

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 10.09.2026 10:16:29

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

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

Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

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 заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» 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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» 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»

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

Семестр (семестры) изучения: для очно-заочной формы обучения – 6 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
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК 3.1. Владеет методами принятия обоснованных организационных управленческих решений в сфере профессиональной деятельности ОПК 3.2. Демонстрирует умение оценивать операционную, организационную эффективность и социальную значимость принимаемых организационно-управленческих решений ОПК 3.3. Разрабатывает организационно-управленческие решения в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среде	Знать: 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 Уметь: 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 Владеть: навыками разработки проектов документов, необходимых для реализации стратегии управления персоналом организации
ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	ПК-8.1. Демонстрирует знание теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ. ПК-8.2. Демонстрирует способность оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее	Знать: теоретические положения управления социальным развитием организации Уметь: оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой Владеть: 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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 4	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	мероприятий. ПК-8.3. 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
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Знать: 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
	Уметь: разрабатывать планы по управлению персоналом, в том числе по управлению талантами в организации;		Очная форма – 5 семестр	19,20	Задание открытого типа с кратким ответом /вставить термин
				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 заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю)
«Управление персоналом» 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
				24	Задания открытого типа с кратким ответом
	Владеть: навыками разработки проектов документов, необходимых для реализации стратегии управления персоналом организации		Очная форма – 5 семестр	27,28	Задание открытого типа задача
ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	Знать: теоретические положения управления социальным развитием организации	1. Основы кадровой политики рганизации 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
	Уметь: 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
	Владеть: 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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» 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.

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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) наем, 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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» 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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» 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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» 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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» 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 заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» 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: $Ч_{сс} = ((42360+520)+26805)/181 = 385$ чел. Средняя явочная численность: $Ч_{я} = (42360+520)/128 = 335$ чел. Среднее число фактически работающих: $Ч_{фр} = 42460/128 = 331$ чел. Коэффициент использования средней списочной численности: $К_{сс} = 331/385 = 0,86$	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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленности (профилю) «Управление персоналом» 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 владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

ФОС по проведению промежуточной аттестации дисциплины (модуля)* Стратегическое управление и кадровая политика
Направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление персоналом
Присваиваемая квалификация (степень) Бакалавр
Форма обучения очно-заочная
Год начала подготовки: 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована:

Проректор по учебной работе утверждено 27.02.26 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета заочного и дистанционного обучения

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета
факультета заочного и
дистанционного обучения

согласовано

Ш.Ш. Ягафаров

Заседанием кафедры современных образовательных технологий

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующего кафедрой _____ согласовано _____ Н.А. Берг

Автор (составитель) Е.А. Колесник

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1