

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заболотный Г.И. / Заболотный
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 05.06.2025 18:11:38
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. Заболотный

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.05 «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2025
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	144 / 4
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Б1.В.05 «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат
экономических наук, доцент
(должность, степень, ученое звание)

А.В Волкодаева

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

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

Г.И Заболотни, кандидат
экономических наук, доцент
(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

А.А. Малафеев, 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	5
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	6
4.1 Содержание лекционных занятий	6
4.2 Содержание лабораторных занятий	8
4.3 Содержание практических занятий	8
4.4. Содержание самостоятельной работы	10
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	11
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения	12
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	13
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	13
9. Методические материалы	14
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)	15

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-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений
			Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений
			Уметь анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом
		ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации	Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами
			Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами

			Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами
		ПК-4.5 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
			Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
			Уметь осуществлять документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений

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-4	Экономика труда		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

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	3 семестр часов / часов в электронной форме

Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	40	40
Лекции	16	16
Практические занятия	24	24
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	68	68
подготовка к практическим занятиям	68	68
Контроль	36	36
Итого: час	144	144
Итого: з.е.	4	4

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	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	8	0	12	34	54
2	Система стратегического управления персоналом	8	0	12	34	54
	Контроль	0	0	0	0	36
	Итого	16	0	24	68	144

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				
1	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии организации	Понятие и сущность стратегии управления персоналом (СУП). Место СУП в системе общей стратегии организации. Типы кадровых стратегий в зависимости от общей стратегии бизнеса. Этапы разработки стратегии управления персоналом. Ключевые документы и показатели	2

2	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии организации	Понятие и сущность стратегии управления персоналом (СУП). Место СУП в системе общей стратегии организации. Типы кадровых стратегий в зависимости от общей стратегии бизнеса. Этапы разработки стратегии управления персоналом. Ключевые документы и показатели	2
3	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 2. Модели стратегического управления персоналом	Эволюция моделей УЧР: от кадрового делопроизводства к стратегическому партнёрству. Классические модели. Модели по критерию вовлечённости персонала. Ресурсная модель. Модели компетенций и модель управления талантами. Сравнительный анализ моделей: жёсткий и мягкий подход	2
4	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 2. Модели стратегического управления персоналом	Эволюция моделей УЧР: от кадрового делопроизводства к стратегическому партнёрству. Классические модели. Модели по критерию вовлечённости персонала. Ресурсная модель. Модели компетенций и модель управления талантами. Сравнительный анализ моделей: жёсткий и мягкий подход	2
5	Система стратегического управления персоналом	Тема 3. Система стратегического управления персоналом. Стратегические изменения. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований	Система стратегического управления персоналом (ССУП). Организационный дизайн ССУП. Стратегические изменения в управлении персоналом. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Инструменты внедрения стратегических изменений	2
6	Система стратегического управления персоналом	Тема 3. Система стратегического управления персоналом. Стратегические изменения. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований	Система стратегического управления персоналом (ССУП). Организационный дизайн ССУП. Стратегические изменения в управлении персоналом. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Инструменты внедрения стратегических изменений	2

7	Система стратегического управления персоналом	Тема 4. Стратегические изменения. Тема 5. Командообразование как важнейший фактор в стратегическом управлении персоналом	Понятие и виды стратегических изменений. Причины необходимости стратегических изменений в управлении персоналом. Модели управления стратегическими изменениями. Сопротивление изменениям и методы его преодоления. Роль службы управления персоналом в инициировании и сопровождении изменений. Оценка эффективности стратегических изменений. Команда и рабочая группа: различия. Связь командообразования со стратегией организации. Модели формирования эффективной команды. Процесс командообразования. Роль руководителя и HR в командообразовании. Индикаторы успешного командообразования в рамках стратегического управления.	2
8	Система стратегического управления персоналом	Тема 4. Стратегические изменения. Тема 5. Командообразование как важнейший фактор в стратегическом управлении персоналом	Понятие и виды стратегических изменений. Причины необходимости стратегических изменений в управлении персоналом. Модели управления стратегическими изменениями. Сопротивление изменениям и методы его преодоления. Роль службы управления персоналом в инициировании и сопровождении изменений. Оценка эффективности стратегических изменений. Команда и рабочая группа: различия. Связь командообразования со стратегией организации. Модели формирования эффективной команды. Процесс командообразования. Роль руководителя и HR в командообразовании. Индикаторы успешного командообразования в рамках стратегического управления.	2
Итого за семестр:				16
Итого:				16

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
3 семестр				

1	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии организации	Понятие и сущность стратегии управления персоналом (СУП). Место СУП в системе общей стратегии организации. Типы кадровых стратегий в зависимости от общей стратегии бизнеса. Этапы разработки стратегии управления персоналом. Ключевые документы и показатели	2
2	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии организации	Понятие и сущность стратегии управления персоналом (СУП). Место СУП в системе общей стратегии организации. Типы кадровых стратегий в зависимости от общей стратегии бизнеса. Этапы разработки стратегии управления персоналом. Ключевые документы и показатели	2
3	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии организации	Понятие и сущность стратегии управления персоналом (СУП). Место СУП в системе общей стратегии организации. Типы кадровых стратегий в зависимости от общей стратегии бизнеса. Этапы разработки стратегии управления персоналом. Ключевые документы и показатели	2
4	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 2. Модели стратегического управления персоналом	Эволюция моделей УЧР: от кадрового делопроизводства к стратегическому партнёрству. Классические модели. Модели по критерию вовлечённости персонала. Ресурсная модель. Модели компетенций и модель управления талантами. Сравнительный анализ моделей: жёсткий и мягкий подход	2
5	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 2. Модели стратегического управления персоналом	Эволюция моделей УЧР: от кадрового делопроизводства к стратегическому партнёрству. Классические модели. Модели по критерию вовлечённости персонала. Ресурсная модель. Модели компетенций и модель управления талантами. Сравнительный анализ моделей: жёсткий и мягкий подход	2
6	Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Тема 2. Модели стратегического управления персоналом	Эволюция моделей УЧР: от кадрового делопроизводства к стратегическому партнёрству. Классические модели. Модели по критерию вовлечённости персонала. Ресурсная модель. Модели компетенций и модель управления талантами. Сравнительный анализ моделей: жёсткий и мягкий подход	2
7	Система стратегического управления персоналом	Тема 3. Система стратегического управления персоналом. Стратегические изменения. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований	Система стратегического управления персоналом (ССУП). Организационный дизайн ССУП. Стратегические изменения в управлении персоналом. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Инструменты внедрения стратегических изменений	2

8	Система стратегического управления персоналом	Тема 3. Система стратегического управления персоналом. Стратегические изменения. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований	Система стратегического управления персоналом (ССУП). Организационный дизайн ССУП. Стратегические изменения в управлении персоналом. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Инструменты внедрения стратегических изменений	2
9	Система стратегического управления персоналом	Тема 3. Система стратегического управления персоналом. Стратегические изменения. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований	Система стратегического управления персоналом (ССУП). Организационный дизайн ССУП. Стратегические изменения в управлении персоналом. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Инструменты внедрения стратегических изменений	2
10	Система стратегического управления персоналом	Тема 4. Стратегические изменения	Понятие и виды стратегических изменений. Причины необходимости стратегических изменений в управлении персоналом. Модели управления стратегическими изменениями. Сопротивление изменениям и методы его преодоления. Роль службы управления персоналом в инициировании и сопровождении изменений. Оценка эффективности стратегических изменений	2
11	Система стратегического управления персоналом	Тема 4. Стратегические изменения	Понятие и виды стратегических изменений. Причины необходимости стратегических изменений в управлении персоналом. Модели управления стратегическими изменениями. Сопротивление изменениям и методы его преодоления. Роль службы управления персоналом в инициировании и сопровождении изменений. Оценка эффективности стратегических изменений	2
12	Система стратегического управления персоналом	Тема 5. Командообразование как важнейший фактор в стратегическом управлении персоналом	Команда и рабочая группа: различия. Связь командообразования со стратегией организации. Модели формирования эффективной команды. Процесс командообразования. Роль руководителя и HR в командообразовании. Индикаторы успешного командообразования в рамках стратегического управления.	2
Итого за семестр:				24
Итого:				24

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
3 семестр			
Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	Подготовка к практическим занятиям	Понятие и сущность стратегии управления персоналом (СУП). Место СУП в системе общей стратегии организации. Типы кадровых стратегий в зависимости от общей стратегии бизнеса. Этапы разработки стратегии управления персоналом. Ключевые документы и показатели. Эволюция моделей УЧР: от кадрового делопроизводства к стратегическому партнёрству. Классические модели. Модели по критерию вовлечённости персонала. Ресурсная модель. Модели компетенций и модель управления талантами. Сравнительный анализ моделей: жёсткий и мягкий подход.	34
Система стратегического управления персоналом	Подготовка к практическим занятиям	Система стратегического управления персоналом (ССУП). Организационный дизайн ССУП. Стратегические изменения в управлении персоналом. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований. Инструменты внедрения стратегических изменений. Понятие и виды стратегических изменений. Причины необходимости стратегических изменений в управлении персоналом. Модели управления стратегическими изменениями. Сопротивление изменениям и методы его преодоления. Роль службы управления персоналом в инициировании и сопровождении изменений. Оценка эффективности стратегических изменений. Команда и рабочая группа: различия. Связь командообразования со стратегией организации. Модели формирования эффективной команды. Процесс командообразования. Роль руководителя и HR в командообразовании. Индикаторы успешного командообразования в рамках стратегического управления.	34
Итого за семестр:			68
Итого:			68

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	Стратегическое управление человеческими ресурсами: учебник / Подвербных О.Е., Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева: 2020.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 116656	Электронный ресурс
2	Стратегия управления человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Серков Л.Н., Университет экономики и управления: 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 89498	Электронный ресурс
3	Управление человеческими ресурсами организации : учебное пособие / К. В. Трубицын [и др.]; Самарский государственный технический университет, Управление и системный анализ теплоэнергетических и социотехнических комплексов.- Самара, 2024.- 234 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 6095	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Барбарская, М.Н. Основы управления человеческими ресурсами : учебное пособие / М. Н. Барбарская; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика промышленности и производственный менеджмент.- Самара, 2019.- 183 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 3677	Электронный ресурс
5	Гужова, О.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / О. А. Гужова, Е. В. Князькина; Самарский государственный технический университет, Стоимостной инжиниринг и техническая экспертиза зданий и сооружений.- Самара, 2025.- 52 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 6351	Электронный ресурс
6	Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Савченко И.П., Воронцова Г.В., Северо-Кавказский федеральный университет: 2014.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 62878	Электронный ресурс

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

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

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
2	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное

3	Яндекс Браузер	ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный)	Свободно распространяемое
---	----------------	---------------------------------	------------------------------

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

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга	http://www.aup.ru/	Ресурсы открытого доступа
2	Евфрат система электронного документооборота и автоматизации бизнес процессов, автоматизация делопроизводства	http://www.evfrat.ru	Ресурсы открытого доступа

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

Лекционные занятия

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

Практические занятия

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

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311, 401, 404).

Лабораторные занятия

Отсутствуют

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.05 «Стратегическое управление
человеческими ресурсами»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.05 «Стратегическое управление человеческими ресурсами»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2025
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	144 / 4
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

**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-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений
			Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений
			Уметь анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом
		ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации	Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами
			Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами

			Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами
		ПК-4.5 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
			Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
			Уметь осуществлять документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации				
ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Экзамен	Нет	Да
	Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Экзамен	Нет	Да

	Уметь анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом	Экзамен	Нет	Да
	Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	тест	Да	Нет
	Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	практические задания	Да	Нет
	Уметь анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом	практические задания	Да	Нет
ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации	Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами	практические задания	Да	Нет
	Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	тест	Да	Нет
	Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	практические задания	Да	Нет
	Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами	Экзамен	Нет	Да
	Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	Экзамен	Нет	Да
	Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	Экзамен	Нет	Да
ПК-4.5 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Экзамен	Нет	Да
	Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Экзамен	Нет	Да
	Уметь осуществлять документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Экзамен	Нет	Да

	Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	тест	Да	Нет
	Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	практические задания	Да	Нет
	Уметь осуществлять документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	практические задания	Да	Нет
Система стратегического управления персоналом				
ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	практические задания	Да	Нет
	Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	тест	Да	Нет
	Уметь анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом	практические задания	Да	Нет
	Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Экзамен	Нет	Да
	Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Экзамен	Нет	Да
	Уметь анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом	Экзамен	Нет	Да
ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации	Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	Экзамен	Нет	Да
	Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	Экзамен	Нет	Да
	Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами	Экзамен	Нет	Да

	Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	тест	Да	Нет
	Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	практические задания	Да	Нет
	Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами	практические задания	Да	Нет
ПК-4.5 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Уметь осуществлять документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	практические задания	Да	Нет
	Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	тест	Да	Нет
	Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	практические задания	Да	Нет
	Уметь осуществлять документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Экзамен	Нет	Да
	Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Экзамен	Нет	Да
	Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Экзамен	Нет	Да

**Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.05 Стратегическое управление человеческими ресурсами**
(шифр и наименование дисциплины)

для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)

2025 ГОД ПРИЕМА

(год приема на образовательную программу)

Контролируемая (ые) компетенция(и):

ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда

(шифр и наименование компетенции(й))

Спецификация тестовых заданий

Содержание дисциплины (разделы / темы)	Число заданий								
	закрытые			открытые				комбинированные	всего
	однозначный выбор варианта ответа	многозначный выбор варианта ответа	задание на сопоставление	задание на установление правильной последовательности	задания на дополнение	задания с развернутым ответом	практико-ориентированные задания	Задания с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	
Раздел 1. Управление человеческими ресурсами в стратегическом менеджменте организации	13	13	6	8	9	4			53
Тема 1. Стратегия управления персоналом как составляющая стратегии организации.	10	8	6	7	3	3			37
Тема 2. Модели стратегического управления персоналом.	3	5	-	1	6	1			16
Раздел 2. Система стратегического управления персоналом	9	8	11	6	8	5			47
Тема 3. Система стратегического управления персоналом. Стратегические изменения. Роль менеджера в процессе стратегических преобразований.	2	3	5	2	5	1			18
Тема 4. Стратегические изменения	2	1	2	2	1	4			12
Тема 5. Командообразование как важнейший фактор в стратегическом управлении персоналом	5	4	4	2	2				17
Итого	22	21	17	14	17	9			100

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
ПК-4	Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	100

Сценарии выполнения диагностических заданий

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

Система оценивания заданий

Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл

Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл.
Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл.
Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз. Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения.	2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание.
Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	Максимальный балл - 4. Студент может получить 4 балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл), Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл).
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.

Тестовые задания с ключами ответов

№ Задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
<i>ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда</i>						
1.	Прочитайте и дополните фразу: Стратегия управления персоналом - это планы, направления действий, последовательность принимаемых решений и методы, позволяющие дать оценку, провести анализ и разработать эффективную систему воздействия на персонал для реализации _____ организации.	стратегии развития	Задание открытого типа на дополнение	1	1	3
2.	Прочитайте и дополните фразу: Упреждающее управление персоналом опирается на новаторское лидерство и _____ функций управления персоналом.	интеграцию	Задание открытого типа на дополнение	1	1	3
3.	Прочитайте и дополните фразу: Одной из основных задач стратегии в области управления человеческими ресурсами является достижение максимальной эффективности _____ в управление персоналом.	инвестиций	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
4.	Прочитайте и дополните фразу: Анализ _____ вскрывает те внутренние возможности и тот потенциал, на который может рассчитывать фирма в конкурентной борьбе.	внутренней среды	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2

5.	Прочитайте и дополните фразу: Главной целью службы управления персоналом является обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и _____ развитие.	социальное	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
6.	Прочитайте и дополните фразу: Компетенции – это характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности: совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и _____ поведения.	стереотипов	Задание открытого типа на дополнение	1	1	3
7.	Прочитайте и дополните фразу: Стратегический контроль отличается от оперативного тем, что он сфокусирован на том, возможно ли в дальнейшем реализовывать принятые стратегии и приведет ли их реализация к _____.	достижению поставленных целей	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
8.	Прочитайте и дополните фразу: Технология управления компетенциями интегрирует технологии управления по целям и определения _____ производства.	требований	Задание открытого типа на дополнение	1	1	3
9.	Прочитайте и дополните фразу: Внутренняя среда анализируется, среди прочего, по такому направлению, как _____ фирмы, их потенциал, квалификация, интересы.	кадры	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
10.	Прочитайте и дополните фразу: Миссия фирмы в концентрированной форме выражает _____ существования фирмы, ее предназначение.	смысл	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
11.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Укажите три части (сферы) среды анализируются в процессе стратегического управления	1. Макроокружение. 2. Непосредственное окружение. 3. Внутренняя среда.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	3
12.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Укажите три главных условия для успешного внедрения управления по целям	1. Желание высшего руководства использовать данный метод. 2. Понимание, что результаты не появятся быстро. 3. Четкое понимание задач и целей компании.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
13.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Укажите пять взаимосвязанных процессов составляют динамическую совокупность стратегического управления.	1. Анализ среды. 2. Определение миссии и целей. 3. Выбор стратегии. 4. Выполнение стратегии. 5. Оценка и контроль выполнения.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
14.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. «Упреждающее управление» в контексте эволюции приоритетов управления персоналом - это	Это подход, при котором акцент смещается от простого оперативного разрешения текущих проблем к определению будущих потребностей людей и	Задание открытого типа с развернутым ответом	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2

		развитию их потенциала.				
15.	<p>Упорядочите этапы процесса стратегического управления:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор стратегии. 2. Оценка и контроль выполнения. 3. Анализ среды. 4. Определение миссии и целей. 5. Выполнение стратегии. <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>	3,4,1,5,2	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1
16.	<p>Упорядочите перечисленные элементы по степени детализации (от наиболее общего к конкретному) в контексте стратегического планирования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Долгосрочные цели. 2. Миссия фирмы. 3. Краткосрочные цели. <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>	2,1,3	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1
17.	<p>Упорядочите этапы процесса определения миссии и целей в стратегическом управлении:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение долгосрочных целей. 2. Определение миссии фирмы. 3. Определение краткосрочных целей. <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>	2,1,3	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1
18.	<p>Упорядочите уровни выраженности компетенции менеджера по возрастанию (от низшего к высшему):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Базовый уровень. 2. Лидерский уровень. 3. Уровень понимания. 4. Сильный уровень. <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>	3,1,4,2	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	3
19.	<p>Упорядочите логическую последовательность действий в рамках управления компетенциями:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сравнение потребностей организации с имеющимися ресурсами. 2. Определение необходимого количественного и качественного состава персонала (потребность). 3. Принятие управленческих решений (найм, развитие и т.д.). 4. Оценка имеющихся работников (ресурсы). <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>	2,4,1,3	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	3
20.	<p>Упорядочите основные задачи контроля в их логической последовательности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выяснение причин отклонений. 2. Определение объекта и показателей проверки. 3. Осуществление корректировки. 4. Оценка состояния объекта. <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>	2,4,1,3	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1
21.	<p>Упорядочите этапы формирования идеологии кадровой работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Документ уточняется по мере развития организации. 2. Идеология реализуется в повседневной работе всеми руководителями. 3. Идеология отражается в виде документа. 	3,2,1	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2

	<p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>																					
22.	<p>Упорядочите приведенные элементы по степени их влияния на успех внедрения управления по целям (от наиболее важного):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понимание, что результаты не появятся быстро. 2. Желание высшего руководства. 3. Четкое понимание целей компании. <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>	2,3,1	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1																
23.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите понятия с их определениями:</p> <p><u>Понятия:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Стратегия управления персоналом; 2) Упреждающее управление; 3) Социальная эффективность; 4) Экономическая эффективность. <p><u>Определения:</u></p> <p>А) Удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации;</p> <p>Б) Планы, направления действий и методы воздействия на персонал для реализации стратегии развития организации;</p> <p>В) Оптимальное использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности при ограниченности трудовых ресурсов;</p> <p>Г) Подход в управлении, при котором акцент смещается от решения текущих проблем к определению будущих потребностей персонала и развитию его потенциала.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4					<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Б</td> <td>Г</td> <td>А</td> <td>В</td> </tr> </table>	1	2	3	4	Б	Г	А	В	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3
1	2	3	4																			
1	2	3	4																			
Б	Г	А	В																			
24.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите понятия с их определениями:</p> <p><u>Понятия:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Миссия фирмы; 2) Стратегический контроль; 3) Управление компетенциями; 4) Непосредственное окружение. <p><u>Определения:</u></p> <p>А) Процесс сравнения потребности организации в кадрах с наличными трудовыми ресурсами и выбор форм воздействия;</p> <p>Б) Концентрация на том, возможно ли в дальнейшем реализовать стратегии и приведут ли они к целям;</p> <p>В) Компоненты среды: покупатели, поставщики, конкуренты, рынок рабочей силы;</p> <p>Г) Концентрированное выражение смысла существования и предназначения фирмы.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4					<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Г</td> <td>Б</td> <td>А</td> <td>В</td> </tr> </table>	1	2	3	4	Г	Б	А	В	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
1	2	3	4																			
1	2	3	4																			
Г	Б	А	В																			
25.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите уровни выраженности компетенции с их характеристиками:</p> <p><u>Уровни:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Уровень понимания; 2) Базовый уровень; 3) Сильный уровень; 4) Лидерский уровень. <p><u>Характеристики:</u></p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Б</td> <td>Г</td> <td>А</td> </tr> </table>	1	2	3	4	В	Б	Г	А	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3								
1	2	3	4																			
В	Б	Г	А																			

	<p>А) Менеджер задает нормы для коллектива и помогает другим проявлять навыки;</p> <p>Б) Компетенция развита нормально, менеджер проявляет необходимые для работы качества;</p> <p>В) Менеджер понимает необходимость, старается проявлять, но не всегда получается;</p> <p>Г) Компетенция проявляется в трудовых процессах, при решении сложных задач.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4																	
1	2	3	4																			
26.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите части среды с объектами их анализа:</p> <p><u>Части среды:</u></p> <p>1) Макроокружение;</p> <p>2) Непосредственное окружение;</p> <p>3) Внутренняя среда.</p> <p><u>Объекты анализа:</u></p> <p>А) Покупатели, конкуренты, поставщики;</p> <p>Б) Кадры, организация управления, финансы;</p> <p>В) Состояние экономики, правовое регулирование, научно-техническое развитие.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3				<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>А</td> <td>Б</td> </tr> </table>	1	2	3	В	А	Б	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1				
1	2	3																				
1	2	3																				
В	А	Б																				
27.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите процессы стратегического управления с их описанием:</p> <p><u>Процессы:</u></p> <p>1) Анализ среды;</p> <p>2) Определение миссии и целей;</p> <p>3) Выбор стратегии;</p> <p>4) Оценка и контроль.</p> <p><u>Описание:</u></p> <p>А) Обеспечивает обратную связь между ходом достижения целей и самими целями;</p> <p>Б) Определяет, как организация будет достигать целей и реализовывать миссию;</p> <p>В) Позволяет понять, зачем фирма функционирует и к чему стремится;</p> <p>Г) Создает базу для определения миссии и выработки стратегий поведения.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4					<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Г</td> <td>В</td> <td>Б</td> <td>А</td> </tr> </table>	1	2	3	4	Г	В	Б	А	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
1	2	3	4																			
1	2	3	4																			
Г	В	Б	А																			
28.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите термины, связанные с управлением персоналом, с их сущностью:</p> <p><u>Термины:</u></p> <p>1) Идеология кадровой работы;</p> <p>2) Кадровая политика;</p> <p>3) Технология управления компетенциями;</p> <p>4) Инвестиции в управление персоналом.</p> <p><u>Сущность:</u></p> <p>А) Определяет стратегию управления персоналом организации;</p> <p>Б) Набор этических норм, отраженный в документе;</p> <p>В) Вложения ресурсов для достижения целей в запланированное время;</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Б</td> <td>А</td> <td>Г</td> <td>В</td> </tr> </table>	1	2	3	4	Б	А	Г	В	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3								
1	2	3	4																			
Б	А	Г	В																			

	<p>Г) Интегрирует технологии управления по целям и определения требований производства.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4																	
1	2	3	4																			
29.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите понятия из области компетенций с их описанием:</p> <p><u>Понятия:</u></p> <p>1) Компетенции; 2) Потребности организации в кадрах; 3) Ресурсы (в контексте управления компетенциями); 4) Результат сравнения потребностей и ресурсов.</p> <p><u>Описания:</u></p> <p>А) Работники с достигнутыми уровнями компетенции, мотивацией, устремлениями; Б) Управленческие решения о ротации, продвижении, найме; В) Характеристики персонала: знания, навыки, стереотипы поведения; Г) Необходимый количественный и качественный состав персонала.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4					<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Г</td> <td>А</td> <td>Б</td> </tr> </table>	1	2	3	4	В	Г	А	Б	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3
1	2	3	4																			
1	2	3	4																			
В	Г	А	Б																			
30.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите аспекты сути стратегии управления персоналом с их содержанием:</p> <p><u>Аспекты:</u></p> <p>1) Определение целей управления; 2) Формирование идеологии; 3) Обеспечение баланса эффективности.</p> <p><u>Содержание:</u></p> <p>А) Документальное закрепление этических норм для всех руководителей; Б) Учет как экономических аспектов, так и интересов работников; В) Равновесие между оптимальным использованием персонала и удовлетворением его потребностей.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3				<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Б</td> <td>А</td> <td>В</td> </tr> </table>	1	2	3	Б	А	В	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3				
1	2	3																				
1	2	3																				
Б	А	В																				
31.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите что является основным элементом (инструментом) стратегического управления организацией</p> <p>А) Контроль; Б) Анализ среды; В) Миссия; Г) Стратегия.</p>	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1																
32.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите на каком уровне выраженности компетенции менеджер не только сам проявляет навыки, но и задает нормы для коллектива, помогая другим</p> <p>А) Базовый уровень; Б) Уровень понимания; В) Сильный уровень; Г) Лидерский уровень.</p>	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2																
33.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите какая из перечисленных задач НЕ является основной задачей стратегического контроля</p>	А	Задание закрытого типа с однозначным выбором	1	1	1																

	<p>А) Проверка правильности выполнения отдельных операций сотрудниками;</p> <p>Б) Выяснение, возможно ли дальше реализовывать стратегии;</p> <p>В) Оценка, приведет ли реализация стратегий к целям;</p> <p>Г) Корректировка стратегий или целей по результатам оценки.</p>		варианта ответа			
34.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите какой подход к управлению человеческими ресурсами признается в статье наиболее эффективным</p> <p>А) Административный подход;</p> <p>Б) Процессный подход;</p> <p>В) Управление по целям;</p> <p>Г) Ситуационный подход.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2
35.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите что, согласно статье, должно зависеть от вклада работника в достижение стратегических целей, меры его ответственности и компетенции</p> <p>А) Только должностные обязанности;</p> <p>Б) Только доступ к обучению;</p> <p>В) Оплата труда;</p> <p>Г) График работы.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2
36.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите какой процесс стратегического управления считается его сердцевиной</p> <p>А) Анализ среды;</p> <p>Б) Определение миссии;</p> <p>В) Анализ и выбор стратегии;</p> <p>Г) Контроль.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
37.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Главная трудность при выполнении стратегии, особенно отмеченная в статье связана с:</p> <p>А) С отсутствием финансов;</p> <p>Б) С неспособностью вовлечь имеющийся трудовой потенциал;</p> <p>В) С неверной миссией;</p> <p>Г) С отсутствием контроля.</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
38.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Частью анализа макрокруга является:</p> <p>А) Изучение конкурентов;</p> <p>Б) Анализ организационной культуры;</p> <p>В) Оценка поставщиков;</p> <p>Г) Изучение научно-технического развития общества.</p>	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
39.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите каким термином в статье обозначается набор этических, не подлежащих нарушению норм в работе с кадрами, отраженный в документе</p> <p>А) Стратегия управления персоналом;</p> <p>Б) Идеология кадровой работы;</p> <p>В) Кадровая политика;</p> <p>Г) Организационная культура.</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	3
40.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите к какому результату, согласно статье, должно привести создание оптимальной системы управления человеческими ресурсами</p> <p>А) К сокращению численности персонала;</p> <p>Б) К увеличению количества руководителей;</p> <p>В) К достижению максимальной эффективности инвестиций в персонал;</p> <p>Г) К полной автоматизации процессов.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	3

41.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Стратегия управления персоналом вырабатывается с учетом интересов: А) Руководства организации; Б) Персонала организации; В) Только акционеров; Г) Только внешних консультантов.	А, Б	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	3
42.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите какие из перечисленных компонентов входят в анализ внутренней среды организации А) Состояние мировой экономики; Б) Финансы фирмы; В) Кадры фирмы, их потенциал; Г) Политические процессы в стране.	Б, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
43.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Основными задачами службы управления персоналом, согласно статье, являются: А) Обеспечение организации кадрами и их эффективное использование; Б) Только ведение кадрового документооборота; В) Профессиональное и социальное развитие кадров; Г) Полная автономия от стратегических целей компании.	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	3
44.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите какие из перечисленных факторов относятся к макроокружению организации А) Правовое регулирование и управление; Б) Лояльность покупателей; В) Социальная и культурная составляющие общества; Г) Производительность труда на предприятии.	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
45.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Понятие «компетенции» включает: А) Совокупность знаний и навыков; Б) Только уровень образования; В) Способности и стереотипы поведения; Г) Только должностные инструкции.	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	2
46.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите какие из перечисленных условий являются критически важными для внедрения управления по целям А) Желание высшего руководящего состава; Б) Быстрое появление первых результатов; В) Четкое понимание задач и целей компании; Г) Отсутствие сопротивления сотрудников на старте.	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	2
47.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите на что должна быть ориентирована оплата труда в рамках эффективной системы А) На конечные результаты работы; Б) Исключительно на стаж работы; В) На вклад в достижение стратегических целей; Г) На количество подчиненных.	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	3
48.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Источником формирования кадрового резерва и принятия решений о персонале в рамках управления	А, Г	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	2

	компетенциями является: А) Сравнение потребностей организации в кадрах с наличными ресурсами; Б) Личные симпатии руководителя; В) Только внешние требования рынка; Г) Выявленное несоответствие между требуемыми и имеющимися компетенциями.		выбором варианта ответа			
49.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите какие из следующих утверждений верно описывают особенности стратегического контроля А) Он направлен на выяснение, приведет ли реализация стратегий к целям; Б) Он аналогичен оперативному контролю за выполнением планов; В) Его результаты могут привести к корректировке целей фирмы; Г) Он в первую очередь проверяет соблюдение трудовой дисциплины.	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
50.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Создание единой организационной культуры обеспечивает А) Снижение требований к персоналу; Б) Коллективный подход к решению задач; В) Разделение культурных норм персоналом; Г) Увеличение количества правил и инструкций.	Б, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	2
51.	Прочитайте и дополните фразу: В современных условиях под стратегическим менеджментом понимают функцию управления, которая распространяется на _____ цели и функционирование организации.	длительные (долгосрочные)	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
52.	Прочитайте и дополните фразу: Сравнительный анализ показывает, что в оперативном управлении основной целью является максимизация прибыли, а в стратегическом менеджменте миссия состоит в _____ организации в будущем.	выживании	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
53.	Прочитайте и дополните фразу: В системе стратегического менеджмента внимание уделяется проблемам _____ окружения, поиску новых возможностей.	внешнего	Задание открытого типа на дополнение	1	1	3
54.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Назовите пять взаимосвязанных процессов, из которых, согласно статье, представляется стратегический менеджмент.	1. Анализ внешней и внутренней среды организации. 2. Определение миссии и целей ее деятельности. 3. Анализ и выбор стратегии развития. 4. Реализация разработанной стратегии. 5. Выполнение и оценка контроля стратегии.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
55.	Упорядочите логическую последовательность процессов стратегического менеджмента: 1. Реализация разработанной стратегии. 2. Определение миссии и целей. 3. Анализ и выбор стратегии развития. 4. Анализ внешней и внутренней среды. 5. Выполнение и оценка контроля стратегии. Ответ запишите в виде	4,2,3,1,5	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1

	последовательности цифр через запятую слева направо.																	
56.	<p>Упорядочите этапы развития корпоративного планирования, определяющие концепцию стратегического менеджмента, по степени их обобщённости (от основы к цели):</p> <p>1. Целевые установки в системе управления. 2. Повышение конкурентности. 3. Этапы развития корпоративного планирования.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>	3,1,2	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1												
57.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите понятия с их определениями/характеристиками:</p> <p><u>Понятия:</u> 1) Стратегический менеджмент; 2) Стратегическое планирование; 3) Оперативное управление.</p> <p><u>Характеристики:</u> А) Направлено на достижение новых результатов: поиск новых рынков, товаров, технологий; Б) Основной целью является максимизация прибыли; В) Предусматривает принятие оптимальных управленческих решений.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3				<table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>А</td> <td>В</td> <td>Б</td> </tr> </table>	1	2	3	А	В	Б	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
1	2	3																
1	2	3																
А	В	Б																
58.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите элементы основы стратегических решений с их описанием:</p> <p><u>Элементы:</u> 1) Анализ прошлых ситуаций; 2) Анализ настоящих ситуаций; 3) Анализ будущих ситуаций.</p> <p><u>Описание:</u> А) Необходим для понимания текущей ситуации развития организации; Б) Обеспечивает базу для прогнозирования и определения перспектив; В) Позволяет учесть исторический контекст и предыдущий опыт.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3				<table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>А</td> <td>Б</td> </tr> </table>	1	2	3	В	А	Б	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
1	2	3																
1	2	3																
В	А	Б																
59.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите существенные характеристики стратегического менеджмента с их краткими определениями:</p> <p><u>Характеристики:</u> 1) Определение уровня развития сейчас; 2) Анализ перспектив развития; 3) Исследование способов достижения результата.</p> <p><u>Определения:</u> А) Диагностика текущего состояния организации; Б) Планирование пути от текущего состояния к желаемому; В) Прогнозирование желаемого состояния через несколько лет.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3				<table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>А</td> <td>В</td> <td>Б</td> </tr> </table>	1	2	3	А	В	Б	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
1	2	3																
1	2	3																
А	В	Б																

60.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Основой управления и принципиальным признаком эффективного менеджмента организации является</p> <p>А) Наличие большого штата сотрудников; Б) Современное техническое оснащение; В) Формулировка стратегии и методический инструментарий; Г) Высокая доля на рынке.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
61.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Укажите на развитие в какой перспективе нацелен стратегический менеджмент, согласно сравнительному анализу</p> <p>А) На краткосрочную перспективу; Б) На среднесрочную перспективу; В) На долгосрочную перспективу; Г) Только на текущий момент.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
62.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Стратегическое управление характеризуется как:</p> <p>А) Как статичный набор правил; Б) Как процесс, осуществляемый взаимодействием организации с её окружением; В) Как исключительно финансовый механизм; Г) Как функция контроля за дисциплиной.</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
63.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Процесс принятия стратегических решений обеспечивает</p> <p>А) Интуиция руководителя; Б) Основа, базирующаяся на анализе прошлых, настоящих и будущих ситуаций; В) Копирование решений успешных конкурентов; Г) Жёсткое следование первоначальному плану.</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
64.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Укажите к какому результату ведёт разработка и реализация системы менеджмента</p> <p>А) К росту уровня результативности деятельности организации; Б) К гарантированному увеличению прибыли каждый квартал; В) К автоматическому сокращению издержек; Г) К немедленному выводу новых товаров на рынок.</p>	А	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
65.	<p>Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите какие из перечисленных элементов входят в стратегический менеджмент</p> <p>А) Формирование стратегии; Б) Ежедневный контроль трудовой дисциплины; В) Управление внедрением стратегии; Г) Составление ежемесячной бухгалтерской отчётности.</p>	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
66.	<p>Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите на какие аспекты обращает внимание стратегический менеджмент</p> <p>А) Поиск новых возможностей; Б) Эффективное использование ресурсов внутри организации;</p>	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1

	В) Проблемы внешнего окружения; Г) Техническое обслуживание оборудования.					
67.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите что характеризует «действительность» в системе стратегического менеджмента А) Строгое следование пятилетнему плану; Б) Быстрое реагирование на новые запросы рынка; В) Изменение под влиянием окружения; Г) Стабильность всех внутренних процессов.	Б, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
68.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Разработка и реализация какой системы ведёт к росту результативности организации А) Системы менеджмента; Б) Системы автоматизированного проектирования; В) Системы штрафов и поощрений; Г) Системы стратегического менеджмента.	А, Г	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
69.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Концепция стратегического менеджмента определяется через: А) Этапы развития корпоративного планирования; Б) Целевые установки в системе управления; В) Размер уставного капитала; Г) Количество филиалов компании.	А, Б	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
70.	Прочитайте и дополните фразу: Наиболее простая модель функционирования команды (модель «черного ящика») представляет собой систему, на входе в которую мы имеем поток типовых ресурсов, а на выходе _____, направленные на эффективное использование ресурсов.	управленческие решения	Задание открытого типа на дополнение	1	1	5
71.	Прочитайте и дополните фразу: Существо _____ подхода свидетельствует о том, что он применим в стратегическом управлении только на стадии реализации стратегии.	ситуационного	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
72.	Прочитайте и дополните фразу: Отсутствие _____ – первый шаг к развалу команды.	общих ценностей	Задание открытого типа на дополнение	1	1	5
73.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три направления деятельности лидера выделяются в статье, когда он выступает в роли «слуги»	1) Формирование общего видения будущего. 2) Выявление и анализ ментальных моделей. 3) Развитие в людях системного мышления.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4
74.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите четыре модели управления включает в себя, согласно статье, стратегия создания команды	1) Закрытая модель управления. 2) Открытая модель управления. 3) Модель случайного управления. 4) Модель управления типа «идея».	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4
75.	Упорядочите стадии разработки стратегии и соответствующие им предпочтительные типы личностей по шкале принятия решений/сбора информации: 1. Стадия детализации планов – тип S.	2,3,1	Задание закрытого типа на установление	2	2	5

	<p>2. Стадия разработки видения и миссии – тип N.</p> <p>3. Стадия целеполагания – тип T.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>		последовательности																			
76.	<p>Упорядочите шаги от идеи до развала команды:</p> <p>1. Развал команды.</p> <p>2. Отсутствие общих ценностей.</p> <p>3. Формирование группы со сходными ценностными ориентациями.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>	3,2,1	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	5																
77.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите типы личности (по Майерс-Бриггс) с их краткими характеристиками:</p> <p><u>Типы личности:</u></p> <p>1) Интроверт (I);</p> <p>2) Человек чувствующего типа (F);</p> <p>3) Человек решающего типа (J);</p> <p>4) Человек сенсорного типа (S).</p> <p><u>Характеристики:</u></p> <p>А) Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств;</p> <p>Б) Принимает решения сердцем, основываясь на личных убеждениях и ценностях;</p> <p>В) Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира;</p> <p>Г) Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	1	2	3	4					<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>Б</td> <td>Г</td> <td>А</td> </tr> </table>	1	2	3	4	В	Б	Г	А	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	5
1	2	3	4																			
1	2	3	4																			
В	Б	Г	А																			
78.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите роли в управленческой команде с их описанием:</p> <p><u>Роли:</u></p> <p>1) Лидер команды (капитан);</p> <p>2) «Коммуникатор»;</p> <p>3) Внешний консультант;</p> <p>4) Участники команды.</p> <p><u>Описания:</u></p> <p>А) Специалист, осуществляющий общее управление процессом деятельности команды;</p> <p>Б) Владелец процесса выработки решений;</p> <p>В) Непосредственные члены группы, участвующие в работе;</p> <p>Г) Эксперт по отдельным вопросам или консультант по управлению процессом.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	1	2	3	4					<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Б</td> <td>А</td> <td>Г</td> <td>В</td> </tr> </table>	1	2	3	4	Б	А	Г	В	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	5
1	2	3	4																			
1	2	3	4																			
Б	А	Г	В																			
79.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите принципы работы в команде с их сущностью:</p> <p><u>Принципы:</u></p> <p>1) Коллективные решения надежнее;</p> <p>2) Групповые решения усиливают сотрудничество;</p> <p>3) Групповые решения более продуманны.</p> <p><u>Сущность:</u></p> <p>А) Снижают сопротивление несогласных с принятым решением;</p> <p>Б) Реализуется синергический эффект системы из разных специалистов;</p> <p>В) Отличаются большей продуманностью возможных последствий.</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Б</td> <td>А</td> <td>В</td> </tr> </table>	1	2	3	Б	А	В	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	5										
1	2	3																				
Б	А	В																				

	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	1	2	3														
1	2	3																
80.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите условия применимости ситуационного подхода в стратегическом управлении с требованиями к руководителю: Условия: 1) На стадии реализации стратегии; 2) Руководитель должен знать эталонные стратегии; 3) Руководитель должен уметь адекватно интерпретировать ситуацию. Требования: А) Обладание знаниями по управлению; Б) Владение инструментами анализа; В) Область применения подхода. Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	1	2	3				<table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>В</td> <td>А</td> <td>Б</td> </tr> </table>	1	2	3	В	А	Б	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	5
1	2	3																
1	2	3																
В	А	Б																
81.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Укажите что делает команду командой, по утверждению психологов А) Наличие формального лидера; Б) Общая цель; В) Совместный труд по формулированию и реализации цели; Г) Работа в одном офисе.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5												
82.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Укажите какой размер группы считается наиболее конфликтным А) 3-5 человек; Б) 7-8 человек; В) 15-20 человек; Г) Более 20 человек.</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5												
83.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Укажите кто выполняет определение стратегии и путей ее достижения А) Менеджеры среднего звена; Б) Вся управленческая команда коллективно; В) Независимые консультанты; Г) Директор.</p>	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5												
84.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Укажите на какой школе стратегического управления основан подход, рассматривающий лидера как «слугу», служащего миссии организации А) Когнитивная школа; Б) Школа дизайна; В) Школа обучения; Г) Позиционная школа.</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5												
85.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ: Ключевым фактором смягчения трудностей в условиях современной среды российского бизнеса является А) Урезание бюджетов; Б) Использование временной помощи; В) Команды; Г) Автоматизация процессов.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5												
86.	<p>Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите какие из перечисленных субъектов могут входить в состав управленческой команды А) Менеджеры верхнего уровня управления; Б) Все без исключения рядовые сотрудники;</p>	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	5												

	В) Независимые консультанты; Г) Только непосредственные подчиненные лидера.					
87.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите какие из перечисленных качеств наряду со способностью работать в команде считаются подходящими личными качествами в современном мире А) Надежность; Б) Готовность помочь; В) Агрессивность в отстаивании своей позиции; Г) Полная независимость от мнения коллег.	А, Б	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	5
88.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Для формирования самоорганизуемых рабочих групп или автономных команд лидеров, как оптимального подхода к решению стратегических проблем необходимо А) Наличие одного суперлидера; Б) Способность членов группы формировать новые системы приоритетов; В) Умение доносить новые приоритеты до других; Г) Четкое следование уставу организации.	Б, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	5
89.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите какие из перечисленных факторов являются важными при формировании команды А) Распределение ролей среди членов группы; Б) Максимально возможный размер группы; В) Четкое понимание границ власти при принятии решений; Г) Сохранение личных целей участников в тайне.	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	5
90.	Прочитайте и дополните фразу: Стратегическое управление представляет собой непрерывный процесс управления, опирающийся на _____ потенциал как основу хозяйствующего субъекта.	человеческий	Задание открытого типа на дополнение	1	1	4
91.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Назовите три ключевых принципа модели стратегического планирования Гарвардской группы (школы бизнеса).	1. Контролируемость процесса: стратегия. 2. Ответственность топ-менеджмента. 3. Уникальность стратегий.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4
92.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите две основные особенности модели стратегического плана Г. Стейнера	1. Всесторонний охват и полнота. 2. Четкая взаимосвязь уровней планирования.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4
93.	Упорядочите три этапа принятия стратегического решения, выделенные Г. Минцбергом, в их логической последовательности: 1. Осознание. 2. Сбор информации. 3. Сокращение перечня вариантов и окончательный выбор. Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.	1,2,3	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	4
94.	Упорядочите элементы в рамках методологического принципа простоты выражения стратегии (по	4,1,3,2	Задание закрытого типа на	2	2	4

	<p>модели Гарвардской группы) от самого важного требования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лаконичность. 2. Четкость. 3. Ясность. 4. Простота. <p>Ответ запишите в виде последовательности цифр через запятую слева направо.</p>		установлен ие последоват ельности															
95.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите категории стратегических решений по Д. Хиксону с их содержательными характеристиками:</p> <p><u>Категории:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Сжатые; 2) Спорадические; 3) Ускоренные. <p><u>Характеристики:</u></p> <p>А) Многочисленные задержки, привлечение экспертов, неоднородность информации, неформальные переговоры;</p> <p>Б) Незначительные задержки, ограниченное участие экспертов, многочисленные совещания, большая власть инициаторов;</p> <p>В) Использование только доступной информации, ограниченное участие сторон, решения менеджерами среднего звена.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3				<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Б</td> <td>А</td> <td>Б</td> </tr> </table>	1	2	3	Б	А	Б	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	4
1	2	3																
1	2	3																
Б	А	Б																
96.	<p>Прочитайте текст вопроса и соотнесите основные характеристики стратегических решений с их кратким описанием:</p> <p><u>Характеристики:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Отражают точку зрения руководства; 2) Имеют дальний прицел; 3) Включают большое изменение. <p><u>Описания:</u></p> <p>А) Подразумевают длительные перспективы и долгосрочное значение;</p> <p>Б) Определяют, на что должна быть похожа организация и чем заниматься;</p> <p>В) Предполагают значительные перемены в системе работы организации.</p> <p>Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3				<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Б</td> <td>А</td> <td>В</td> </tr> </table>	1	2	3	Б	А	В	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	4
1	2	3																
1	2	3																
Б	А	В																
97.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите что, согласно первоначальной модели А. Томпсона и А. Стрикленда, объединяются для определения сути бизнеса и будущих действий организации</p> <ol style="list-style-type: none"> А) Стратегия и тактика; Б) Миссия и цели организации; В) Сильные и слабые стороны; Г) Финансовые и административные стратегии. 	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	4												
98.	<p>Прочитайте вопрос и выберите верный ответ:</p> <p>Укажите с чем, по мнению И. Ансоффа, существует необходимость согласовать стратегию диверсификации для обеспечения синергического эффекта</p> <ol style="list-style-type: none"> А) С текущей рыночной конъюнктурой; Б) Со всеми составляющими элементами организационной структуры компании; В) С мнением рядовых сотрудников; 	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	4												

	Г) С краткосрочными финансовыми показателями.					
99.	Прочитайте и выберите два верных ответа: Укажите что является объектами стратегического управления А) Сами организации; Б) Отдельные рядовые сотрудники; В) Стратегические хозяйственные подразделения организаций; Г) Ежедневные операционные задачи.	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	4
100.	Прочитайте и выберите два верных ответа: В рамках подхода, ориентированного на ресурсы (потенциал ресурсов): А) Кадровые ресурсы рассматриваются как основной источник конкурентного преимущества. Б) Персонал рассматривается в первую очередь как крупная статья переменных издержек. В) Особое внимание уделяется развитию и сохранению интеллектуального капитала организации. Г) Стратегия УЧР разрабатывается в полной изоляции от бизнес-стратегии	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	2

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 экзамена.

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Отлично»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	86-100
«Хорошо»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
«Удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	51-60
«Не удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50