективности кадровой стратегии.	Конкретизация основных задач кадровой стратегии, определение приоритетов с использованием матрицы "срочность-важность". Матрица стратегии кадровых ресурсов. Использование методов групповой работы для разработки мероприятий по реализации кадровой стратегии. Анализ факторов сдерживающих реализацию стратегии. Основные подходы к оценке эффективности кадровой стратегии. Эффективность как достижение поставленных целей. Эффективность как согласование интересов заинтересованных сторон (стейкхолдеров). Экономическая эффективность, создание дополнительной ценности. Корректировка кадровой стратегии.	2

3	Кадровое планирование	Тема 6. Сущность и содержание кадрового планирования. Тема 7. Особенности планирования трудовых ресурсов. Тема 8. Управление движением персонала в организации. Тема 9. Планирование развития и обучения персонала. Информационно-методическое обеспечение кадрового планирования.	Система внутренних и внешних факторов, определяющих кадровое планирование в организации. Задачи кадрового планирования. Функциональный уровень кадрового планирования: кадровый маркетинг, привлечение и высвобождение, расстановка кадров, повышение квалификации. Кадровое планирование как составная (интегрированная) часть планирования предприятия. Предметно-временной аспект кадрового планирования. Процессуальный аспект кадрового планирования. Скользящий характер кадрового планирования, тесная связь с другими планами, планирование производится разных уровнях организации. Сущность планирования трудовых ресурсов: что планируем? Зачем планируем? Цель кадрового планирования. Управление движением трудовых ресурсов как элемент кадрового планирования. Особенности планирования и обучения персонала. Требования у информационно-методическому обеспечению кадрового планирования, источники информации.	2
Итого за семестр:				6
Итого:				6

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
9 семестр				

1	Кадровая стратегия	Основы стратегического управления персоналом. Подходы к стратегическому управлению персоналом	<p>Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов, развитие концепции стратегического управления персоналом, необходимость изменения парадигмы управления персоналом, модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика. Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие».</p> <p>Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход».</p> <p>Ограничения концепции стратегического управления персоналом.</p>	2
2	Кадровая стратегия	Формулирование и реализация стратегий развития персонала	<p>Роль стратегии в управлении персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.</p>	2
3	Кадровая стратегия	Система стратегического управления персоналом	<p>Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персонала в системе стратегического управления персоналом.</p>	2

4	Кадровое планирование	Кадровая политика и планирование потребности в персонале	<p>Воздействия внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики организации. Профессиональная ориентация, взаимодействия с учебными заведениями как внешние элементы, влияющие на кадровую политику организации. Внутренняя политика организации: аттестация персонала, мотивация работников, организация и стимулирование труда, планирование и развитие карьеры, управление 8 рабочим временем персонала, оценка качества трудовой жизни занятого в организации персонала. Планирование потребности в персонале - часть общего процесса планирования в организации. Планирование привлечения персонала. Планирование использования персонала. Планирование повышения квалификации, переподготовки и стажировки персонала. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля основных направлений планирования кадровой деятельности организации.</p>	2
5	Кадровое планирование	Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации	<p>Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации. Стадия формирования и основная цель кадровой политики. Стадия роста с точки зрения формализации и регламентации требований к деятельности персонала организации. Стадия стабилизации - разработка новых форм труда под новые технологии. Стадия кризиса - использование схем частичной занятости. Специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация излишнего персонала.</p>	2

6	Кадровое планирование	Планирование потребности в трудовых ресурсах. Проблемы планирования персонала	Трудовой коллектив, персонал организации, их деятельность как объект социально-трудовых отношений Трудовой потенциал общества, работника. Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Эффективность труда. Планирование производительности труда и показателей по труду. Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета по персоналу перед руководством. История становления и развития кадровых служб организации. Современные кадровые службы: цели, функции, структура, персонал. Кадровый резерв. Маркетинг персонала. Нормирование и учет численности персонала.	2
Итого за семестр:				12
Итого:				12

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
9 семестр			

<p>Кадровая стратегия</p>	<p>Подготовка к практическим занятиям</p>	<p>Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов, развитие концепции стратегического управления персоналом, необходимость изменения парадигмы управления персоналом, модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста. Основные виды деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Цели, задачи, сфера стратегического управления персоналом. Стратегическое управление персоналом как теория и как практика. Выделение подходов к стратегическому управлению персоналом. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. Модель «потенциал ресурсов», модель «стратегическое соответствие». Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», «конфигурационный подход». Ограничения концепции стратегического управления персоналом. Роль стратегии в управлении персоналом. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи. Управление, ориентированное на высокие показатели работы. Модель управления, ориентированное на высокий уровень приверженности. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом. Управление персоналом при различных видах стратегии организации. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом. Роль и место стратегий развития персонала, а также методов и подходов стратегического управления персонала в системе стратегического управления персоналом.</p>	<p>45</p>
---------------------------	---	--	-----------

<p>Кадровое планирование</p>	<p>Подготовка к практическим занятиям</p>	<p>Воздействия внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики организации. Профессиональная ориентация, взаимодействия с учебными заведениями как внешние элементы, влияющие на кадровую политику организации. Внутренняя политика организации: аттестация персонала, мотивация работников, организация и стимулирование труда, планирование и развитие карьеры, управление 8 рабочим временем персонала, оценка качества трудовой жизни занятого в организации персонала. Планирование потребности в персонале - часть общего процесса планирования в организации. Планирование привлечения персонала. Планирование использования персонала. Планирование повышения квалификации, переподготовки и стажировки персонала. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля основных направлений планирования кадровой деятельности организации. Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации. Стадия формирования и основная цель кадровой политики. Стадия роста с точки зрения формализации и регламентации требований к деятельности персонала организации. Стадия стабилизации - разработка новых форм труда под новые технологии. Стадия кризиса - использование схем частичной занятости. Специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация излишнего персонала. Трудовой коллектив, персонал организации, их деятельность как объект социально-трудовых отношений Трудовой потенциал общества, работника. Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Эффективность труда. Планирование производительности труда и показателей по труду. Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета по персоналу перед руководством. История становления и развития кадровых служб организации. Современные кадровые службы: цели, функции, структура, персонал. Кадровый резерв. Маркетинг персонала. Нормирование и учет численности персонала.</p>	<p>45</p>
------------------------------	---	--	-----------

Итого за семестр:	90
Итого:	90

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Гнеденко, М.В. Кадровые стратегии : учеб. пособие / М. В. Гнеденко, О. С. Чечина; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2009.- 74 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1540	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
2	Гнеденко, М.В. Кадровые стратегии : учеб. пособие / М. В. Гнеденко, О. С. Чечина; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2009.- 74 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1540	Электронный ресурс
3	Стратегический менеджмент: стратегия развития персонала : учеб. пособие / О. Ю. Калмыкова [и др.]; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2009.- 244 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 451	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
2	КонсультантПлюс	«КонсультантПлюс» (Отечественный)	Свободно распространяемое
3	Яндекс Браузер	ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный)	Свободно распространяемое

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа

1	«MD-Менеджмент»: все об управлении	http://www.md-management.ru	Ресурсы открытого доступа
2	Журнал "Управление персоналом"	www.top-personal.ru	Ресурсы открытого доступа
3	Журнал "Справочник кадровика"	www.kadrovik.ru	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Аудитория для лекционных, семинарских и практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации (с мультимедийным оборудованием) укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Практические занятия

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

Лабораторные занятия

Для лабораторных занятий используются компьютерный класс (ауд. 102), укомплектованный специализированной мебелью и техническими средствами обучения (компьютеры, специализированное программное обеспечение 1С: Предприятие (комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях)) (согласно Приказу об аудиторном фонде в филиале)

Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций ауд. 212;
- кабинет для самостоятельной работы, аудитория 304;
- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплён в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения

лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции - незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией,

способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.1.01.16 «Основы кадровой стратегии и
кадрового планирования»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.1.01.16 «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очно-Заочная
Год начала подготовки	2023
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	108 / 3
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционированию системы управления персоналом	ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	Владеть способностью осуществлять применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию , осуществлять кадровое планирование.
			Знать концептуальные основы стратегического управления персоналом организации, основы разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования современной организации
			Уметь осуществлять сбор данных, проводить обработку и анализ данных внешней и внутренней среды организации, определять ее основные элементы и осуществлять оценку их влияния на персонал и организацию в целом; применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, позволяющие повысить эффективность принимаемых управленческих решений, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию как одну из функциональных стратегий организации, осуществлять кадровое планирование.

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам

обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Кадровая стратегия				
ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	Знать концептуальные основы стратегического управления персоналом организации, основы разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования современной организации	Вопросы к зачету	Нет	Да
	Уметь осуществлять сбор данных, проводить обработку и анализ данных внешней и внутренней среды организации, определять ее основные элементы и осуществлять оценку их влияния на персонал и организацию в целом; применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, позволяющие повысить эффективность принимаемых управленческих решений, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию как одну из функциональных стратегий организации, осуществлять кадровое планирование.	практические задания	Да	Нет
		практические задания	Да	Нет
	Владеть способностью осуществлять применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию , осуществлять кадровое планирование.	практические задания	Да	Нет
	Знать концептуальные основы стратегического управления персоналом организации, основы разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования современной организации	тест	Да	Нет
Кадровое планирование				
ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	Владеть способностью осуществлять применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию , осуществлять кадровое планирование.	практические задания	Да	Нет

<p>Уметь осуществлять сбор данных, проводить обработку и анализ данных внешней и внутренней среды организации, определять ее основные элементы и осуществлять оценку их влияния на персонал и организацию в целом; применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, позволяющие повысить эффективность принимаемых управленческих решений, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию как одну из функциональных стратегий организации, осуществлять кадровое планирование.</p>	практические задания	Да	Нет
	тест	Да	Нет
	Вопросы к зачету	Нет	Да
<p>Знать концептуальные основы стратегического управления персоналом организации, основы разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования современной организации</p>			

**Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.1.01.16 «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования»
(шифр и наименование дисциплины)**

**для направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)**

2023 ГОД ПРИЕМА

(год приема на образовательную программу)

Контролируемая (ые) компетенция(и):

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом

(шифр и наименование компетенции(й))

Спецификация тестовых заданий

Содержание дисциплины (разделы / темы)	Число заданий									всего
	закрытые			открытые				комбинированные		
	однозначный выбор варианта ответа	многозначный выбор варианта ответа	задание на сопоставление	задание на установление правильной последовательности	задания на дополнение	задания с развернутым ответом	практико-ориентированные задания	Задания с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	Задания с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов	
Раздел 1. Кадровая стратегия										
Тема 1. Основы кадровой стратегии	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 2 Этапы формирования кадровой стратегии	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 3. Содержание деятельности на этапах формирования кадровой стратегии	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 4. Разработка мероприятий по реализации кадровой стратегии	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 5. Оценка эффективности кадровой стратегии	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Раздел 2. Кадровое планирование										
Тема 6. Сущность и содержание кадрового планирования	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 7. Особенности планирования трудовых ресурсов	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 8. Управление движением персонала в организации	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 9. Планирование развития и обучения персонала	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 10. Информационно-методическое обеспечение кадрового планирования	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
ПК-1	Способен осуществлять деятельность по обеспечению организации персоналом и функционирования системы управления персоналом	100

Сценарии выполнения диагностических заданий

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных.
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных.
Задание закрытого типа на установление соответствия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ)
Задание закрытого типа на установление последовательности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА)
Задание открытого типа на дополнение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение. 2. Определить какой информации не хватает. 3. Внесение пропущенного слова. 4. Записать в ответ только дополнение.
Задание открытого типа с развернутым ответом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.
Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, наиболее верный. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов

Система оценивания заданий

Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл.
Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл.
Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз.	2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к

Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения.	правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание.
Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	Максимальный балл - 4. Студент может получить 4 балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл), Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл).
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.

Тестовые задания с ключами ответов

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы
1.	Из перечисленных элементов выберите тот, который является ключевым элементом кадровой стратегии: А) Обучение сотрудников Б) Подбор и расстановка кадров В) Соответствие целей бизнеса и управления человеческими ресурсами Г) Разработка должностных инструкций	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
2.	Укажите три фактора, которые следует учитывать при формировании кадровой стратегии организации: А) Финансовое состояние компании Б) Анализ рынка труда В) Структура управления компанией Г) Предпочтения генерального директора Д) Потребности бизнеса в развитии Е) Средний размер заработной платы в регионе	АБД	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																										
3.	<p>Установите правильное соответствие между видом кадровой стратегии и ее характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид стратегии</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Адаптационная стратегия</td> <td>1) Направлена на удержание существующих позиций на рынке и поддержание текущего уровня эффективности.</td> </tr> <tr> <td>Б) Стратегия сокращения</td> <td>2) Ориентирована на привлечение новых сотрудников и быстрое расширение штата.</td> </tr> <tr> <td>В) Стратегия развития</td> <td>3) Предполагает уменьшение численности персонала в связи с изменением внешних условий или реструктуризацией.</td> </tr> <tr> <td>Г) Стратегия стабильности</td> <td>4) Направлена на приспособление к изменениям, происходящим во внешней среде, гибкое реагирование на новые вызовы и возможности.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид стратегии	Характеристика	А) Адаптационная стратегия	1) Направлена на удержание существующих позиций на рынке и поддержание текущего уровня эффективности.	Б) Стратегия сокращения	2) Ориентирована на привлечение новых сотрудников и быстрое расширение штата.	В) Стратегия развития	3) Предполагает уменьшение численности персонала в связи с изменением внешних условий или реструктуризацией.	Г) Стратегия стабильности	4) Направлена на приспособление к изменениям, происходящим во внешней среде, гибкое реагирование на новые вызовы и возможности.	А	Б	В	Г					<table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	4	3	2	1	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Вид стратегии	Характеристика																															
А) Адаптационная стратегия	1) Направлена на удержание существующих позиций на рынке и поддержание текущего уровня эффективности.																															
Б) Стратегия сокращения	2) Ориентирована на привлечение новых сотрудников и быстрое расширение штата.																															
В) Стратегия развития	3) Предполагает уменьшение численности персонала в связи с изменением внешних условий или реструктуризацией.																															
Г) Стратегия стабильности	4) Направлена на приспособление к изменениям, происходящим во внешней среде, гибкое реагирование на новые вызовы и возможности.																															
А	Б	В	Г																													
А	Б	В	Г																													
4	3	2	1																													
4	Установите правильную последовательность этапов разработки кадровой	Г-Б-А-В	Задание закрытого типа на	2	2	1																										

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы
	стратегии: А) Оценка текущего состояния кадрового потенциала Б) Определение целей и задач кадровой стратегии В) Разработка плана мероприятий по реализации стратегии Г) Анализ внешней и внутренней среды организации Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.		установление последовательности			
5.	Дополните фразу: кадровая стратегия оказывает непосредственное влияние на _____ организации.	конкурентоспособность	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1
6.	Опишите основные преимущества разработки и внедрения эффективной кадровой стратегии для организации.	Эффективная кадровая стратеги позволит: Улучшить подбор и удержание персонала. Повысит мотивацию и вовлеченность персонала. Улучшит имидж работодателя. Оптимизировать затрат на персонал. Более эффективному достижение целей бизнеса.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
7.	В компании работает 100 сотрудников. Планируется увеличение штата на 15%. Укажите число новых сотрудников, которых необходимо нанять	15	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
8.	Выберите тип кадровой стратегии, который наиболее подходит для стартапа в быстрорастущей отрасли: А) Стратегия сокращения Б) Адаптационная стратегия В) Стратегия развития Г) Стратегия стабильности Обоснуйте свой выбор.	В. Стратегия развития, поскольку стартап нуждается в быстром расширении штата, привлечении талантливых специалистов и формировании	Задание комбинированного типа: выбор одного ответа и обоснование выбора ответа	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы
		команды, способной обеспечить рост и инновации.				
9.	Из перечисленных ниже элементов, выберите те, которые входят в систему управления талантами в организации: А) Кадровый резерв Б) Внутреннее обучение сотрудников В) Организация корпоративных мероприятий Г) Грейдирование должностей Д) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины Е) Формирование бренда работодателя Обоснуйте свой выбор.	АБГЕ. А. Кадровый резерв - ключевой фактор удержания талантов. Б. Внутреннее обучение сотрудников - важный фактор для развития талантов, у которых появляется возможность карьерного роста. Г. Грейдирование должностей - инструмент, используемый для мотивации персонала. Е) Формирование бренда работодателя - служит для удержания специалистов.	Задание комбинированного типа: выбор нескольких ответов и обоснование выбора	2	2	1
10.	Объясните, как взаимосвязаны кадровая стратегия и общая бизнес-стратегия организации. Приведите пример.	Кадровая стратегия является производной от общей бизнес-стратегии и должна поддерживать ее реализацию. Например, если бизнес-стратегия компании нацелена на расширение, выход на новые рынки, кадровая стратегия должна включать мероприятия по подбору и обучению персонала, владеющего необходимыми знаниями и навыками для	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
		работы на этих рынках.																				
№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
11.	Из перечисленных ниже этапов формирования кадровой стратегии, укажите какой этап является первым: А) Анализ внешней и внутренней среды Б) Разработка плана мероприятий В) Определение целей и задач кадровой стратегии Г) Оценка текущего кадрового потенциала	А	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2																
12.	Выберите, из перечисленных ниже, три аспекта, которые обычно анализируются при оценке текущего кадрового потенциала: А) Уровень образования сотрудников Б) Стаж работы сотрудников в компании В) Тенденции рынка труда Г) Перспективы развития бизнеса Д) Навыки и компетенции имеющихся сотрудников Е) Вовлеченность персонала	АДЕ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2																
13.	Установите соответствие между этапом кадровой стратегии и его содержанием: <table border="1" data-bbox="319 1697 667 2038"> <thead> <tr> <th>Этап стратегии</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Анализ внешней среды</td> <td>1) Определенные конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и</td> </tr> <tr> <td>Б) Формулирование целей</td> <td></td> </tr> <tr> <td>В) Разработ</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Этап стратегии	Характеристика	А) Анализ внешней среды	1) Определенные конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и	Б) Формулирование целей		В) Разработ		<table border="1" data-bbox="689 1771 911 1839"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	3	1	4	2	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
Этап стратегии	Характеристика																					
А) Анализ внешней среды	1) Определенные конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и																					
Б) Формулирование целей																						
В) Разработ																						
А	Б	В	Г																			
3	1	4	2																			

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы										
	<table border="1" data-bbox="320 331 671 1805"> <tr> <td data-bbox="320 331 480 1805"> ка стратегии Г) Реализация стратегии </td> <td data-bbox="480 331 671 1805"> ограничен ных по времени целей в области управления персоналом. 2) Действия, направлен ные на внедрение разработанн ой стратегии в практику, 3) Комплексно е исследован ие факторов, влияющих на кадровую политику организации , таких как рынок труда, законодател ьство и конкуренция . 4) Выбор конкретных подходов и методов управления персоналом, направлен ных на достижение поставленн ых целей, с учетом имеющихся ресурсов и ограничений . </td> </tr> </table> <p data-bbox="320 1827 592 1951">Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="320 1984 555 2051"> <tr> <td data-bbox="320 1984 379 2018">А</td> <td data-bbox="379 1984 438 2018">Б</td> <td data-bbox="438 1984 497 2018">В</td> <td data-bbox="497 1984 555 2018">Г</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 2018 379 2051"></td> <td data-bbox="379 2018 438 2051"></td> <td data-bbox="438 2018 497 2051"></td> <td data-bbox="497 2018 555 2051"></td> </tr> </table>	ка стратегии Г) Реализация стратегии	ограничен ных по времени целей в области управления персоналом. 2) Действия, направлен ные на внедрение разработанн ой стратегии в практику, 3) Комплексно е исследован ие факторов, влияющих на кадровую политику организации , таких как рынок труда, законодател ьство и конкуренция . 4) Выбор конкретных подходов и методов управления персоналом, направлен ных на достижение поставленн ых целей, с учетом имеющихся ресурсов и ограничений . 	А	Б	В	Г									
ка стратегии Г) Реализация стратегии	ограничен ных по времени целей в области управления персоналом. 2) Действия, направлен ные на внедрение разработанн ой стратегии в практику, 3) Комплексно е исследован ие факторов, влияющих на кадровую политику организации , таких как рынок труда, законодател ьство и конкуренция . 4) Выбор конкретных подходов и методов управления персоналом, направлен ных на достижение поставленн ых целей, с учетом имеющихся ресурсов и ограничений . 															
А	Б	В	Г													

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
14.	<p>Задание: Установите правильную последовательность действий при анализе внешней среды для формирования кадровой стратегии:</p> <p>А) Анализ демографических тенденций Б) Оценка конкурентной среды В) Изучение законодательства в сфере труда Г) Анализ рынка труда</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	АГВБ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2
15.	<p>Этап оценки эффективности кадровой стратегии позволяет организации выявить _____ в управлении персоналом.</p>	сильные и слабые стороны	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2
16.	<p>Опишите, какие ключевые показатели эффективности (KPI) могут использоваться для оценки результативности кадровой стратегии.</p>	<p>Текущность кадров. Вовлеченность персонала. Производительность труда. Стоимость подбора и обучения персонала. Удовлетворенность сотрудников. Количество закрытых вакансий в срок.</p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2
17.	<p>Задание: Компания планирует увеличить долю рынка на 20% в течение 3 лет. Каким образом этот показатель должен быть отражен в целях кадровой стратегии?</p>	<p>В кадровой стратегии должны быть определены цели, которые обеспечат бизнесу достижение указанной цифры. Например,</p>	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		привлечение персонала с высокими компетенциями в области продаж, повышение квалификации текущих сотрудников, создание эффективной системы мотивации и т.д.				
18.	<p>На каком этапе формирования кадровой стратегии осуществляется разработка конкретных мер и мероприятий?</p> <p>Варианты: А) Анализ внешней среды Б) Определение целей и задач В) Разработка плана реализации Г) Оценка кадрового потенциала</p> <p>Обоснуйте свой выбор.</p>	<p>В. Разработка плана реализации - это этап, на котором детализируются все необходимые шаги, определяются ресурсы, сроки и ответственные за выполнение мероприятий, направленных на достижение стратегических целей.</p>	<p>Задание комбинированного типа: выбор одного ответа и обоснование выбора ответа</p>	2	2	2
19.	<p>Какие факторы необходимо учитывать при разработке плана реализации кадровой стратегии?</p> <p>Варианты: А) Бюджет компании Б) Ограниченность времени В) Доступность ресурсов Г) Политические взгляды руководства Д) Анализ рисков Е) Местоположение офиса</p> <p>Обоснуйте свой выбор.</p>	<p>АБВД Обоснование: А) Бюджет компании показывает возможности реализации планов. Б) Ограниченность времени - важный фактор при планировании задач. Д) Анализ рисков помогает</p>	<p>Задание комбинированного типа: выбор нескольких ответов и обоснование выборов ответов</p>	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		избежать вероятности потерь.				
20.	Опишите, как взаимосвязаны этапы формирования кадровой стратегии и почему важно соблюдать последовательность этих этапов.	Этапы формирования кадровой стратегии взаимосвязаны последовательно: анализ внешней и внутренней среды определяет цели и задачи, которые, в свою очередь, определяют план реализации, который затем оценивается на предмет эффективности. Соблюдение последовательности позволяет обеспечить логичность стратегии, ее соответствие реальным условиям и возможность достижения поставленных целей.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
21	Укажите этап, который является начальным в процессе формирования кадровой стратегии: А) Оценка текущей кадровой ситуации Б) Разработка стратегических целей В) Анализ внешней среды Г) Формирование бюджета	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
22.	<p>Выберите три элемента, которые включает в себя оценка текущей кадровой ситуации:</p> <p>А) Анализ системы мотивации Б) Оценка финансовых ресурсов В) Анализ структуры персонала Г) Оценка квалификации персонала Д) Прогнозирование численности персонала Е) Оценка технологического уровня производства</p>	АВГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	3																		
23.	<p>Установите правильное соответствие между видом кадровой стратегии и ее характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид стратегии</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Наступательная</td> <td>1. Ориентирована на сохранение текущей численности и качественного состава персонала.</td> </tr> <tr> <td>Б) Оборонительная</td> <td>2. Направлена на активное привлечение и развитие новых сотрудников.</td> </tr> <tr> <td>В) Нейтральная</td> <td>3. Предполагает уменьшение численности персонала и сокращение затрат на кадры.</td> </tr> <tr> <td>Г) Сокращения</td> <td>4. Направлена на оптимизацию кадровых процессов и повышение эффективности.</td> </tr> </tbody> </table>	Вид стратегии	Характеристика	А) Наступательная	1. Ориентирована на сохранение текущей численности и качественного состава персонала.	Б) Оборонительная	2. Направлена на активное привлечение и развитие новых сотрудников.	В) Нейтральная	3. Предполагает уменьшение численности персонала и сокращение затрат на кадры.	Г) Сокращения	4. Направлена на оптимизацию кадровых процессов и повышение эффективности.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	2	1	4	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3
Вид стратегии	Характеристика																							
А) Наступательная	1. Ориентирована на сохранение текущей численности и качественного состава персонала.																							
Б) Оборонительная	2. Направлена на активное привлечение и развитие новых сотрудников.																							
В) Нейтральная	3. Предполагает уменьшение численности персонала и сокращение затрат на кадры.																							
Г) Сокращения	4. Направлена на оптимизацию кадровых процессов и повышение эффективности.																							
А	Б	В	Г																					
2	1	4	3																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы										
	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <tr> <td style="width: 50px; height: 50px;"></td> <td>ости использования персонала.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;">А</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">Б</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">В</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">Г</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>		ости использования персонала.	А	Б	В	Г									
	ости использования персонала.															
А	Б	В	Г													
24.	<p>Установите правильную последовательность этапов реализации кадровой стратегии: А) Оценка результатов и корректировка Б) Разработка плана мероприятий В) Мониторинг и контроль Г) Внедрение мероприятий</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БГВА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	3										
25.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Ключевым показателем эффективности кадровой стратегии является...</p>	Удовлетворенность персонала, снижение текучести кадров, повышение производительности труда, достижение стратегических целей организации (Задание открытого типа на дополнение	2	2	3										
26.	<p>Опишите основные преимущества интеграции кадровой стратегии с общей стратегией развития организации. Дайте развернутый ответ</p>	Кадровая стратегия, интегрированная с общей стратегией развития организации, обеспечивает соответствие кадровой политики целям и задачам бизнеса, оптимизирует использование человеческих ресурсов, повышает конкурентоспособность компании и способствует устойчивому	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	3										

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		развитию. Интеграция позволяет более эффективно планировать потребности в персонале, развивать необходимые компетенции и создавать мотивирующую рабочую среду.				
27.	Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании работает 100 сотрудников. Ежегодная текучесть кадров составляет 15%. Затраты на подбор и адаптацию одного нового сотрудника составляют 50 000 рублей. Рассчитайте общие затраты компании на подбор и адаптацию персонала в год. Ответ запишите с точностью до целого числа.	750 000	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	3
28.	Какая кадровая стратегия наиболее эффективна в условиях быстрого роста компании? А) Оборонительная Б) Нейтральная В) Наступательная Г) Сокращения Выбор ответа обоснуйте.	В. Наступательная кадровая стратегия наиболее эффективна в условиях быстрого роста компании, так как она направлена на активное привлечение и развитие новых сотрудников, что необходимо для обеспечения роста и развития бизнеса.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	3
29	Укажите факторы, которые необходимо учитывать при разработке системы мотивации персонала, направленной на реализацию кадровой стратегии: А) Индивидуальные потребности сотрудников. Б) Финансовые возможности компании. В) Корпоративную культуру. Г) Политическую ситуацию в стране. Д) Стратегические цели	АБВД Индивидуальные потребности сотрудников, финансовые возможности компании и корпоративная культура являются важными факторами, которые влияют на эффективность	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы
	компании.	системы мотивации. Стратегические цели компании помогают определить приоритеты в системе мотивации)				
30	Опишите основные преимущества внедрения системы управления талантами в организации. Дайте развернутый ответ.	Одно из главных преимуществ - повышение удержания ценных сотрудников. Повышение качества работы, формирование сильного кадрового резерва, повышение конкурентоспособности компании	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	3
№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы
31.	Выберите из перечисленных инструментов тот, который является наиболее эффективным для повышения квалификации персонала: А) Сокращение расходов на обучение Б) Организация тренингов и семинаров В) Увеличение нагрузки на персонал Г) Отсутствие обратной связи от руководства	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	4
32.	Из перечисленных ниже, выберете три элемента, которые необходимо учитывать при разработке системы мотивации персонала: А) Индивидуальные потребности сотрудников Б) Финансовые возможности компании В) Анализ стратегии конкурентов Г) Корпоративная культура Д) Текучесть кадров в других компаниях	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																										
	Е) Законодательство в сфере труда																															
33.	<p>Установите правильное соответствие между видом мероприятия и его целью:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид мероприятия</th> <th>Цель</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Обучение и развитие</td> <td>1. Обеспечение продвижения сотрудников по карьерной лестнице. 2.</td> </tr> <tr> <td>Б) Мотивация и стимулирование</td> <td>Определение уровня квалификации и компетенций сотрудников.</td> </tr> <tr> <td>В) Оценка персонала</td> <td>3. Формирование заинтересованности сотрудников в достижении целей компании. 4. Повышение профессионального уровня и развитие навыков сотрудников.</td> </tr> <tr> <td>Г) Управление карьерой</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид мероприятия	Цель	А) Обучение и развитие	1. Обеспечение продвижения сотрудников по карьерной лестнице. 2.	Б) Мотивация и стимулирование	Определение уровня квалификации и компетенций сотрудников.	В) Оценка персонала	3. Формирование заинтересованности сотрудников в достижении целей компании. 4. Повышение профессионального уровня и развитие навыков сотрудников.	Г) Управление карьерой		А	Б	В	Г					<table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	4	3	2	1	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	4
Вид мероприятия	Цель																															
А) Обучение и развитие	1. Обеспечение продвижения сотрудников по карьерной лестнице. 2.																															
Б) Мотивация и стимулирование	Определение уровня квалификации и компетенций сотрудников.																															
В) Оценка персонала	3. Формирование заинтересованности сотрудников в достижении целей компании. 4. Повышение профессионального уровня и развитие навыков сотрудников.																															
Г) Управление карьерой																																
А	Б	В	Г																													
А	Б	В	Г																													
4	3	2	1																													
34.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки плана мероприятий по реализации кадровой стратегии:</p> <p>А) Определение целей и задач мероприятий Б) Оценка необходимых ресурсов В) Мониторинг и корректировка Г) Разработка конкретных мероприятий</p>	АГБД	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	4																										

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Д) Определение сроков реализации Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа					
35.	Прочитайте текст и дополните фразу. Одним из ключевых показателей эффективности мероприятий по реализации кадровой стратегии является ...	Снижение текучести кадров, повышение производительности труда, увеличение прибыли компании, повышение удовлетворенности персонала (любой подходящий вариант)	Задание открытого типа на дополнение	2	2	4
36.	Опишите основные факторы, которые необходимо учитывать при выборе конкретных мероприятий по реализации кадровой стратегии. Дайте развернутый ответ.	При выборе конкретных мероприятий по реализации кадровой стратегии необходимо учитывать цели и задачи стратегии, финансовые возможности компании, особенности корпоративной культуры, индивидуальные потребности сотрудников, изменения во внешней среде (например, на рынке труда, в законодательстве), а также ресурсы, необходимые для реализации каждого мероприятия. Важно оценивать результативность и эффективность каждого мероприятия с учетом специфики организации.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы
37.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует провести обучение 50 сотрудников. Стоимость обучения одного сотрудника составляет 10 000 рублей. Административные расходы на организацию обучения составляют 50 000 рублей. Рассчитайте общие затраты компании на проведение обучения. Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	550 000	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	4
38.	<p>Выберите подход к оценке эффективности мероприятий по реализации кадровой стратегии, который является наиболее комплексным А) Оценка финансовых показателей Б) Оценка удовлетворенности персонала В) Система сбалансированных показателей Г) Оценка текучести кадров. Выбор ответа обоснуйте</p>	В. Система сбалансированных показателей является наиболее комплексным подходом к оценке эффективности мероприятий по реализации кадровой стратегии, так как она учитывает не только финансовые показатели, но и удовлетворенность персонала, эффективность внутренних процессов и перспективы развития компании.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	4
39.	<p>Укажите преимущества, которые дает организации наличие четко сформулированной кадровой стратегии: А) Сокращение затрат на персонал. Б) Улучшение имиджа организации. В) Повышение лояльности персонала. Г) Оптимизация бизнес-процессов. Д) Увеличение текучести кадров</p>	БВГ. Четкая кадровая стратегия формирует позитивный образ работодателя, что повышает привлекательность для соискателей и способствует формированию лояльности. Грамотно разработанная стратегия позволяет оптимизировать	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора.	2	2	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		использование человеческих ресурсов, что прямым образом отражается на эффективности бизнес-процессов.)				
40.	Дайте развернутый ответ, который опишет возможные риски, связанные с отсутствием кадровой стратегии в организации.	Возможные риски. Например: - дефицит квалифицированных кадров, - снижение производительности труда, - увеличение текучести кадров, - ухудшение имиджа работодателя, - и в результате снижение конкурентоспособности.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4
№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
41.	Выберите из перечисленных утверждений, ключевую цель оценки эффективности кадровой стратегии: А) Сокращение расходов на персонал Б) Определение степени достижения поставленных целей В) Увольнение неэффективных сотрудников Г) Увеличение нагрузки на отдел кадров.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5
42.	Укажите, какие три фактора необходимо учитывать при оценке эффективности кадровой стратегии: А) Внешние экономические условия Б) Стратегические цели компании В) Изменения в законодательстве о труде Г) Уровень конкуренции на рынке Д) Личные предпочтения менеджера по персоналу Е) Корпоративную культуру	АБВ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																										
43.	<p>Установите правильное соответствие между показателем эффективности и его характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Текучесть кадров</td> <td>1. Отношение объема произведенной продукции к затраченному времени.</td> </tr> <tr> <td>Б) Вовлеченность персонала</td> <td>2. Степень позитивного отношения сотрудников к своей работе и компании.</td> </tr> <tr> <td>В) Производительность труда</td> <td>3. Отношение количества уволившихся сотрудников к общему числу сотрудников за период.</td> </tr> <tr> <td>Г) Удовлетворенность персонала</td> <td>4. Оценка сотрудниками условий труда, заработной платы и возможностей развития.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Показатель	Характеристика	А) Текучесть кадров	1. Отношение объема произведенной продукции к затраченному времени.	Б) Вовлеченность персонала	2. Степень позитивного отношения сотрудников к своей работе и компании.	В) Производительность труда	3. Отношение количества уволившихся сотрудников к общему числу сотрудников за период.	Г) Удовлетворенность персонала	4. Оценка сотрудниками условий труда, заработной платы и возможностей развития.	А	Б	В	Г					<table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	3	2	1	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	5
Показатель	Характеристика																															
А) Текучесть кадров	1. Отношение объема произведенной продукции к затраченному времени.																															
Б) Вовлеченность персонала	2. Степень позитивного отношения сотрудников к своей работе и компании.																															
В) Производительность труда	3. Отношение количества уволившихся сотрудников к общему числу сотрудников за период.																															
Г) Удовлетворенность персонала	4. Оценка сотрудниками условий труда, заработной платы и возможностей развития.																															
А	Б	В	Г																													
А	Б	В	Г																													
3	2	1	4																													
44.	<p>Установите правильную последовательность этапов оценки эффективности кадровой стратегии:</p> <p>А) Сбор и анализ данных Б) Определение целей и показателей В) Разработка корректирующих мероприятий Г) Сравнение фактических результатов с целевыми</p>	БАГВ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	5																										

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Д) Утверждение стратегии высшим руководством Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа					
45.	Прочитайте текст и дополните фразу. Важным инструментом для оценки кадровой стратегии является ...	KPI, Balanced Scorecard, HR-аналитика, опросы персонала	Задание открытого типа на дополнение	2	2	5
46.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите, как результаты оценки эффективности кадровой стратегии могут быть использованы для ее корректировки и улучшения.	Результаты оценки эффективности кадровой стратегии позволяют выявить сильные и слабые стороны, определить области, требующие улучшения. На основе анализа полученных данных разрабатываются корректирующие мероприятия, направленные на устранение недостатков и усиление положительных тенденций. Корректировки могут касаться изменения подходов к набору, обучению, мотивации и оценке персонала, а также пересмотру стратегических целей и задач.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	5
47.	Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании за год уволилось 30 сотрудников. Общая численность персонала составляет 300 человек. Рассчитайте коэффициент текучести кадров в процентах. Ответ запишите с точностью до целого	10	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы
	числа.					
48.	<p>Вберите показатель, из перечисленных ниже, который наиболее важен при оценке эффективности стратегии обучения и развития персонала:</p> <p>А) Количество проведенных тренингов Б) Общая сумма затрат на обучение В) Рост производительности труда обученных сотрудников Г) Количество обученных сотрудников. Обоснуйте выбор ответа.</p>	<p>В. Рост производительности труда обученных сотрудников. Этот показатель демонстрирует, насколько эффективно обучение повлияло на достижение бизнес-целей компании, а не просто на охват и затраты на обучение.</p>	<p>Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа</p>	2	2	5
49.	<p>Выберете три мероприятия, из списка ниже, могут быть направлены на развитие кадрового резерва:</p> <p>А) Проведение оценки персонала Б) Назначение на руководящую должность В) Организация стажировок Г) Создание системы менторства Д) Сокращение обучения Е) Регулярное проведение аттестаций</p>	<p>АВГ. Проведение оценки – основное мероприятие, которое дает информацию и достигнутых результатах работе и о потенциале сотрудника. Стажировки позволяют определить готовность занять должность. Мониторинг позволяет контролировать динамику готовности кандидата.</p>	<p>Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа</p>	2	2	5
50.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Какие факторы следует учитывать при выборе той или иной кадровой стратегии?</p>	<p>Основными факторами являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стадия развития; - организации, - финансовое состояние; -особенности рынка труда; -технологические изменения; корпоративная культура, цели и задачи бизнеса) 	<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	2	2	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
51.	<p>Выберите из перечисленных ниже утверждений то, которое является основной целью кадрового планирования:</p> <p>А) Сокращение затрат на персонал Б) Обеспечение организации нужным количеством квалифицированных сотрудников в нужное время В) Автоматизация HR-процессов Г) Увеличение текучести кадров</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	6																
52.	<p>Из перечисленных ниже задач, выберите три, которые решает кадровое планирование:</p> <p>А) Определение потребности в персонале Б) Разработка программ обучения и развития В) Снижение затрат на социальные выплаты Г) Планирование карьеры сотрудников Д) Увеличение уровня конкуренции между сотрудниками Е) Создание кадрового резерва</p>	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	6																
53.	<p>Установите правильное соответствие между видом кадрового планирования и его характеристикой:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид планирования</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Стратегическое кадровое планирование</td> <td>1. Разработка краткосрочных планов по обеспечению персоналом.</td> </tr> <tr> <td>Б) Оперативное кадровое планирование</td> <td>2. Определенные долгосрочные цели кадровой политики организации.</td> </tr> <tr> <td>В) Планирование потребности в персонале</td> <td>3. Анализ текущей и будущей</td> </tr> </tbody> </table>	Вид планирования	Характеристика	А) Стратегическое кадровое планирование	1. Разработка краткосрочных планов по обеспечению персоналом.	Б) Оперативное кадровое планирование	2. Определенные долгосрочные цели кадровой политики организации.	В) Планирование потребности в персонале	3. Анализ текущей и будущей	<table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	2	1	3	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	6
Вид планирования	Характеристика																					
А) Стратегическое кадровое планирование	1. Разработка краткосрочных планов по обеспечению персоналом.																					
Б) Оперативное кадровое планирование	2. Определенные долгосрочные цели кадровой политики организации.																					
В) Планирование потребности в персонале	3. Анализ текущей и будущей																					
А	Б	В	Г																			
2	1	3	4																			

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы										
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Г) Планирование обучения и развития</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">потребности в сотрудниках различной квалификации. 4. Разработка программ повышения квалификации и переподготовки кадров</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">А</td> <td style="width: 25%;">Б</td> <td style="width: 25%;">В</td> <td style="width: 25%;">Г</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Г) Планирование обучения и развития	потребности в сотрудниках различной квалификации. 4. Разработка программ повышения квалификации и переподготовки кадров	А	Б	В	Г									
Г) Планирование обучения и развития	потребности в сотрудниках различной квалификации. 4. Разработка программ повышения квалификации и переподготовки кадров															
А	Б	В	Г													
54.	<p>Установите правильную последовательность этапов кадрового планирования:</p> <p>А) Оценка эффективности кадровых мероприятий Б) Анализ текущей кадровой ситуации В) Разработка плана кадровых мероприятий Г) Определение целей и задач кадрового планирования Д) Контроль за реализацией плана</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	ГБАВД	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	6										
55.	Прочитайте текст и дополните фразу. Процесс кадрового планирования должен быть интегрирован со ...	Стратегией развития организации, бизнес-планом, стратегическим планом.	Задание открытого типа на дополнение	2	2	6										
56.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные факторы, которые следует учитывать при планировании потребности в персонале.	При планировании потребности в персонале необходимо учитывать: Стратегию развития организации и ее бизнес-планы.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	6										

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		<p>Прогнозируемый объем производства или оказания услуг. Изменения в технологиях и бизнес-процессах. Текущую численность и структуру персонала. Показатели текучести кадров и заболеваемости. Анализ рынка труда и доступность квалифицированных специалистов. Изменения в законодательстве в сфере трудовых отношений.</p>				
57.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании планируется увеличение объема производства на 20%. Текущая численность производственного персонала составляет 100 человек. Определите, сколько дополнительных сотрудников потребуется принять на работу, если производительность труда не изменится. Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	20	<p>Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания</p>	2	2	6
58	<p>Выберите из перечисленных методов тот, является наиболее эффективным для прогнозирования потребности в персонале на долгосрочный период: А) Экстраполяция Б) Метод экспертных оценок В) Анализ статистических данных за прошлый год Г) Личные ощущения HR-директора. Выбор ответа обоснуйте.</p>	<p>Б. Метод экспертных оценок. В долгосрочной перспективе трудно учесть все факторы, влияющие на потребность в персонале, поэтому мнение экспертов, обладающих знаниями и опытом, является наиболее надежным</p>	<p>Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа</p>	2	2	6

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		способом прогнозирования.				
59.	<p>Укажите три компонента, из перечисленных ниже, которые включает в себя кадровое планирование:</p> <p>А) Анализ рынка труда Б) Планирование найма В) Планирование кадровых перемещений</p> <p>Г) Планирование корпоративных мероприятий Д) Планирование обучения и развития Е) Планирование закупок оборудования</p>	<p>АБД. Анализ рынка труда важнейший компонент кадрового планирования, он отвечает на вопрос: может ли предприятие привлечь дополнительные кадровые ресурсы. Только обладая информацией о рынке труда можно планировать найм. Планирование обучения и развития персонала также зависит от информации о состоянии рынка труда, особенно его качественные характеристики.</p>	<p>Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа и обоснованием выбора ответов.</p>	2	2	6
60.	<p>Обоснуйте необходимость постоянной корректировки кадровой стратегии компании. Дайте развернутый ответ</p>	<p>Кадровая стратегия требует постоянной корректировки, поскольку внешняя среда организации динамично меняется (технологии, рынок труда, законодательство). Конкуренция, также оказывает влияние. Кроме того, корректировка необходима для учета изменений в стратегических целях самой организации, а также для адаптации к новым возможностям и вызовам. Иначе, стратегия может стать</p>	<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	2	2	6

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
		неактуальной и неэффективной.																						
№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
61.	Укажите какие являются основной целью планирования трудовых ресурсов? а) Снижение затрат на персонал б) Обеспечение организации необходимым количеством персонала в нужный момент времени и с нужной квалификацией в) Повышение лояльности персонала г) Увеличение прибыли организации	б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	7																		
62.	Из списка выберите три фактора, которые влияют на планирование трудовых ресурсов: А) Внешняя экономическая ситуация б) Стратегия развития организации в) Технологические изменения г) Личные предпочтения сотрудников д) Наличие профсоюзов	А, Б, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	7																		
63.	Установите правильное соответствие между видом нормы и ее характеристикой: <table border="1" data-bbox="319 1444 603 2049"> <thead> <tr> <th>Вид нормы</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Норма выработки</td> <td>1) Количество работников</td> </tr> <tr> <td>Б) Норма времени</td> <td>в, необходимых для выполнения</td> </tr> <tr> <td>В) Норма обслуживания</td> <td>определенного объема работ</td> </tr> <tr> <td>Г) Норма численности</td> <td>2) Количество объектов, которые один работник должен</td> </tr> </tbody> </table>	Вид нормы	Характеристика	А) Норма выработки	1) Количество работников	Б) Норма времени	в, необходимых для выполнения	В) Норма обслуживания	определенного объема работ	Г) Норма численности	2) Количество объектов, которые один работник должен	<table border="1" data-bbox="651 1657 874 1720"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	4	3	2	1	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	7
Вид нормы	Характеристика																							
А) Норма выработки	1) Количество работников																							
Б) Норма времени	в, необходимых для выполнения																							
В) Норма обслуживания	определенного объема работ																							
Г) Норма численности	2) Количество объектов, которые один работник должен																							
А	Б	В	Г																					
4	3	2	1																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы									
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%;"> <p>обслужить за определенный период времени 3) Время, необходимое для выполнения единицы работы 4) Количество продукции, которое работник должен произвести за определенный период времени</p> </td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 25%;">А</td> <td style="width: 25%;">Б</td> <td style="width: 25%;">В</td> <td style="width: 25%;">Г</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		<p>обслужить за определенный период времени 3) Время, необходимое для выполнения единицы работы 4) Количество продукции, которое работник должен произвести за определенный период времени</p>	А	Б	В	Г								
	<p>обслужить за определенный период времени 3) Время, необходимое для выполнения единицы работы 4) Количество продукции, которое работник должен произвести за определенный период времени</p>														
А	Б	В	Г												
64.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки нормативов численности служащих:</p> <p>А) Анализ и оценка существующих норм Б) Сбор и обработка данных о трудозатратах В) Разработка и утверждение новых норм Г) Определение целей и задач нормирования Д) Внедрение и мониторинг новых норм</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	ГБАВД	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	7									
65.	<p>Прочитайте текст и дополните фразу: Планирование трудовых ресурсов должно быть интегрировано с _ организации.</p>	Стратегией	Задание открытого типа на дополнение	2	2	7									
66.	<p>Опишите основные методы прогнозирования потребности в трудовых ресурсах.</p>	<p>Основные методы прогнозирования: - Экстраполяция</p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	7									

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Описание должно быть развернутым.	(прогнозирование на основе исторических данных); - Экспертные оценки (опросы экспертов); - Анализ трендов (выявление долгосрочных тенденций) - Моделирование (построение математических моделей)				
67.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует увеличить объем производства на 20%. Текущая численность производственного персонала - 100 человек. Предполагается, что производительность труда не изменится. Определите необходимую численность производственного персонала после увеличения объема производства. Ответ запишите с точностью до целого числа.	120	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	7
68.	Выберите из перечисленных факторов тот, который является наиболее важным при планировании трудовых ресурсов в условиях автоматизации производства: А Возраст персонала Б Опыт работы персонала В Уровень квалификации персонала Г Пол персонала. Свой ответ обоснуйте.	В. Уровень квалификации персонала. Обоснование: Автоматизация требует от персонала новых навыков и знаний, связанных с управлением и обслуживанием автоматизированного оборудования.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	7
69.	Укажите из перечисленных мероприятий те, которые могут быть направлены на сокращение дефицита трудовых ресурсов: А) Повышение заработной платы Б) Обучение и переподготовка персонала В) Улучшение условий труда Г) Сокращение рабочей недели	А, Б, В, Д. Повышение ЗП делает вакансию более привлекательной. Обучение позволит выполнять больший объем работ меньшим количеством сотрудников. Улучшение УТ	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	7

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Д) Привлечение иностранных работников Выбор ответов обоснуйте.	удерживает сотрудников. Привлечение иностранных работников в случае сильного дефицита работников.				
70.	Опишите основные этапы планирования трудовых ресурсов. Дайте развернутое описание	1. Определение целей и задач планирования. 2. Анализ текущей ситуации с трудовыми ресурсами. 3. Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах. 4. Разработка планов действий по обеспечению организации трудовыми ресурсами. 5. Оценка эффективности планирования.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	7

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
71.	Выберите из перечисленных характеристик ту, которая раскрывает понятие "движение персонала" А) Увеличение заработной платы сотрудников Б) Изменение численности персонала в организации В) Процесс, связанный с приемом, перемещением и увольнением сотрудников Г) Отправление сотрудников в командировку.	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	8
72.	Назовите три причины, которые могут вызвать увольнение сотрудника по инициативе работодателя:	А, Б, Д	Задание закрытого типа с многозначным	1	1	8

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	А) Невыполнение должностных обязанностей Б) Сокращение штата В) Длительная болезнь сотрудника Г) Желание сотрудника уйти в отпуск д) Нарушение трудовой дисциплины е) Задержка выплаты заработной платы		выбором вариантов ответа																					
73.	Установите правильное соответствие между видом перемещения персонала и его характеристикой: <table border="1" data-bbox="320 808 603 2047"> <thead> <tr> <th data-bbox="320 808 464 898">Вид перемещения</th> <th data-bbox="464 808 603 898">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="320 898 464 1227">А) Горизонтальное перемещение</td> <td data-bbox="464 898 603 1227">1) Перемещение на должность с более высокой ответственностью и уровнем оплаты труда 2)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1227 464 1420">Б) Вертикальное перемещение (повышение)</td> <td data-bbox="464 1227 603 1420">Перемещение на должность с меньшей ответственностью и уровнем оплаты труда 3)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1420 464 1532">В) Вертикальное перемещение (понижение)</td> <td data-bbox="464 1420 603 1532">Перемещение на должность с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в рамках другой структуры 4)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1532 464 2047">Г) Перевод в другой отдел</td> <td data-bbox="464 1532 603 2047">Перемещение на должность</td> </tr> </tbody> </table>	Вид перемещения	Характеристика	А) Горизонтальное перемещение	1) Перемещение на должность с более высокой ответственностью и уровнем оплаты труда 2)	Б) Вертикальное перемещение (повышение)	Перемещение на должность с меньшей ответственностью и уровнем оплаты труда 3)	В) Вертикальное перемещение (понижение)	Перемещение на должность с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в рамках другой структуры 4)	Г) Перевод в другой отдел	Перемещение на должность	<table border="1" data-bbox="651 1339 873 1402"> <thead> <tr> <th data-bbox="651 1339 715 1368">А</th> <th data-bbox="715 1339 778 1368">Б</th> <th data-bbox="778 1339 842 1368">В</th> <th data-bbox="842 1339 873 1368">Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="651 1368 715 1402">4</td> <td data-bbox="715 1368 778 1402">1</td> <td data-bbox="778 1368 842 1402">2</td> <td data-bbox="842 1368 873 1402">3</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	4	1	2	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	8
Вид перемещения	Характеристика																							
А) Горизонтальное перемещение	1) Перемещение на должность с более высокой ответственностью и уровнем оплаты труда 2)																							
Б) Вертикальное перемещение (повышение)	Перемещение на должность с меньшей ответственностью и уровнем оплаты труда 3)																							
В) Вертикальное перемещение (понижение)	Перемещение на должность с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в рамках другой структуры 4)																							
Г) Перевод в другой отдел	Перемещение на должность																							
А	Б	В	Г																					
4	1	2	3																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы										
	<table border="1" data-bbox="320 369 603 647"> <tr> <td></td> <td>ь с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в том же отделе.</td> </tr> </table> <p data-bbox="320 669 572 779">Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="320 786 541 842"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		ь с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в том же отделе.	А	Б	В	Г									
	ь с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в том же отделе.															
А	Б	В	Г													
74.	<p data-bbox="320 871 624 1391">Установите правильную последовательность этапов процедуры увольнения сотрудника по собственному желанию: А) Проведение выходного интервью Б) Подготовка приказа об увольнении В) Получение заявления от сотрудника Г) Расчет и выплата компенсации Д) Ознакомление сотрудника с приказом Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	ВБДАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	8										
75.	<p data-bbox="320 1464 624 1630">Прочитайте текст и дополните фразу. Одним из основных инструментов управления движением персонала является _ персонала.</p>	кадровый резерв	Задание открытого типа на дополнение	2	2	8										
76.	<p data-bbox="320 1816 612 1951">Опишите основные преимущества и недостатки внутреннего перемещения персонала. Дайте развернутый ответ.</p>	<p data-bbox="663 1704 860 2058">Преимущества: - Знание организации и ее корпоративной культуры; - Быстрая адаптация на новой должности; - Мотивация персонала к развитию. Недостатки:</p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	8										

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		- Возможность конфликтов между сотрудниками - Ограниченный выбор кандидатов - Необходимость обучения и развития				
77.	Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании работает 200 сотрудников. За год уволилось 10 человек по собственному желанию и вышло на пенсию 5 человек. Рассчитайте коэффициент текучести кадров. Ответ запишите с точностью до сотых.	0,075	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	8
78.	Выберите из перечисленных факторов, который является наиболее важным при принятии решения о повышении сотрудника А) Возраст сотрудника Б) Стаж работы сотрудника В) Результаты работы сотрудника Г) Пол сотрудника Ответ обоснуйте.	В) Результаты работы сотрудника Повышение должно основываться на достижениях сотрудника и его вкладе в организацию, а не на других факторах.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	8
79.	Какие из перечисленных мероприятий могут помочь снизить текучесть кадров в организации? А) Проведение exit-интервью Б) Повышение заработной платы В) Улучшение условий труда Г) Усиление контроля над сотрудниками Д) Возможности для карьерного роста Выбор ответов обоснуйте.	А, Б, В, Д Проведение exit-интервью - дает понимание причин увольнений. - Повышение ЗП мотивирует сотрудников. - Улучшение условий труда удерживает сотрудников. - Возможности для карьерного роста мотивирует сотрудников на долгосрочные отношения с компанией.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	8
80.	Опишите основные цели и задачи управления движением персонала в	Цели: - Обеспечение организации	Задание открытого типа с развернутым	2	2	8

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	организации. Дайте развернутый ответ.	квалифицированным персоналом в нужное время и в нужном месте. - Снижение текучести кадров. - Повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Задачи: - Планирование перемещений персонала - Организация процедур приема, перевода и увольнения. - Мониторинг и анализ движения персонала.	ответом			
№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
81.	Выберите из перечисленных ниже характеристик, которая раскрывает понятие "развитие персонала": А) Краткосрочное обучение персонала для выполнения конкретной задачи Б) Долгосрочный процесс, направленный на раскрытие потенциала сотрудника и повышение его компетентности В) Процесс адаптации нового сотрудника в организации Г) Оценка эффективности работы персонала	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	9
82.	Из перечисленных ниже методов обучения персонала, выберите те, которые относятся к обучению на рабочем месте: А) Лекции Б) Коучинг В) Ротация Г) Тренинги Д) Наставничество	Б, В, Д	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	9

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	Е) Дистанционное обучение																							
83.	<p>Установите правильное соответствие между видом обучения и его характеристикой.</p> <table border="1" data-bbox="320 562 600 1984"> <thead> <tr> <th data-bbox="320 562 456 618">Методы обучения</th> <th data-bbox="456 562 600 618">Характеристики</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="320 618 456 757">А) Повышение квалификации</td> <td data-bbox="456 618 600 757">1) Обучение новым навыкам для выполнения новой работы или освоения новой профессии</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 757 456 842">Б) Переподготовка</td> <td data-bbox="456 757 600 842">2) Краткосрочное обучение для ознакомления с конкретными правилами и процедурами</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 842 456 927">В) Стажировка</td> <td data-bbox="456 842 600 927">3) Обучение для углубления знаний и навыков в рамках текущей должности</td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 927 456 1012">Г) Инструктаж</td> <td data-bbox="456 927 600 1012">4) Ознакомление с передовым опытом и практикой в другой организации или в подразделении.</td> </tr> </tbody> </table>	Методы обучения	Характеристики	А) Повышение квалификации	1) Обучение новым навыкам для выполнения новой работы или освоения новой профессии	Б) Переподготовка	2) Краткосрочное обучение для ознакомления с конкретными правилами и процедурами	В) Стажировка	3) Обучение для углубления знаний и навыков в рамках текущей должности	Г) Инструктаж	4) Ознакомление с передовым опытом и практикой в другой организации или в подразделении.	<table border="1" data-bbox="644 1211 876 1274"> <thead> <tr> <th data-bbox="644 1211 715 1238">А</th> <th data-bbox="715 1211 785 1238">Б</th> <th data-bbox="785 1211 855 1238">В</th> <th data-bbox="855 1211 876 1238">Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="644 1238 715 1274">3</td> <td data-bbox="715 1238 785 1274">1</td> <td data-bbox="785 1238 855 1274">4</td> <td data-bbox="855 1238 876 1274">2</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	3	1	4	2	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	9
Методы обучения	Характеристики																							
А) Повышение квалификации	1) Обучение новым навыкам для выполнения новой работы или освоения новой профессии																							
Б) Переподготовка	2) Краткосрочное обучение для ознакомления с конкретными правилами и процедурами																							
В) Стажировка	3) Обучение для углубления знаний и навыков в рамках текущей должности																							
Г) Инструктаж	4) Ознакомление с передовым опытом и практикой в другой организации или в подразделении.																							
А	Б	В	Г																					
3	1	4	2																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	А	Б	В	Г									
А	Б	В	Г											
84.	Установите правильную последовательность этапов разработки программы обучения: А) Оценка эффективности обучения Б) Определение целей и задач обучения В) Разработка учебных материалов Г) Выбор методов обучения Д) Проведение обучения Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.	БГВДА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	9								
85.	Прочитайте текст и дополните фразу. Одним из ключевых факторов успешного планирования обучения является определение _ персонала.	потребностей	Задание открытого типа на дополнение	2	2	9								
86.	Опишите основные преимущества и недостатки использования дистанционного обучения персонала. Дайте развернутый ответ.	Преимущества: - Гибкость и доступность. - Экономия затрат на обучение. - Индивидуальный темп обучения. Недостатки: - Необходимость самодисциплины. - Ограниченные возможности для взаимодействия с тренером и другими участниками. - Технические требования.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	9								
87.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует обучить 20 сотрудников новым навыкам работы с программным обеспечением. Стоимость	140000	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	9								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	одного тренинга составляет 5000 рублей, а затраты на командировочные расходы одного сотрудника - 2000 рублей. Рассчитайте общую стоимость обучения. Ответ запишите с точностью до целого числа.					
88.	Выберите из перечисленных методов оценки эффективности обучения персонала тот, который является наиболее объективным: А) Анкетирование участников А) Оценка руководителем В) Тестирование Н) Наблюдение за поведением сотрудника. Выбор ответа обоснуйте.	В. Тестирование позволяет объективно измерить уровень знаний и навыков, полученных в результате обучения.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	9
89.	Из перечисленных факторов, выберите те, которые следует учитывать при выборе формы обучения персонала: А) Бюджет на обучение Б) Количество сотрудников, нуждающихся в обучении В) Уровень квалификации сотрудников Г) Личные предпочтения руководителя Д) Сроки обучения. Выбор ответов обоснуйте.	А, Б, В, Д Бюджет, количество сотрудников и уровень квалификации определяют финансовые и логистические возможности обучения, а сроки позволяют спланировать процесс обучения.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	9
90.	Опишите основные этапы процесса планирования развития карьеры сотрудника. Дайте развернутый ответ	1. Оценка потенциала сотрудника. 2. Определение целей карьеры. 3. Разработка индивидуального плана развития. 4. Реализация плана развития (обучение, стажировка, наставничество). 5. Оценка результатов и корректировка плана.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	9

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
91.	<p>Выберите из перечисленных ниже факторов тот, который включает в себя информационное обеспечение кадрового планирования:</p> <p>А) Только данные о текущей численности персонала Б) Только прогнозы потребности в персонале В) Данные о кадровом составе, рынке труда, планируемых изменениях в организации и законодательстве Г) Только информацию о заработной плате</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	10																		
92.	<p>Выберите три источника информации, которые могут быть использованы для кадрового планирования:</p> <p>А) Данные бухгалтерского учета Б) Отчеты о результатах аттестации персонала В) Статистические данные о рынке труда Г) Планы развития организации Д) Объявления о вакансиях конкурентов</p>	Б, В, Г	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	10																		
93.	<p>Установите правильное соответствие между видом документа и его содержанием:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид документа</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Штатное расписание</td> <td>1) Информация о количестве штатных единиц, должностях и окладах.</td> </tr> <tr> <td>Б) Должностная инструкция</td> <td>2) Описание должностных обязанностей, прав и ответственности сотрудника.</td> </tr> <tr> <td>В) Кадровый план</td> <td>3) Планы</td> </tr> <tr> <td>Г) Отчет об обучении персонала</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид документа	Содержание	А) Штатное расписание	1) Информация о количестве штатных единиц, должностях и окладах.	Б) Должностная инструкция	2) Описание должностных обязанностей, прав и ответственности сотрудника.	В) Кадровый план	3) Планы	Г) Отчет об обучении персонала		<p>А-1, Б- 2, В- 3, Г- 4</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	1	2	3	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	10
Вид документа	Содержание																							
А) Штатное расписание	1) Информация о количестве штатных единиц, должностях и окладах.																							
Б) Должностная инструкция	2) Описание должностных обязанностей, прав и ответственности сотрудника.																							
В) Кадровый план	3) Планы																							
Г) Отчет об обучении персонала																								
А	Б	В	Г																					
1	2	3	4																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы											
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>по найму, обучению и развитию персонала на определенный период.</td> </tr> <tr> <td>4)</td> <td>Информация о проведенном обучении, количестве обученных сотрудников и затратах.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		по найму, обучению и развитию персонала на определенный период.	4)	Информация о проведенном обучении, количестве обученных сотрудников и затратах.	А	Б	В	Г								
	по найму, обучению и развитию персонала на определенный период.																
4)	Информация о проведенном обучении, количестве обученных сотрудников и затратах.																
А	Б	В	Г														
94.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки кадрового плана:</p> <p>А) Анализ текущей ситуации с персоналом Б) Определение целей и задач кадрового планирования В) Разработка плана мероприятий по управлению персоналом Г) Оценка эффективности кадрового планирования Д) Прогноз потребности в персонале</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	АБДВГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	10											
95.	<p>Дополните фразу. Одним из важнейших элементов информационного обеспечения кадрового планирования является _ рынок труда.</p>	анализ	Задание открытого типа на дополнение	2	2	10											
96.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Актуальность - Достоверность - Полнота 	Задание открытого типа с развернутым	2	2	10											

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Опишите основные требования к информации, используемой в кадровом планировании.	- Объективность - Доступность	ответом			
97.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует увеличить штат сотрудников на 15% в следующем году. В текущем году в компании работает 120 сотрудников. Рассчитайте, сколько сотрудников необходимо нанять в следующем году. Ответ запишите с точностью до целого числа.	18	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	10
98.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Какой из перечисленных документов является основным при кадровом планировании? а) График отпусков б) Штатное расписание в) Правила внутреннего трудового распорядка г) Положение об оплате труда	б) Штатное расписание. Обоснование: Штатное расписание определяет структуру организации, перечень должностей и размеры окладов, что необходимо для планирования численности персонала и бюджета на оплату труда.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	10
99.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Какие факторы необходимо учитывать при прогнозировании потребности в персонале? а) Планы развития организации б) Демографическая ситуация в регионе в) Уровень автоматизации производства г) Хобби сотрудников д) Законодательство в сфере труда	абвд Обоснование: Хобби сотрудников не влияет на потребность компании в персонале. Остальные факторы влияют на процессы в компании.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	10
100.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите роль информационных	Использование информационных технологий в кадровом планировании	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	10

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы
	технологий в кадровом планировании.	<p>позволяет: - Автоматизировать сбор и обработку данных. - Проводить анализ данных и формировать отчеты. - Прогнозировать потребность в персонале. - Управлять кадровым резервом. - Оптимизировать процессы найма, обучения и развития персонала.</p>				

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

Критерии оценки тестовых заданий

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно–программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить	51-100

	теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	
«Не зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	0- 50