

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Заболотный, Глеб Иванович  
Должность: Директор филиала  
Дата подписания: 04.06.2026 13:50:38  
Уникальный программный ключ:  
476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

**МИНОБРАЗОВАНИЯ 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»**

<b>Код и направление подготовки (специальность)</b>	38.03.03 Управление персоналом
<b>Направленность (профиль)</b>	Управление персоналом
<b>Квалификация</b>	Бакалавр
<b>Форма обучения</b>	Очно-Заочная
<b>Год начала подготовки</b>	2026
<b>Институт / факультет</b>	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
<b>Выпускающая кафедра</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Кафедра-разработчик</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Объем дисциплины, ч. / з.е.</b>	108 / 3
<b>Форма контроля (промежуточная аттестация)</b>	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

Е.А. Подолян, кандидат  
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

**СОГЛАСОВАНО:**

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

Е.Т Демидова, кандидат  
юридических 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 .....	14
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....	14
9. Методические материалы .....	15
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
<b>Аудиторная контактная работа (всего),</b> в том числе:	18	18
Лекции	6	6
Практические занятия	12	12
<b>Самостоятельная работа (всего),</b> в том числе:	90	90
подготовка к зачету	16	16
подготовка к практическим занятиям	74	74
<b>Итого: час</b>	108	108
<b>Итого: з.е.</b>	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
		<b>Итого</b>	6	0	12	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
<b>9 семестр</b>				
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 уровней 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
<b>Итого за семестр:</b>				<b>6</b>
<b>Итого:</b>				<b>6</b>

#### 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
<b>9 семестр</b>				

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». 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.</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
<b>Итого за семестр:</b>				<b>12</b>
<b>Итого:</b>				<b>12</b>

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

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

<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>
------------------------------	---	--	-----------

<b>Итого за семестр:</b>	<b>90</b>
<b>Итого:</b>	<b>90</b>

## 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: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1540">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1540</a>	Электронный ресурс
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: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1540">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1540</a>	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: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 451">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 451</a>	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Кейс-стади в управлении персоналом : учеб. пособие / Самар.гос.техн.ун-т; сост. О. Ю. Калмыкова.- Самара, 2017.- 159 с.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 2963">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 2963</a>	Электронный ресурс
5	Митрофанова, А.Е. Кадровая политика и управление кадровыми рисками в таможенных органах : учебно-методическое пособие / А. Е. Митрофанова, О. Ю. Калмыкова, К. В. Трубицын; Самар.гос.техн.ун-т, Управление и системный анализ в теплоэнергетических и социотехнических комплексов.- Самара, 2019.- 131 с.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 3720">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 3720</a>	Электронный ресурс
6	Плеханов, А.Г. Управление персоналом : учебное пособие / А. Г. Плеханов, В. А. Плеханов; Самарский государственный технический университет, Самарский государственный архитектурно-строительный университет.- Самара, 2011.- 184 с.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 5199">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 5199</a>	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ ([elib.samgtu.ru](http://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	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
3	КонсультантПлюс	«КонсультантПлюс» (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	<a href="http://www.md-management.ru">http://www.md-management.ru</a>	Ресурсы открытого доступа
2	Журнал "Управление персоналом"	<a href="http://www.top-personal.ru">www.top-personal.ru</a>	Ресурсы открытого доступа
3	Журнал "Справочник кадровика"	<a href="http://www.kadrovik.ru">www.kadrovik.ru</a>	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 завершённой. 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»**

<b>Код и направление подготовки (специальность)</b>	38.03.03 Управление персоналом
<b>Направленность (профиль)</b>	Управление персоналом
<b>Квалификация</b>	Бакалавр
<b>Форма обучения</b>	Очно-Заочная
<b>Год начала подготовки</b>	2026
<b>Институт / факультет</b>	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
<b>Выпускающая кафедра</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Кафедра-разработчик</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Объем дисциплины, ч. / з.е.</b>	108 / 3
<b>Форма контроля (промежуточная аттестация)</b>	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
<b>Кадровая стратегия</b>				
ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	<b>Знать</b> концептуальные основы стратегического управления персоналом организации, основы разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования современной организации	Вопросы к зачету	Нет	Да
	<b>Владеть</b> способностью осуществлять применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию, осуществлять кадровое планирование.	практические задания	Да	Нет
	<b>Уметь</b> 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	Нет	Да
	<b>Знать</b> концептуальные основы стратегического управления персоналом организации, основы разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования современной организации	тесты	Да	Нет
<b>Кадровое планирование</b>				
ПК-1.5 Осуществляет деятельность по сбору, обработке и анализу данных, применяет и оценивает практические последствия управленческих решений	<b>Уметь</b> 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

	<b>Владеть</b> способностью осуществлять применять современные формы и методы стратегического управления персоналом, реализовывать кадровые процессы, разрабатывать кадровую стратегию , осуществлять кадровое планирование.	практические задания	Да	Нет
	<b>Знать</b> концептуальные основы стратегического управления персоналом организации, основы разработки и реализации кадровой политики и кадрового планирования современной организации	Вопросы к зачету	Нет	Да
		зачет	Нет	Да

**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 38.04.03 «Управление человеческими ресурсами»  
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)**

**2026 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	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	
<b>Раздел 1. Кадровая стратегия</b>										
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
<b>Раздел 2. Кадровое планирование</b>										
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"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания.</li> <li>2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных.</li> </ol>
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания.</li> <li>2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных.</li> </ol>
Задание закрытого типа на установление соответствия	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ)</li> </ol>
Задание закрытого типа на установление последовательности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</li> <li>4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА)</li> </ol>
Задание открытого типа на дополнение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение.</li> <li>2. Определить какой информации не хватает.</li> <li>3. Внесение пропущенного слова.</li> <li>4. Записать в ответ только дополнение.</li> </ol>
Задание открытого типа с развернутым ответом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</li> <li>2. Продумать логику и полноту ответа.</li> <li>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</li> <li>4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.</li> </ol>
Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания.</li> <li>2. Выполните указанные в задания действия</li> </ol>
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Выбрать один ответ, наиболее верный.</li> <li>4. Записать только букву выбранного варианта ответа.</li> <li>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа</li> </ol>
Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</li> <li>3. Выбрать несколько верных вариантов ответов.</li> <li>4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ).</li> <li>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов</li> </ol>

### 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	2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к

фраз. 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 верно.
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 верно.

### 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" data-bbox="336 450 687 1720"> <thead> <tr> <th data-bbox="336 450 496 506">Вид стратегии</th> <th data-bbox="496 450 687 506">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="336 506 496 618">А) Адаптивная стратегия</td> <td data-bbox="496 506 687 618">1) Направлена на удержание существующих позиций на рынке и поддержание текущего уровня эффективности.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 618 496 730">Б) Стратегия сокращения</td> <td data-bbox="496 618 687 730">2) Ориентирована на привлечение новых сотрудников и быстрое расширение штата.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 730 496 842">В) Стратегия развития</td> <td data-bbox="496 730 687 842">3) Предполагает уменьшение численности персонала в связи с изменением внешних условий или реструктуризацией.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 842 496 1720">Г) Стратегия стабильности</td> <td data-bbox="496 842 687 1720">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" data-bbox="336 1827 536 1883"> <thead> <tr> <th data-bbox="336 1827 384 1883">А</th> <th data-bbox="384 1827 432 1883">Б</th> <th data-bbox="432 1827 480 1883">В</th> <th data-bbox="480 1827 536 1883">Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="336 1883 384 1933"></td> <td data-bbox="384 1883 432 1933"></td> <td data-bbox="432 1883 480 1933"></td> <td data-bbox="480 1883 536 1933"></td> </tr> </tbody> </table>	Вид стратегии	Характеристика	А) Адаптивная 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" data-bbox="715 1093 914 1155"> <thead> <tr> <th data-bbox="715 1093 762 1155">А</th> <th data-bbox="762 1093 810 1155">Б</th> <th data-bbox="810 1093 858 1155">В</th> <th data-bbox="858 1093 914 1155">Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="715 1155 762 1205">4</td> <td data-bbox="762 1155 810 1205">3</td> <td data-bbox="810 1155 858 1205">2</td> <td data-bbox="858 1155 914 1205">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) Адаптивная 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 стратегии:	Г-Б-А-В	Задание закрытого типа на установление	2	2	1																										

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>А) Оценка текущего состояния кадрового потенциала</p> <p>Б) Определение целей и задач кадровой стратегии</p> <p>В) Разработка плана мероприятий по реализации стратегии</p> <p>Г) Анализ внешней и внутренней среды организации</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>		последовательности			
5.	<p>Дополните фразу: кадровая стратегия оказывает непосредственное влияние на _____ организации.</p>	конкурентоспособность	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1
6.	<p>Опишите основные преимущества разработки и внедрения эффективной кадровой стратегии для организации.</p>	<p>Эффективная кадровая стратеги позволит:</p> <p>Улучшить подбор и удержание персонала.</p> <p>Повысит мотивацию и вовлеченность персонала.</p> <p>Улучшит имидж работодателя.</p> <p>Оптимизировать затрат на персонал.</p> <p>Более эффективному достижение целей бизнеса.</p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
7.	<p>В компании работает 100 сотрудников. Планируется увеличение штата на 15%. Укажите число новых сотрудников, которых необходимо нанять</p>	15	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
8.	<p>Выберите тип кадровой стратегии, который наиболее подходит для стартапа в быстрорастущей отрасли:</p> <p>А) Стратегия сокращения</p> <p>Б) Адаптационная стратегия</p> <p>В) Стратегия развития</p> <p>Г) Стратегия стабильности</p> <p>Обоснуйте свой выбор.</p>	<p>В. Стратегия развития, поскольку стартап нуждается в быстром расширении штата, привлечении талантливых специалистов и формировании команды,</p>	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 (балл)	№ Темы
		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.																						
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="336 1518 683 2040"> <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 ограниченные по времени цели в области управления</td> </tr> <tr> <td>Б) Формулирование целей</td> <td></td> </tr> <tr> <td>В) Разработка стратегии</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Г) Реализация стратегии</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Этап стратегии	Характеристика	А) Анализ внешней среды	1) Определенные конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и ограниченные по времени цели в области управления	Б) Формулирование целей		В) Разработка стратегии		Г) Реализация стратегии		<table border="1" data-bbox="715 1686 927 1753"> <tbody> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <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 ограниченные по времени цели в области управления																							
Б) Формулирование целей																								
В) Разработка стратегии																								
Г) Реализация стратегии																								
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								
	<p>персоналом. 2) Действия, направленные на внедрение разработанной стратегии в практику, 3) Комплексное исследование факторов, влияющих на кадровую политику организации, таких как рынок труда, законодательство и конкуренция. 4) Выбор конкретных подходов и методов управления персоналом, направленных на достижение поставленных целей, с учетом имеющихся ресурсов и ограничений.</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="336 1805 571 1872"> <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											
14.	Установите правильную последовательность действий при анализе внешней среды для формирования кадровой	АГВБ	Задание закрытого типа на установление	2	2	2								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	стратегии: А) Анализ демографических тенденций Б) Оценка конкурентной среды В) Изучение законодательства в сфере труда Г) Анализ рынка труда Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.		последовательности			
15.	Этап оценки эффективности кадровой стратегии позволяет организации выявить _____ в управлении персоналом.	сильные и слабые стороны	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2
16.	Опишите, какие ключевые показатели эффективности (KPI) могут использоваться для оценки результативности кадровой стратегии.	Текущность кадров. Вовлеченность персонала. Производительность труда. Стоимость подбора и обучения персонала. Удовлетворенность сотрудников. Количество закрытых вакансий в срок.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2
17.	<b>Задание:</b> Компания планирует увеличить долю рынка на 20% в течение 3 лет. Каким образом этот показатель должен быть отражен в целях кадровой стратегии?	В кадровой стратегии должны быть определены цели, которые обеспечат бизнесу достижение указанной цифры. Например, привлечение персонала с высокими компетенциями в области продаж,	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
		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><b>Варианты:</b> А) Анализ внешней среды Б) Определение целей и задач В) Разработка плана реализации Г) Оценка кадрового потенциала</p> <p><b>Обоснуйте свой выбор.</b></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>	Задание комбинированного типа: выбор одного ответа и обоснование выбора ответа	2	2	2
19.	<p>Какие факторы необходимо учитывать при разработке плана реализации кадровой стратегии?</p> <p><b>Варианты:</b> А) Бюджет компании; Б) Ограниченность времени; В) Доступность ресурсов Г) Политические взгляды руководства Д) Анализ рисков Е) Местоположение офиса.</p> <p><b>Обоснуйте свой выбор.</b></p>	<p>АБВД Обоснование: А) Бюджет компании показывает возможности компании для реализации планов. Б) Ограниченность времени - важный фактор при планировании задач. Д) Анализ рисков помогает избежать вероятности потерь.</p>	Задание комбинированного типа: выбор нескольких ответов и обоснование выборов ответов	2	2	2
20.	Опишите, как взаимосвязаны этапы	Этапы формирования	Задание открытого	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	формирования кадровой стратегии и почему важно соблюдать последовательность этих этапов.	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.	типа с развернутым ответом			

№ 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
22.	Выберите три элемента, которые включает в себя оценка текущей кадровой ситуации: А) Анализ системы мотивации	АВГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	<p>Б) Оценка финансовых ресурсов  В) Анализ структуры персонала  Г) Оценка квалификации персонала  Д) Прогнозирование численности персонала  Е) Оценка технологического уровня производства</p>																							
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 качества 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 использования персонала.</td> </tr> </tbody> </table>	Вид стратегии	Характеристика	А) Наступательная	1. Ориентирована на сохранение текущей численности и качества 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 использования персонала.	<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 качества 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 использования персонала.																							
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								
	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											
24.	<b>Установите правильную последовательность этапов реализации кадровой стратегии:</b> А) Оценка результатов и корректировка Б) Разработка плана мероприятий В) Мониторинг и контроль Г) Внедрение мероприятий Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа	БГВА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	3								
25.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Ключевым показателем эффективности кадровой стратегии является...	Удовлетворенность персонала, снижение текучести кадров, повышение производительности труда, достижение стратегических целей организации (	Задание открытого типа на дополнение	2	2	3								
26.	Опишите основные преимущества интеграции кадровой стратегии с общей стратегией развития организации. Дайте развернутый ответ.	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 развитию. Интеграция позволяет более эффективно планировать потребности в	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
		персонале, развивать необходимые компетенции и создавать мотивирующую рабочую среду.				
27.	<b>Прочитайте текст задачи и решите ее.</b> 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 компании.	АБВД Индивидуальные потребности сотрудников, финансовые возможности компании и корпоративная культура являются важными факторами, которые влияют на эффективность системы мотивации. Стратегические цели компании помогают определить	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 (балл)	№ Темы
		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 (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 Е) Законодательство в сфере труда	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																										
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. Определение уровня квалификации и компетенций сотрудников.</td> </tr> <tr> <td>Б) Мотивация и стимулирование</td> <td>3. Формирование заинтересованности сотрудников в достижении целей компании. 4. Повышение профессионального уровня и развитие навыков сотрудников.</td> </tr> <tr> <td>В) Оценка персонала</td> <td></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. Определение уровня квалификации и компетенций сотрудников.	Б) Мотивация и стимулирование	3. Формирование заинтересованности сотрудников в достижении целей компании. 4. Повышение профессионального уровня и развитие навыков сотрудников.	В) Оценка персонала		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. Определение уровня квалификации и компетенций сотрудников.																															
Б) Мотивация и стимулирование	3. Формирование заинтересованности сотрудников в достижении целей компании. 4. Повышение профессионального уровня и развитие навыков сотрудников.																															
В) Оценка персонала																																
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  Д) Определение сроков реализации</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</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
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
37.	<b>Прочитайте текст задачи и решите ее.</b> Компания планирует провести обучение 50 сотрудников. Стоимость обучения одного сотрудника составляет 10	550 000	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	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.					
38.	<b>Выберите</b> 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	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.	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	БВГ. Четкая кадровая стратегия формирует позитивный образ работодателя, что повышает привлекательность для соискателей и способствует формированию лояльности. Грамотно разработанная стратегия позволяет оптимизировать использование человеческих ресурсов, что напрямую отражается на эффективности	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												
		бизнес-процессов.)																
40.	<p>Дайте развернутый ответ, который опишет возможные риски, связанные с отсутствием кадровой стратегии в организации.</p>	<p>Возможные риски. Например:  - дефицит квалифицированных кадров, - снижение производительности труда, - увеличение текучести кадров, - ухудшение имиджа работодателя, - и в результате снижение конкурентоспособности.</p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4												
41.	<p>Выберите из перечисленных утверждений, ключевую целью 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.</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5												
42.	<p>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</p>	АБВ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	5												
43.	<p>Установите правильное соответствие между показателем эффективности и его характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="336 1912 652 2056"> <tr> <td>Показатель</td> <td>Характеристика</td> </tr> <tr> <td>А) Текучесть кадров</td> <td>1. Отношение объема</td> </tr> </table>	Показатель	Характеристика	А) Текучесть кадров	1. Отношение объема	<table border="1" data-bbox="678 1883 890 1944"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> </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																	
А	Б	В	Г															
3	2	1	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;">Б) Вовлеченность персонала</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">произведенной продукции к затраченному времени.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">В) Производительность труда</td> <td style="padding: 5px;">2. Степень позитивного отношения сотрудников к своей работе и компании.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Г) Удовлетворенность персонала</td> <td style="padding: 5px;">3. Отношение количества уволившихся сотрудников к общему числу сотрудников за период. 4. Оценка сотрудника условиями труда, заработной платы и возможностей развития.</td> </tr> </table> <p style="margin-top: 10px;">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>	Б) Вовлеченность персонала	произведенной продукции к затраченному времени.	В) Производительность труда	2. Степень позитивного отношения сотрудников к своей работе и компании.	Г) Удовлетворенность персонала	3. Отношение количества уволившихся сотрудников к общему числу сотрудников за период. 4. Оценка сотрудника условиями труда, заработной платы и возможностей развития.	А	Б	В	Г									
Б) Вовлеченность персонала	произведенной продукции к затраченному времени.																			
В) Производительность труда	2. Степень позитивного отношения сотрудников к своей работе и компании.																			
Г) Удовлетворенность персонала	3. Отношение количества уволившихся сотрудников к общему числу сотрудников за период. 4. Оценка сотрудника условиями труда, заработной платы и возможностей развития.																			
А	Б	В	Г																	
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  Д) Утверждение стратегии высшим руководством</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БАГВ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	5														
45.	Прочитайте текст и дополните фразу. Важным инструментом для оценки	KPI, Balanced Scorecard, HR-аналитика,	Задание открытого типа на дополнение	2	2	5														

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	кадровой стратегии является ...	опросы персонала				
46.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый <b>ответ</b> . 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 числа.	10	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	5
48.	Вберите показатель, из перечисленных ниже, который наиболее важен при оценке эффективности стратегии обучения и развития персонала: А) Количество проведенных тренингов	В. Рост производительности труда обученных сотрудников. Этот показатель демонстрирует, насколько	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Б) Общая сумма затрат на обучение В) Рост производительности труда обученных сотрудников Г) Количество обученных сотрудников. Обоснуйте выбор ответа.	эффективно обучение повлияло на достижение бизнес-целей компании, а не просто на охват и затраты на обучение.				
49.	Выберете три мероприятия, из списка ниже, могут быть направлены на развитие кадрового резерва: А) Проведение оценки персонала Б) Назначение на руководящую должность В) Организация стажировок Г) Создание системы менторства Д) Сокращение обучения Е) Регулярное проведение аттестаций	АВГ. Проведение оценки – основное мероприятие, которое дает информацию и достигнутых результатах работе и о потенциале сотрудника. Стажировки позволяю определить готовность занять должность. Мониторинг позволяет контролировать динамику готовности кандидата.	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	2	2	5
50.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Какие факторы следует учитывать при выборе той или иной кадровой стратегии?	Основными факторами являются: - стадия развития; - организации, - финансовое состояние; -особенности рынка труда; -технологические изменения; корпоративная культура, цели и задачи бизнеса)	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
51.	Выберите из перечисленных ниже утверждений то, которое является основной целью кадрового планирования:	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором	1	1	6

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	<p>А) Сокращение затрат на персонал</p> <p>Б) Обеспечение организации нужным количеством квалифицированных сотрудников в нужное время</p> <p>В) Автоматизация HR-процессов</p> <p>Г) Увеличение текучести кадров</p>		варианта ответа																					
52.	<p>Из перечисленных ниже задач, выберите три, которые решает кадровое планирование:</p> <p>А) Определение потребности в персонале</p> <p>Б) Разработка программ обучения и развития</p> <p>В) Снижение затрат на социальные выплаты</p> <p>Г) Планирование карьеры сотрудников</p> <p>Д) Увеличение уровня конкуренции между сотрудниками</p> <p>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. Определение долгосрочных целей кадровой политики организации.</td> </tr> <tr> <td>В) Планирование потребности в персонале</td> <td>3. Анализ текущей и будущей потребности в сотрудниках различной</td> </tr> <tr> <td>Г) Планирование обучения и</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид планирования	Характеристика	А) Стратегическое кадровое планирование	1. Разработка краткосрочных планов по обеспечению персоналом.	Б) Оперативное кадровое планирование	2. Определение долгосрочных целей кадровой политики организации.	В) Планирование потребности в персонале	3. Анализ текущей и будущей потребности в сотрудниках различной	Г) Планирование обучения и		<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. Определение долгосрочных целей кадровой политики организации.																							
В) Планирование потребности в персонале	3. Анализ текущей и будущей потребности в сотрудниках различной																							
Г) Планирование обучения и																								
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;">развита</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">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;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">А</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Б</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">В</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Г</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	развита	квалификации. 4. Разработка программ повышения квалификации и переподготовки кадров	А	Б	В	Г									
развита	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.	<p>Прочитайте текст и дополните фразу. Процесс кадрового планирования должен быть интегрирован со ...</p>	<p>Стратегией развития организации, бизнес-планом, стратегическим планом.</p>	Задание открытого типа на дополнение	2	2	6										
56.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные факторы, которые следует учитывать при планировании потребности в персонале.</p>	<p>При планировании потребности в персонале необходимо учитывать: Стратегию развития организации и ее бизнес-планы. Прогнозируемый объем производства или оказания услуг. Изменения в</p>	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
		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.				
57.	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.	20	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	6
58	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.	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 способом прогнозирования.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	6
59.	Укажите три компонента, из перечисленных ниже,	АБД. Анализ рынка труда важнейший	Задание закрытого типа с	2	2	6

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>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>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>многозначным выбором вариантов ответа и обоснованием выбора ответов.</p>			
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 неактуальной и неэффективной.</p>	<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	2	2	6
61.	<p>Укажите какие являются основной целью</p>	6	<p>Задание закрытого типа с однозначным</p>	1	1	7

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
	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		выбором варианта ответа																			
62.	<b>Из списка выберите три фактора, которые</b> 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.	<b>Установите правильное соответствие между видом нормы и ее характеристикой:</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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>необходимых для выполнения</td> </tr> <tr> <td>В) Норма обслуживания Г) Норма численности</td> <td>определенного объема работ 2) Количество объектов, которые один работник должен обслужить за определенный период времени 3) Время, необходимое для выполнения</td> </tr> </tbody> </table>	Вид нормы	Характеристика	А) Норма выработки	1) Количество работников,	Б) Норма времени	необходимых для выполнения	В) Норма обслуживания Г) Норма численности	определенного объема работ 2) Количество объектов, которые один работник должен обслужить за определенный период времени 3) Время, необходимое для выполнения	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <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	необходимых для выполнения																					
В) Норма обслуживания Г) Норма численности	определенного объема работ 2) Количество объектов, которые один работник должен обслужить за определенный период времени 3) Время, необходимое для выполнения																					
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>я единицы работы 4) Количество продукции, которое работник должен произвести и 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>я единицы работы 4) Количество продукции, которое работник должен произвести и за определенный период времени</p>	А	Б	В	Г								
	<p>я единицы работы 4) Количество продукции, которое работник должен произвести и 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. Описание должно быть развернутым.</p>	<p>Основные методы прогнозирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Экстраполяция (прогнозирование на основе исторических данных);</li> <li>- Экспертные оценки (опросы экспертов);</li> <li>- Анализ трендов (выявление</li> </ul>	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
		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 Д) Привлечение иностранных работников Выбор ответов обоснуйте.	А, Б, В, Д. Повышение ЗП делает вакансию более привлекательной . Обучение позволит выполнять больший объем работ меньшим количеством сотрудников. Улучшение УТ удерживает сотрудников. Привлечение иностранных работников в случае сильного дефицита работников.	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
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) Невыполнение должностных обязанностей Б) Сокращение штата В) Длительная болезнь сотрудника Г) Желание сотрудника уйти в отпуск д) Нарушение трудовой дисциплины	А, Б, Д	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	8

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	е) Задержка выплаты заработной платы																							
73.	<p>Установите правильное соответствие между видом перемещения персонала и его характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="336 562 619 2024"> <thead> <tr> <th data-bbox="336 562 480 645">Вид перемещения</th> <th data-bbox="480 562 619 645">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="336 645 480 786">А) Горизонтальное перемещение</td> <td data-bbox="480 645 619 786">1) Перемещение на должность с более высокой</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 786 480 981">Б) Вертикальное перемещение (повышение)</td> <td data-bbox="480 786 619 981">ответственностью и уровнем оплаты труда 2)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 981 480 1176">В) Вертикальное перемещение (понижение)</td> <td data-bbox="480 981 619 1176">Перемещение на должность с меньшей ответственностью и</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 1176 480 2024">Г) Перевод в другой отдел</td> <td data-bbox="480 1176 619 2024">уровнем оплаты труда 3) Перемещение на должность с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в рамках другой структуры 4) Перемещение на должность с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в</td> </tr> </tbody> </table>	Вид перемещения	Характеристика	А) Горизонтальное перемещение	1) Перемещение на должность с более высокой	Б) Вертикальное перемещение (повышение)	ответственностью и уровнем оплаты труда 2)	В) Вертикальное перемещение (понижение)	Перемещение на должность с меньшей ответственностью и	Г) Перевод в другой отдел	уровнем оплаты труда 3) Перемещение на должность с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в рамках другой структуры 4) Перемещение на должность с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в	<table border="1" data-bbox="679 1211 879 1272"> <thead> <tr> <th data-bbox="679 1211 730 1234">А</th> <th data-bbox="730 1211 782 1234">Б</th> <th data-bbox="782 1211 833 1234">В</th> <th data-bbox="833 1211 879 1234">Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="679 1234 730 1272">4</td> <td data-bbox="730 1234 782 1272">1</td> <td data-bbox="782 1234 833 1272">2</td> <td data-bbox="833 1234 879 1272">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																							
Б) Вертикальное перемещение (повышение)	ответственностью и уровнем оплаты труда 2)																							
В) Вертикальное перемещение (понижение)	Перемещение на должность с меньшей ответственностью и																							
Г) Перевод в другой отдел	уровнем оплаты труда 3) Перемещение на должность с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в рамках другой структуры 4) Перемещение на должность с аналогичным уровнем ответственности и оплаты труда в																							
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" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <tr> <td style="width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="width: 50px; height: 20px;">том же отделе.</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>		том же отделе.	А	Б	В	Г									
	том же отделе.															
А	Б	В	Г													
74.	<p>Установите правильную последовательность этапов процедуры увольнения сотрудника по собственному желанию:</p> <p>А) Проведение выходного интервью  Б) Подготовка приказа об увольнении  В) Получение заявления от сотрудника  Г) Расчет и выплата компенсации  Д) Ознакомление сотрудника с приказом</p> <p>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><b>Прочитайте текст и дополните фразу.</b> Одним из основных инструментов управления движением персонала является _____ персонала.</p>	кадровый резерв	Задание открытого типа на дополнение	2	2	8										
76.	<p>Опишите основные преимущества и недостатки внутреннего перемещения персонала. Дайте развернутый ответ.</p>	<p>Преимущества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Знание организации и ее корпоративной культуры;</li> <li>- Быстрая адаптация на новой должности;</li> <li>- Мотивация персонала к развитию.</li> </ul> <p>Недостатки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Возможность конфликтов между сотрудниками</li> <li>- Ограниченный выбор кандидатов</li> </ul>	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
		- 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 организации. Дайте развернутый ответ.	Цели: - Обеспечение организации квалифицированным персоналом в нужное время и в нужном месте. - Снижение текучести кадров.	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								
		- Повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Задачи: - Планирование перемещений персонала - Организация процедур приема, перевода и увольнения. - Мониторинг и анализ движения персонала.												
№ 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 Е) Дистанционное обучение	Б, В, Д	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	9								
83.	Установите правильное соответствие между видом обучения и его характеристикой.	<table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> </table>	А	Б	В	Г	3	1	4	2	Задание закрытого типа на	2	2	9
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="336 369 616 1796"> <thead> <tr> <th data-bbox="336 369 472 427">Методы обучения</th> <th data-bbox="472 369 616 427">Характеристики</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="336 427 472 566">А) Повышение квалификации</td> <td data-bbox="472 427 616 566">1) Обучение новым навыкам для выполнения новой работы или освоения новой профессии</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 566 472 730">Б) Переподготовка</td> <td data-bbox="472 566 616 730">2) Краткосрочное обучение для ознакомления с конкретными правилами и процедурами</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 730 472 815">В) Стажировка</td> <td data-bbox="472 730 616 815">3) Обучение для углубления знаний и навыков в рамках текущей должности</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 815 472 1796">Г) Инструктаж</td> <td data-bbox="472 815 616 1796">4) Ознакомление с передовым опытом и практикой в другой организации или в подразделении.</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="336 1850 585 1960">Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="336 1960 558 2020"> <tr> <td data-bbox="336 1960 392 1995">А</td> <td data-bbox="392 1960 448 1995">Б</td> <td data-bbox="448 1960 504 1995">В</td> <td data-bbox="504 1960 558 1995">Г</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 1995 392 2020"></td> <td data-bbox="392 1995 448 2020"></td> <td data-bbox="448 1995 504 2020"></td> <td data-bbox="504 1995 558 2020"></td> </tr> </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.	А	Б	В	Г						установление соответствия			
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																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
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.	<b>Прочитайте текст и дополните фразу.</b> 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.	<b>Преимущества:</b> - Гибкость и доступность. - Экономия затрат на обучение. - Индивидуальный темп обучения. <b>Недостатки:</b> - 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 одного тренинга составляет 5000 рублей, а затраты на командировочные расходы одного сотрудника - 2000 рублей. Рассчитайте общую 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
	обучения. Ответ запишите с точностью до целого числа.					
88.	Выберите из перечисленных метод 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, стажировки, наставничество). 5. Оценка результатов и корректировка плана.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	9
91.	Выберите из перечисленных ниже факторов тот, который включает в себя информационное обеспечение кадрового планирования:	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	10

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	<p>А) Только данные о текущей численности персонала</p> <p>Б) Только прогнозы потребности в персонале</p> <p>В) Данные о кадровом составе, рынке труда, планируемых изменениях в организации и законодательстве</p> <p>Г) Только информацию о заработной плате</p>																							
92.	<p>Выберите три источника информации, которые могут быть использованы для кадрового планирования:</p> <p>А) Данные бухгалтерского учета</p> <p>Б) Отчеты о результатах аттестации персонала</p> <p>В) Статистические данные о рынке труда</p> <p>Г) Планы развития организации</p> <p>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 по найму, обучению и развитию персонала</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 по найму, обучению и развитию персонала	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 по найму, обучению и развитию персонала																							
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>на определенный период.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4) 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>		на определенный период.		4) Информация о проведенном обучении, количестве обученных сотрудников и затратах.	А	Б	В	Г								
	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.	<b>Дополните фразу.</b> Одним из важнейших элементов информационного обеспечения кадрового планирования является __ рынка труда.	анализ	Задание открытого типа на дополнение	2	2	10											
96.	<b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b> Опишите основные требования к информации, используемой в кадровом планировании.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Актуальность</li> <li>- Достоверность</li> <li>- Полнота</li> <li>- Объективность</li> <li>- Доступность</li> </ul>	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 (балл)	№ Темы
97.	<b>Прочитайте текст задачи и решите ее.</b> 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.	<b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</b> 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.	<b>Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте.</b> 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.	<b>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</b> Опишите роль информационных технологий в кадровом планировании.	Использование информационных технологий в кадровом планировании позволяет: - Автоматизировать сбор и обработку данных. -	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
		Проводить анализ данных и формировать отчеты. - Прогнозировать потребность в персонале. - Управлять кадровым резервом. - Оптимизировать процессы найма, обучения и развития персонала.				

## **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	
<b>«Не зачтено»</b>	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