

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:48
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____

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

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, очно-заочная

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
 - 2.1. Компетенции, закрепленные 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 (защиты отчета)**
 - 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/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: «Стратегическое управление и кадровая политика»

Семестр (семестры) изучения: очная форма обучения – 5, очно-заочная форма обучения – 6.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Система оценивания: для студентов очной формы обучения – балльно-рейтинговая, для студентов очно-заочной формы обучения – балльная.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

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

Коды компетенции (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК- 03	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 Уметь: разрабатывать планы по управлению персоналом, в том числе по управлению талантами в организации; применять количественные и качественные методы планирования персонала Владеть: навыками разработки проектов



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		документов, необходимых для реализации стратегии управления персоналом организации
ПК-08	Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики	Знать: теоретические положения управления социальным развитием организации Уметь: оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой Владеть: навыками разработки анкет для оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ОПК-03 Знать: теоретические основы концепции управления человеческими ресурсами, разработки кадровой политики и кадровой стратегии организации, маркетинга персонала Уметь: разрабатывать планы по управлению персоналом Владеть: навыками разработки проектов документов, необходимых для реализации стратегии управления персоналом организации	1. Основы кадровой политики организации и стратегического управления персоналом	тест, практические задания	Задания теста №1-4,6-9,11,13, 14 Практические задания № 4,5, 8, 9
2.	ОПК-03 Знать: основы оценки и развития трудового потенциала работников организации, в том числе в части работы с талантами Уметь: разрабатывать планы по	2. Трудовой потенциал работника и организации	Тест, практические задания	Задания теста №5,10,28,30,31, 46 Практические задания:10-12



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	управлению персоналом, в том числе по управлению талантами в организации			
3.	ПК-08 Знать: теоретические положения управления социальным развитием организации Уметь: оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой Владеть: навыками разработки анкет для оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой	3. Основы корпоративной социальной политики	Тест, практические задания	Задания теста № 34-36, 51-53 Практические задания: 1,15,16
4.	ОПК-03 Знать: основы и методы кадрового планирования Уметь: применять количественные и качественные методы планирования персонала Владеть: навыками разработки проектов документов, необходимых для реализации стратегии управления персоналом организации	4. Основы кадрового планирования. 5. Планирование и прогнозирование потребности в персонале	Тест, практические задания	Задания теста №15-27,29,32,33 Практические задания:2,3,6,7, 13,14.

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов по дисциплине «Стратегическое управление и кадровая политика»

1. В концепции человеческих ресурсов центральной характеристикой работника является его:

1. способность к труду;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

2. **интеллект;**
3. **креативность;**
4. **умение работать в команде.**

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

- a) кадровую технологию;
- b) стратегию управления человеческими ресурсами;**
- c) кадровую политику;
- d) нет правильных ответов.

3. Кадровая политика предприятия находит отражение в следующих документах:

- a) Устав организации, коллективный договор, трудовой договор, положение об оплате труда, положение об аттестации кадров;**
- b) Трудовой договор, документ об образовании работника, должностная инструкция;
- c) Положение о мотивации персонала, положение об оплате труда, положение о подразделениях, положение об аттестации персонала, положение о трудовой дисциплине;
- d) Все ответы верны.

4. Какие виды кадровой политики по степени открытости внешней среде вам известны:

Ответ: открытая, закрытая

5. Для оценки потенциала человеческих ресурсов необходимо создание системы:

- a) кадрового менеджмента;
- b) кадрового маркетинга;
- c) кадрового аудита;**
- d) нет правильных ответов.

6. Кадровая политика, реагирующая в последний момент на возникающие кадровые проблемы – ...

Ответ: реактивная



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

7. Целью какого этапа кадровой политики является разработка программ, путей достижения целей кадровой работы?

- a) нормирование;
- b) программирование;**
- c) мониторинг;
- d) планирование.

8. Какие факторы влияют на формирование кадровой политики организации?

- a) внешней среды;**
- b) ситуационные;
- c) технические;
- d) экономические.

9. Какое общее требование НЕ относится к кадровой политике?

- a) кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития организации;
- b) кадровая политика должна быть достаточно гибкой;
- c) кадровая политика должна быть прозрачной;
- d) кадровая политика должна обеспечивать индивидуальный подход к каждому работнику.**

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

- a) кадровый потенциал работника;
- b) трудовой потенциал работника;**
- c) кадровый потенциал организации;
- d) профессионализм работника.

11. Как называется кадровая политика, при которой руководство организации не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала:

Ответ: пассивная

12. Что является целью кадровой политики организации? Выберите верный ответ:



- a) **обеспечение текущих и перспективных потребностей организации в персонале требуемого количества и качества;**
- b) снижение текучести кадров;
- c) проведение успешной адаптации персонала;
- d) снижение затрат на персонал.

13. Что из перечисленного списка относится к направлениям кадровой политики организации?

- a) наем, отбор и расстановка кадров
- b) мотивация и стимулирование труда;
- c) развитие персонала;
- d) **все вышеперечисленное.**

14. Определите верную последовательность разработки:

- a) философия управления персоналом организации – кадровая политика – кадровая стратегия – кадровое планирование;
- b) **философия управления персоналом организации – кадровая политика одновременно с кадровой стратегией и кадровым планированием;**
- c) кадровое планирование – философия управления персоналом организации – кадровая стратегия – кадровая политика.

15. На какой срок осуществляется оперативное кадровое планирование?

- a) **до 1 месяца;**
- b) 6-12 месяцев;
- c) до 1 года;
- d) 1-3 года.

16. Что НЕ является этапом кадрового планирования в организации?

- a) оценка имеющихся трудовых ресурсов;
- b) планирование будущих потребностей в кадрах;
- c) оценка будущих потребностей в кадрах;
- d) **расчет экономической и социальной эффективности привлечения кадров.**

17. Какие методы можно применять для планирования потребности в персонале?

- a) экспертные;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- b) экстраполяции;
- c) нормативные;
- d) все вышеперечисленные.**

18. Какую формулу можно использовать при определении численности административно-управленческого персонала?

- a) формулу Герона;
- b) формула Пашена;
- c) формулу Кардано;
- d) формулу Розенкранца.**

19. Как называется документ, который является результатом процесса планирования?

Ответ: план

20. Как осуществляется планирование использования персонала?

- a) на основе плана замещения штатных должностей;**
- b) на основе штатного расписания;
- c) на основе оперативного плана;
- d) на основе плана человеческих ресурсов.

21. Методы диагностики потребности в персонале организации можно разделить на два вида (выберите два утверждения):

- a) количественная – потребность в определенном числе работников разных специальностей;**
- b) качественная – потребность в работниках определенной специальности и определенного уровня квалификации;**
- c) демографическая – потребность в работниках определенного пола;
- d) структурная – потребность в работниках определенного возраста, состояния здоровья.

22. К методам определения количественной потребности в кадрах относят:

- a) расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса;
- b) метод расчета по нормам обслуживания;
- c) метод расчета по рабочим местам и нормативам численности;
- d) методы экспертных оценок;
- e) все ответы верны.**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

23. К методам определения качественной потребности в кадрах (т.е. потребности в работниках определенной специальности и определенного уровня квалификации) относятся следующие методы:

- a) анализ положений об отделах, должностные инструкции и описание рабочих мест;
- b) анализ штатного расписания по группам должностей, профессий, специальностей, уровню зарплат;
- c) анализ документации, определяющей квалификационный состав исполнителей для конкретных видов работ;
- d) все ответы верны.**

24. К группе экспертных методов для определения потребности в кадрах относят:

- a) метод Дельфи;**
- b) метод Альфа;
- c) шкалирования;
- d) экспертных оценок.**

25. Какие из описанных методов относятся к качественным при определении потребности в персонале?

- a) проведение социологических исследований, целью которых является определение удовлетворенности условиями труда и уровнем заработной платы;**
- b) проведение экспертного опроса об оптимальной численности структурных подразделений;
- c) проведение социометрических опросов с целью выявления качества межличностных отношений в структурных коллективах организации;**
- d) все ответы верны.

26. Какой метод основывается на взаимной увязке ресурсов, которыми располагает организация, и потребностей в них в рамках планового периода?

- a) нормативный;
- b) экстраполяции;
- c) балансовый;**
- d) экспертных оценок.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

27. Что является первоосновой?

- a) план для прогноза;
- b) прогноз для плана.**

28. Оценка трудовых ресурсов конкретной организации необходима для того, чтобы:

- a) выявить работников, которые решают все поставленные перед ними задачи, достигают запланированные результаты;
- b) выявить работников, которые в настоящий момент организации не нужны, и оплата труда которых составляет для организации прямой убыток;
- c) отделить бесполезные работы от полезных для последующего сокращения штата;
- d) все ответы верны.**

29. К факторам, влияющим на потребность в персонале, относятся:

- a) масштаб производства и программы развития организации;
- b) масштабы автоматизации производства;
- c) объем и структура рабочего времени организации;
- d) все ответы верны.**

30. Что отражает план человеческих ресурсов?

- a) количество, функции, квалификацию, места работы персонала в планируемом долгосрочном периоде;**
- b) количество, функции, квалификацию, места работы персонала в планируемом среднесрочном периоде;
- c) количество, функции, квалификацию, места работы персонала в планируемом оперативном периоде.

31. Какой организационно-правовой документ служит основой для определения вакантных штатных единиц в организации?

Ответ: штатное расписание

32. Расчет фонда полезного времени работника начинается с какого его вида?

Ответ: календарного



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

33. Выберите из предложенного списка внешние источники привлечения персонала:

- a) **лизинг персонала;**
- b) **аутстаффинг персонала;**
- c) ротация персонала;
- d) замещение персонала.

34. Маркетинг персонала – это:

- a) **вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;**
- b) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.
- c) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников;
- d) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему соответствующей рыночной ниши.

35. Каковы основные направления персонал-маркетинга?

- a) **определение потребности в персонале;**
- b) разработка требований к персоналу;
- c) расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала;
- d) **формирование Иг-бренда организации.**

36. Как называется политика, которая отражает взаимоотношения работодателей, администрации и наемных работников по поводу сохранения и изменения их социального положения в организации?

Ответ: корпоративная социальная

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

- a) **перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;**
- b) прекращение приема на работу;
- c) заключение краткосрочных контрактов;
- d) переобучение персонала.

38. Как привести численность работников организации в соответствие с ее



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

реальными потребностями не прибегая к дополнительному найму со стороны (укажите несколько вариантов):

- a) **использовать переработки рабочего времени;**
- b) **использовать лизинг рабочей силы;**
- c) использовать гибкое рабочее время;
- d) использовать контракты на конкретную работу.

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

Ответ: адаптация

40. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование:

- a) стандартных режимов работы;
- b) свободных режимов работы;
- c) **гибких режимов рабочего времени;**
- d) частичной занятости.

41. Разновидностями гибкого графика работы являются:

- a) **скользящий график;**
- b) **переменный день;**
- c) неполная ставка;
- d) надомничество.

42. Выберите внешние источники покрытия потребности в персонале:

- a) различные профессиональные ассоциации и объединения;
- b) **аутсорсинг персонала;**
- c) перемещение сотрудников на более высокий иерархический уровень в организации;
- d) **использование аутстаффинга.**

43. Какими методами можно определить трудоемкость работ по управлению персоналом при расчете численности работников кадровой службы через трудоемкость?

- a) нормативным;
- b) **расчетно-аналитическим;**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- c) с помощью фотографии рабочего времени или хронометража;
- d) все ответы верны.**

44. В чем недостатки внешних источников поиска и найма работников на вакантные рабочие места для организации?

- a) угроза ухудшение морального климата среди давно работающих;**
- b) необходимость обучения;
- c) высокие затраты на оплату труда новых работников;
- d) нет недостатков.

45. При какой кадровой технологии следует определить факторы, влияющие на потребность в персонале (стратегия развития предприятия, количество производимой продукции, применяемые технологии, динамика рабочих мест и т.д.)?

- a) планирование персонала;**
- b) прием на работу;
- c) оптимизация численности персонала;
- d) обучение персонала.

46. Для разработки плана рабочих мест необходима следующая информация:

- a) какие способности необходимы работнику на планируемом рабочем месте;
- b) какие профессиональные знания необходимы конкретному работнику на планируемом рабочем месте;
- c) какое оборудование необходимо на данном рабочем месте, и какими навыками и умениями должен владеть работник;
- d) все ответы верны.**

47. Прогноз оттока кадров осуществляется на основании следующей информации:

- a) количество работников, планирующих уход на пенсию;
- b) количество работников, которые могут пойти на различные формы обучения (очное, очно-заочное, вечернее);
- c) количество работников, которых могут призвать в армию;
- d) количество лиц, которые могут уволиться из-за межличностных конфликтов;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

е) все ответы верны.

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

Ответ: аутсорсинг

49. Использование временного трудового ресурса, предоставляемого кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации, называется:

Ответ: лизинг

50. Делегирование среднесрочных и оперативных управленческих функций первичным звеньям, линейным подразделениям, называется:

- a) аутсорсингом;
- b) аутстаффингом;
- c) децентрализацией функций;**
- d) кадровым маркетингом.

51. Корпоративная социальная политика **НЕ** включает в себя:

- a) меры по развитию коллектива;
- b) охрану труда;
- c) повышение престижа работодателя;
- d) рост доходов персонала**

52. Социальная политика организации затрагивает:

- a) внешнюю среду организации;
- b) внутреннюю среду организации;
- c) внешнюю и внутреннюю среду организации;**
- d) интересы конкретного работника, действует точноно

53. К результатам социального развития коллектива относятся:

- a) снижение текучести персонала;**
- b) повышение удовлетворенности трудом;**
- c) более поздний выход на пенсию;
- d) повышение оплаты труда персонала



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3.2.2 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения
1.	<p>В реализации закрытой кадровой политики большая роль отводится профессиональной мобильности, под которой понимается смена работником своей профессии (фактическая профессиональная мобильность), либо готовность работника сменить свою профессию, приобрести новую или перейти на работу по одной из тех профессий, которые им освоены (потенциальная мобильность). Вполне естественно, что отношение работника к подобному изменению в своей производственной деятельности не может быть однозначным, поскольку интересы работника и интересы руководства предприятия не всегда совпадают. Для придания профессиональной мобильности большей организованности было решено провести социологический опрос среди работников.</p> <p>Задание. Составьте анкету, адресованную работникам, для выяснения отношения их к смене профессии, побудительных мотивов, либо, наоборот, сдерживающих факторов, условий, требующихся для расширения профессиональной мобильности, стимулов освоения других профессий.</p>	Вопросы анкеты
2.	<p>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.</p> <p>Задание. Рассчитать среднюю списочную и среднюю явочную численность рабочих, среднее число фактически работавших, коэффициент использования средней списочной численности рабочих.</p>	<p>Средняя списочная численность: $Ч_{сс} = ((42360 + 520) + 26805) / 181 = 385$ чел.</p> <p>Средняя явочная численность: $Ч_{я} = (42360 + 520) / 128 = 335$ чел.</p> <p>Среднее число фактически работавших: $Ч_{фр} = 42460 / 128 = 331$ чел. Коэффициент использования средней списочной численности: $К_{сс} = 331 / 385 = 0,86$</p>
3.	<p>В процессе анализа фактической текучести (для этого использованы отчетные данные, приказы</p>	Наиболее значимым фактором потенциальной и фактической



об увольнении - чтобы определить число уволенных по собственному желанию, материалы работы общественной комиссии при отделе кадров - для выяснения истинных причин увольнения), а также потенциальной текучести (для чего было проведено социологическое исследование с охватом всех работников) получены следующие данные.

Причины текучести	Потенциальная текучесть	Фактическая текучесть
1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения	18	9
2. Неудовлетворенность оплатой труда	34	16
3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать	19	5
4. Другие причины	12	2
Итого	83	32

Разработайте план мероприятий по профилактике (снижению) текучести кадров с учетом наиболее значимых причин увольнения работников.

текущей выступает неудовлетворенность оплатой труда. Значит, на снижение именно этого отрицательного фактора влияния должны быть направлены мероприятия плана.

Примерный план

Мероприятие	Сроки	Ответственные
1.		
2.		

4. Для ликвидационной стратегии организации характерно сокращение активов, в будущем - сокращение персонала. Возможность спасения предприятия уже не рассматривается, а значит актуальным становится максимальное снижение убытков, экономия на всех статьях расходов организации. Дайте характеристику стратегии управления персоналом организации, в которой реализуется ликвидационная стратегия.

Кадровая политика в данном случае будет ориентирована на удовлетворение кратковременной потребности в работниках, никто не будет заниматься их обучением, развитием, приверженность организации не имеет ценности для работодателя.

5. Для предпринимательской стратегии организации характерна разработка и реализация проектов с высокой степенью финансового риска. В центре внимания – быстрое реагирование на изменения внешней среды, оперативное принятие управленческих решений, в том числе без соответствующей

Поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, готовых рисковать и не боящихся ответственности, ориентированных на долговременное сотрудничество...



Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
 Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	тщательной проработки. Дайте характеристику стратегии управления персоналом организации, в которой реализуется предпринимательская стратегия.																																																		
6.	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Показатели</th> <th colspan="2">Варианты</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Явки на работу, чел-дней</td> <td>35742</td> <td>26718</td> </tr> <tr> <td>Неявки по всем причинам, чел-дней</td> <td>19128</td> <td>14687</td> </tr> <tr> <td>Длительность календарного периода:</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Всего дней</td> <td>31</td> <td>91</td> </tr> <tr> <td>В т. ч. рабочих</td> <td>21</td> <td>61</td> </tr> </tbody> </table> <p>Задание: определите среднюю списочную численность рабочих и среднюю явочную численность рабочих.</p>	Показатели	Варианты		1	2	Явки на работу, чел-дней	35742	26718	Неявки по всем причинам, чел-дней	19128	14687	Длительность календарного периода:			Всего дней	31	91	В т. ч. рабочих	21	61	1 вар. Чсс=1770 чел., Чя=1702 чел. 2 вар. Чсс=455 чел., Чя=438 чел.																													
Показатели	Варианты																																																		
	1	2																																																	
Явки на работу, чел-дней	35742	26718																																																	
Неявки по всем причинам, чел-дней	19128	14687																																																	
Длительность календарного периода:																																																			
Всего дней	31	91																																																	
В т. ч. рабочих	21	61																																																	
7.	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.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ФИО</th> <th>21.10</th> <th>22.10</th> <th>23.10</th> <th>24.10</th> <th>25.10</th> <th>28.10</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	ФИО	21.10	22.10	23.10	24.10	25.10	28.10	1							2							3							4							5							6						
ФИО	21.10	22.10	23.10	24.10	25.10	28.10																																													
1																																																			
2																																																			
3																																																			
4																																																			
5																																																			
6																																																			
8.	В соответствии с компетентностным подходом раскройте содержание компетенции «постановка цели». Используйте для описания компетенции модель: название – описание – индикаторы поведения	Постановка цели – способность точно формулировать цели – конкретность и ясность формулировок...																																																	
9.	Сформулируйте цель кадровой политики организации, предоставляющей услуги по организации детских праздников. Известно, что в организации при трудоустройстве предпочтение отдается молодым людям, с выраженными творческими способностями.	Обеспечение текущей и долгосрочной потребности организации в молодых, творческих работниках для оказания качественных услуг по организации детских праздников.																																																	
10.	Процедуру отбора в организации резервистов (кадровый резерв) и талантов (HiPo) схематично можно изобразить следующим образом: Выдвижение в резерв – первый фильтр (отсев худших) – второй фильтр (отбор лучших) – выявление талантов. Составьте план реализации первого этапа процедуры отбора.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Мероприятия</th> <th>Сроки</th> <th>Ответственные</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Мероприятия	Сроки	Ответственные																																														
Мероприятия	Сроки	Ответственные																																																	



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

11.	Процедуру отбора в организации резервистов (кадровый резерв) и талантов (HiPo) схематично можно изобразить следующим образом: Выдвижение в резерв – первый фильтр (отсев худших) – второй фильтр (отбор лучших) – выявление талантов. Составьте план реализации второго этапа процедуры отбора.	Мероприятия	Сроки	Ответственные
12.	В известной IT-компании, недавно принятый на работу программист Нефедов, весьма амбициозен и высоко оценивает свой интеллектуальный потенциал. В личной беседе со своим линейным руководителем он открыто об этом сообщил, рассчитывая, что получит поддержку и помощь в реализации своих амбициозных планов по дальнейшему профессиональному развитию. После завершения испытательного срока, руководитель направил Нефедова в ассессмент-центр для оценки его профессиональных и управленческих компетенций. Высокий уровень проверяемых компетенций не подтвердился. На основании имеющейся информации составьте план мероприятий по выдвижению в резерв персонала организации.	Мероприятия	Сроки	Ответственные
		Собеседование с линейным руководителем
		Оценка потенциала работника в ассессмент-центре		
		Принятие решения о зачислении в резерв / об отказе в зачислении в резерв		
13.	В быстрорастущей компании требуется закрыть текущую потребность в персонале (рабочих основного производства). Какие источники привлечения персонала в данной ситуации предпочтительнее? Какие методы привлечения персонала можно порекомендовать?	Источники привлечения – внешние. Методы привлечения: СМИ, центр занятости...		
14.	В известной компании, находящейся в фазе стабилизации развития, в связи с выходом на пенсию стало вакантным место начальника отдела по работе с корпоративными клиентами. Какой источник привлечения персонала для закрытия вакансии является предпочтительным. Почему?	Внутренний: ротация, кадровый резерв.		
15.	Компания «Макдональдс» позиционирует себя как социально-ответственная компания. Какие	Своевременная выплата заработной платы, понятная и прозрачная		



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	действия компании, проводимые в рамках внутреннего маркетинга персонала, способствуют этому?	система стимулирования, социальный пакет, официальное трудоустройство...
16.	Составьте анкету из 10 вопросов для оценки удовлетворенности персонала социальной корпоративной политики	1. Удовлетворены ли Вы содержанием социального пакета организации? 2. 3...

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 2 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент выполняет практическое задание.

Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворитель но	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	Высокий	Средний	Базовый	Недостаточный

4.2.2. Критерии оценивания практического задания

На втором этапе студент решает практическое задание.

Продолжительность 20 мин.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует теоретическим основам кадрового планирования и разработки кадровой политики организации, логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но недостаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает неточное применение методов кадрового планирования, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных методах кадрового планирования, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При оценке знаний студентов очной формы обучения дисциплины «Стратегическое управление и кадровая политика» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме более 61 балла. Если студент в течение семестра набирает менее 21 балла, то он сдает зачет в форме тестирования и решения практических заданий.

Для студентов очно-заочной формы обучения для получения зачета необходимо набрать не менее 9 баллов по результатам тестирования и решения практических заданий.

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) 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» профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «зачтено» и предполагает их формирование на высоком уровне: готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, формируются системные знания о кадровом планировании и кадровой политике организации, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке «зачтено» и предполагает формирование компетенций на более высоком, чем базовый, уровне: формируется общее понимание процессов реализации кадровой политики организации и кадрового планирования, выработки и принятия соответствующих решений; умение их анализировать и представлять возможные результаты организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке «зачтено» и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теоретических основах реализации кадровой политики организации и кадровом планировании, нахождения организационно-управленческих решений, владение терминологией.

4. Низкий уровень соответствует оценке «не зачтено» и означает отсутствие сформированных компетенций.

