

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1 из 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	--------------	------------------------	--------------

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине**

**Б1.О. Стратегическое управление и кадровая политика**

**Направление подготовки (специальность)  
38.03.03 «Управление персоналом»  
Направленность (профиль)  
«Управление персоналом в организации»**

**Присваиваемая квалификация (степень)  
бакалавр**

**Форма обучения  
Очная**

**Год(ы) набора 2026**

**Челябинск 2026 г.**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
  - 3.1 Виды оценочных средств**
  - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств**
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Б1.О «Стратегическое управление и кадровая политика»

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения – 5 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.О «Стратегическое управление и кадровая политика» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
<b>ОПК-3:</b> Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	<b>ОПК 3.1.</b> Владеет методами принятия обоснованных организационных управленческих решений в сфере профессиональной деятельности <b>ОПК 3.2.</b> Демонстрирует умение оценивать операционную, организационную эффективность и социальную значимость принимаемых организационно-управленческих решений <b>ОПК 3.3.</b> Разрабатывает организационно-управленческие решения в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среде	<b>Знать:</b> теоретические основы концепции управления человеческими ресурсами, разработки кадровой политики и кадровой стратегии организации, маркетинга персонала; основы оценки и развития трудового потенциала работников организации, в том числе в части работы с талантами; основы и методы кадрового планирования; основы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом <b>Уметь:</b> разрабатывать планы по управлению персоналом, в том числе по управлению талантами в организации; применять количественные и качественные методы планирования персонала; разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия <b>Владеть:</b> навыками разработки проектов документов, необходимых для реализации стратегии управления персоналом организации
<b>ПК-8:</b> Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	<b>ПК-8.1.</b> Демонстрирует знание теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ. <b>ПК-8.2.</b> Демонстрирует способность оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее	<b>Знать:</b> теоретические положения управления социальным развитием организации <b>Уметь:</b> оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой <b>Владеть:</b> навыками разработки анкет для оценки удовлетворенности



Министерство образования и науки Российской Федерации  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
 Факультет экономики и управления  
 Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

	мероприятий. <b>ПК-8.3.</b> Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики	персонала корпоративной социальной политикой навыками разработки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики
--	---	--

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного Средства
<b>ОПК-3:</b> Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	<b>Знать:</b> теоретические основы концепции управления человеческими ресурсами, разработки кадровой политики и кадровой стратегии организации, маркетинга персонала; основы оценки и развития трудового потенциала работников организации, в том числе в части работы с талантами; основы и методы кадрового планирования; основы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	1. Основы кадровой политики организации и стратегического управления персоналом 2. Трудовой потенциал работника и организации 3. Основы корпоративной социальной политики 4. Основы кадрового планирования 5. Планирование и прогнозирование потребности в персонале	Очная форма – 5 семестр	1	Задание закрытого типа на установление соответствия
				2	Задание закрытого типа на установление последовательности
				3-16	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	<b>Уметь:</b> разрабатывать планы по управлению персоналом, в том числе по управлению талантами в организации;			Очная форма – 5 семестр	19,20
				21,22	Задание открытого типа с развернутым



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	применять количественные и качественные методы планирования персонала; разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия				ответом
	<b>Владеть:</b> навыками разработки проектов документов, необходимых для реализации стратегии управления персоналом организации		Очная форма – 5 семестр	24, 27, 28	Задания открытого типа с кратким ответом  Задание открытого типа задача
<b>ПК-8:</b> Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	<b>Знать:</b> теоретические положения управления социальным развитием организации	1. Основы кадровой политики организации и стратегического управления персоналом 2. Трудовой потенциал работника и организации 3. Основы корпоративной социальной политики 4. Основы кадрового планирования 5. Планирование и прогнозирование потребности в персонале	Очная форма – 5 семестр	17, 18	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	<b>Уметь:</b> оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой		Очная форма – 5 семестр	23	Задания открытого типа с кратким ответом
				25, 26	Задание открытого типа с кратким ответом / да-нет
	<b>Владеть:</b> навыками разработки анкет для оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой			Очная форма – 5 семестр	



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 3.2 Содержание оценочных средств

#### *Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа*

#### **Задание 1.** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

*Прочитайте задание, и установите соответствие между определением и содержанием кадровой политики и кадровой стратегии:*

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо

<i>Понятие</i>	<i>Содержание понятия</i>
А) Кадровая политика	1. Совокупность долгосрочных кадровых целей организации и способов их достижения
Б) Кадровая стратегия	2. Совокупность норм, принципов, ценностей, определяющих работу с персоналом организации

А	Б

#### **Задание 2.** (Задание закрытого типа на установление последовательности)

*Составьте верную логическую последовательность этапов формирования кадровой политики. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:*

1. Разработка общих принципов и целей кадровой политики.
2. Обоснование распределения средств на оплату и стимулирование труда.
3. Анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации
4. Планирование потребности в персонале.

--	--	--	--

#### **Задание 3.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества организации посредством эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменений внешней среды, представляет собой:

- а) кадровую технологию;
- б) стратегию управления человеческими ресурсами;
- в) кадровую политику;
- г) нет правильных ответов.

#### **Задание 4.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Для оценки потенциала человеческих ресурсов необходимо создание системы:

- а) кадрового менеджмента;
- б) кадрового маркетинга;
- в) кадрового аудита;
- г) нет правильных ответов.



**Задание 5.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какое общее требование НЕ относится к кадровой политике?

- а) кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития организации;
- б) кадровая политика должна быть достаточно гибкой;
- в) кадровая политика должна быть прозрачной;
- г) кадровая политика должна обеспечивать индивидуальный подход к каждому работнику.

**Задание 6.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник – это...

- а) кадровый потенциал работника;
- б) трудовой потенциал работника;
- в) кадровый потенциал организации;
- г) профессионализм работника.

**Задание 7.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что является целью кадровой политики организации?

- а) обеспечение текущих и перспективных потребностей организации в персонале требуемого количества и качества;
- б) снижение текучести кадров;
- в) проведение успешной адаптации персонала;
- г) снижение затрат на персонал.

**Задание 8.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что из перечисленного списка относится к направлениям кадровой политики организации?

- а) найм, отбор и расстановка кадров
- б) мотивация и стимулирование труда;
- в) развитие персонала;
- г) все вышеперечисленное.

**Задание 9.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

На какой срок осуществляется оперативное кадровое планирование?

- а) до 1 месяца;
- б) 6-12 месяцев;
- в) до 1 года;
- г) 1-3 года.

**Задание 10.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что НЕ является этапом кадрового планирования в организации?

- а) оценка имеющихся трудовых ресурсов;
- б) планирование будущих потребностей в кадрах;
- в) оценка будущих потребностей в кадрах;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

г) расчет экономической и социальной эффективности привлечения кадров.

**Задание 11.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какие методы можно применять для планирования потребности в персонале?

- а) экспертные;
- б) экстраполяции;
- в) нормативные;
- г) все перечисленные.

**Задание 12.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

К методам определения количественной потребности в кадрах относят:

- а) расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса;
- б) метод расчета по нормам обслуживания;
- в) метод расчета по рабочим местам и нормативам численности;
- г) все ответы верны.

**Задание 13.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Как привести численность организации в соответствие с ее реальными потребностями не прибегая к увольнениям:

- а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
- б) прекращение приема на работу;
- в) заключение краткосрочных контрактов;
- г) переобучение персонала.

**Задание 14.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какая кадровая технология направлена на скорейшее привыкание вновь принятого сотрудника к новому рабочему месту и коллективу?

- а) адаптация;
- б) стажировка;
- в) социализация;
- г) геймификация.

**Задание 15.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Передача сторонней организации некоторых бизнес-процессов, являющихся для организации непрофильными и экономически невыгодными, но необходимыми в общей технологической цепочке, называется:

- а) аутстаффинг;
- б) лизинг персонала;
- в) аутсорсинг;
- г) самозанятость.

**Задание 16.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

С позиции концепции человеческих ресурсов талантом для организации считается



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

работник, обладающий:

- а) высокой квалификацией;
- б) значительным опытом;
- в) высоким потенциалом;
- г) приверженностью организации.

**Задание 167.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Корпоративная социальная политика НЕ включает в себя:

- а) меры по развитию коллектива;
- б) охрану труда;
- в) повышение престижа работодателя;
- г) рост доходов персонала.

**Задание 178.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Социальная политика организации затрагивает:

- а) внешнюю среду организации;
- б) внутреннюю среду организации;
- в) внешнюю и внутреннюю среду организации;
- г) интересы конкретного работника, действует точно.

*Часть 2. База тестовых вопросов **открытого типа***

**Задание 19.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Вставьте термин.

Организационно-правовой документ, который служит основой для определения вакантных штатных единиц в организации и содержит информацию о ее структуре и кадровом составе – это: \_\_\_\_\_.

**Задание 20.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается четыре слова).

Вставьте термин.

Документ, который является результатом процесса планирования и содержит увязанные по срокам, ресурсам и исполнителям мероприятия – это \_\_\_\_\_.

**Задание 21.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ  
Опишите, что представляет собой пассивная кадровая политика?

**Задание 22.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ  
Перечислите основные разделы штатного расписания организации.

**Задание 183.** (Задание открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается четыре



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

слова).

\_\_\_\_\_ политика отражает взаимоотношения работодателей, администрации и наемных работников по поводу сохранения и изменения их социального положения в организации и осуществляется посредством добровольно реализуемых мероприятий, обеспечивающих эффективное решение приоритетных корпоративных социальных задач или внешних общественных проблем.

**Задание 24.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос (допускается до двух слов).*

Какие виды кадровой политики по степени открытости внешней среде Вам известны?

**Задание 25.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Можно ли утверждать, что маркетинг персонала и корпоративная социальная политика тесно связаны, так как основаны на общих принципах социальной корпоративной ответственности как перед своими сотрудниками, так и теми, кто рассматривает возможность ими стать?

**Задание 196.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Может ли социально ответственная компания не иметь корпоративную социальную политику и не осуществлять мероприятия по социальному развитию своего коллектива?

**Задание 27.** (Задание открытого типа задача)

В первом полугодии рабочими цеха отработано 42360 чел.-дней. Целодневные простои составили 520 чел.-дней, а неявки на работу по всем причинам - 26805 чел.-дней. Число календарных дней в первом полугодии - 181, в том числе рабочих дней - 128.

Задание. Рассчитать среднюю списочную и среднюю явочную численность рабочих, среднее число фактически работавших, коэффициент использования средней списочной численности рабочих.

**Задание 28.** (Задание открытого типа задача)

Составьте план-график проведения обучения 6 сотрудников отдела продаж по программе «Повышение эффективности продаж» (объем программы – 8 час.), запланированное на период с 21 октября по 30 ноября 2019 г. Одновременно обучение могут проходить не более 2-х сотрудников отдела. Так как обучение будет проводиться в рабочее время, его продолжительность должна составлять не более 4-х часов в день.

## **4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)**

Зачет состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Для получения оценки «зачтено» студенту необходимо набрать не менее 50 баллов.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

#### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

##### Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ		Критерии
	А	Б	
1	2	1	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	1423		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Б		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	В		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	Б		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	А		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	А		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	Г		3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

12	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	Штатное расписание	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
20	План	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	Политика, при которой руководство организации не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
22	1. Наименования структурных подразделений. 2. Наименования должностей (специальностей, профессий) и квалификаций. 3. Количество штатных единиц. 4. Размеры окладов и (или) тарифных ставок. 5. Размеры доплат и надбавок (если они установлены)	5 б - совпадение с верным ответом + характеристика 4 б – совпадение с верным ответом 3 б – частичное совпадение с ответом ( $\geq 50\%$ ) 2 б – частичное совпадение с ответом (50%) 1 б – частичное совпадение с ответом ( $< 50\%$ ) 0 б – остальные случаи
23	Корпоративная социальная	5 б - совпадение с верным ответом + характеристика 4 б – совпадение с верным ответом 3 б – частичное совпадение с ответом ( $\geq 50\%$ ) 2 б – частичное совпадение с ответом (50%) 1 б – частичное совпадение с ответом ( $< 50\%$ ) 0 б – остальные случаи
24	Открытая, закрытая	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
25	Да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	Нет	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Средняя списочная численность: $Чсс = ((42360+520)+26805)/181 = 385$ чел. Средняя явочная численность: $Чя = (42360+520)/128 = 335$ чел. Среднее число фактически работающих: $Чфр = 42460/128 = 331$ чел. Коэффициент использования средней списочной численности: $Ксс = 331/385 = 0,86$	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю)  
«Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

28	ФИО	21.10	22.10	23.10	24.10	25.10	28.10	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
	1							
	2							
	3							
	4							
	5							
	6							

#### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. *Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично» и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.*

2. *Средний уровень соответствует оценке «хорошо» и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.*

3. *Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно» и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.*

4. *Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно», обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.*

