

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:49:33

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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |              |                        |              |
|----------------------|--------------|------------------------|--------------|
| Версия документа - 1 | стр. 1 из 14 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № ____ |
|----------------------|--------------|------------------------|--------------|

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

**Б1.О. Кадровая политика и стратегия организации**

**Направление подготовки (специальность)  
38.04.02 «Менеджмент»**

**Направленность (профиль)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»**

**Присваиваемая квалификация (степень)  
магистр**

**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 «Кадровая политика и стратегия  
организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление  
человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»

Дисциплина: Б1.О «Кадровая политика и стратегия организации»

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения – 2 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.О «Кадровая политика и стратегия организации» 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>УК-3:</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели  | <b>УК-3.1.</b> Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.<br><b>УК-3.2.</b> Умеет организовывать и руководить работой команды.<br><b>УК-3.3.</b> Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.   | <b>Знать:</b> технологии управления персоналом в соответствии с кадровой политикой и кадровой стратегией организации;<br>основы проведения кадрового аудита организации.<br><b>Уметь:</b> применять технологии управления персоналом при открытой и закрытой кадровой политике организации; осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.<br><b>Владеть:</b> навыками принятия решений по формированию элементов кадровой политики и распределению функций, полномочий и ответственности между исполнителями; навыками организации проведения кадрового аудита в организации |
| <b>ОПК-4:</b> Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и | <b>ОПК 4.1.</b> Владеет методами управления проектной и процессной деятельности в организации, с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков.<br><b>ОПК 4.2.</b> Проводит анализ рынка с целью выявления и оценки новых рыночных возможностей для решения профессиональных задач.<br><b>ОПК 4.3.</b> Учитывает новые рыночные возможности при разработке стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели | <b>Знать:</b> теоретические основы проектного управления; современные технологии управления персоналом.<br><b>Уметь:</b> оценивать состояние внешней и внутренней среды организации для принятия кадровых решений; использовать современные методы управления персоналом в целях повышения эффективности деятельности компаний.<br><b>Владеть:</b> навыками разработки управленческих решений по внедрению новых кадровых технологий в организациях разных организационно-   |



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|   |              |   |
|---|--------------|---|
| развития инновационных направлений деятельности и соответствующие бизнес-модели организаций | организаций. | правовых форм в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации. |
|---|--------------|---|

### 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>УК-3:</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | <b>Знать:</b> технологии управления персоналом в соответствии с кадровой политикой и кадровой стратегией организации; основы проведения кадрового аудита организации.                                | 1. Основы кадровой политики и кадровой стратегии современной организации<br>2. Реализация кадровой политики и технологии управления персоналом организации<br>3. Сущность и этапы проведения кадрового аудита | Очная форма – 2 семестр  | 1                             | Задание закрытого типа на установление соответствия        |   |
|   |  |   |  | 2                             | Задание закрытого типа на установление последовательности  |   |
|   |  |   |  | 3,5-9,11-13,17,18             | Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа |   |
|   | <b>Уметь:</b> применять технологии управления персоналом при открытой и закрытой кадровой политике организации; осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями |   | <b>Владеть:</b> навыками принятия решений по формированию элементов кадровой | Очная форма – 2 семестр       | 19,20  | Задание открытого типа с кратким ответом /вставить термин |
|   |  |   |  |                               | 21   | Задание открытого типа с развернутым ответом              |
|   |  |   |  |                               | 24   | Задания открытого типа с кратким ответом                  |
| <b>Владеть:</b> навыками принятия решений по формированию элементов кадровой  | <b>Владеть:</b> навыками принятия решений по формированию элементов кадровой   | Очная форма – 2 семестр   | 27,28  | Задание открытого типа задача |  |   |



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|  |  |   |                            |            |  |              |   |
|--|--|---|----------------------------|------------|--|--------------|---|
|  | политики и распределению функций, полномочий и ответственности между исполнителями; навыками организации проведения кадрового аудита в организации   |   |                            |            |  |              |   |
| <b>ОПК-4:</b><br>Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций | <b>Знать:</b><br>теоретические основы проектного управления; современные технологии управления персоналом.   | 1. Основы кадровой политики и кадровой стратегии современной организации<br>2. Реализация кадровой политики и технологии управления персоналом организации<br>3. Сущность и этапы проведения кадрового аудита | Очная форма –<br>2 семестр | 4,10,14-16 | Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа |              |   |
|  | <b>Уметь:</b> оценивать состояние внешней и внутренней среды организации для принятия кадровых решений; использовать современные методы управления персоналом в целях повышения эффективности деятельности компаний. |   |                            |            | Очная форма –<br>2 семестр                                 | 22<br><br>26 | Задания открытого типа с кратким ответом<br><br>Задание открытого типа с кратким ответом / да-нет |
|  | <b>Владеть:</b> навыками разработки управленческих решений по внедрению новых кадровых технологий в организациях разных организационно-правовых форм в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации.   |   |                            |            | Очная форма –<br>2 семестр                                 | 28           | Задание открытого типа задача   |

### 3.2 Содержание оценочных средств

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



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**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

| Понятие               |   | Содержание понятия   |
|-----------------------|---|--|
| 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?



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- 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;
- г) расчет экономической и социальной эффективности привлечения кадров.



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

Объектами кадровой аудиторской проверки могут быть:

- а) трудовой коллектив организации;
- б) методы и принципы управления персоналом;
- в) конкретное направление производственной деятельности;
- г) все перечисленные.

**Задание 12.** *(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 13.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Как зависит кадровая политика организации от стратегии развития организации?

- а) это взаимозаменяемые документы;
- б) кадровая политика должна соответствовать стратегии развития организации;
- в) стратегия организации должна соответствовать кадровой политике;
- г) кадровая политика – самостоятельное явление, которое не связано со стратегией развития организации.

**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)*

Осуществлять краткосрочное планирование профессионально-квалификационного развития персонала необходимо на этапе:

- а) организации работ по руководству персоналом;
- б) определения общей стратегии;
- в) высвобождения персонала;
- г) привлечения, отбора и оценки персонала.

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

Проводить оперативный контроль за работой персонала необходимо на этапе:

- а) организации работ по руководству персоналом;
- б) определения общей стратегии;
- в) высвобождения персонала;



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

г) привлечения, отбора и оценки персонала.

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

Что НЕ относится к обязательным кадровым документам организации?

- а) трудовые договора;
- б) журнал учета прохождения инструктажа по охране труда;
- в) положение об оплате труда;
- г) должностные инструкции, если они не предусмотрены трудовым договором в качестве обязательных.

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

Что из перечисленного НЕ относится к целям кадровой стратегии?

- а) максимизация вклада каждого сотрудника в достижение целей бизнеса через привлечение, обучение и мотивацию сотрудников;
- б) постоянное совершенствование кадрового потенциала организации через регулярное обучение и развитие персонала;
- в) создание сильной корпоративной культуры;
- г) ведение кадрового учета.

*Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа*

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

Вставьте термин.

Долгосрочный план, который описывает подходы к работе с персоналом: кого и как привлекать, какие навыки и компетенции развивать, какие ценности укреплять внутри команды – 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 аудиторской проверки и содержит выводы по его результатам с указанием выявленных проблем и мероприятия по их устранению – 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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

слова).

Какая кадровая технология совмещает методы, применяемые как на рабочем месте, так и вне его? \_\_\_\_\_

**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»).*

Верно ли утверждение, что привлечение и поддержание талантливых сотрудников является одной из целей кадровой стратегии и одним из направлений кадровой политики?

**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 2026 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 (экзамена)**

Экзамен состоит из 3- частей

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



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

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<br>0 б - остальные случаи |
| 2         | 1423         |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 3         | Б            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 4         | В            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 5         | Г            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 6         | Б            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 7         | А            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 8         | Г            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 9         | А            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 10        | Г            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 11        | Г            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 12        | В            |   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 13        | Б            |   | 3 б - совпадение с верным ответом                                    |



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | 0 б - остальные случаи   |
| 14 | А   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи  |
| 15 | Г   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи  |
| 16 | А   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи  |
| 17 | Г   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи  |
| 18 | Г   | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи  |
| 19 | Кадровая стратегия  | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи  |
| 20 | Аудиторское заключение  | 5 б - совпадение с верным ответом<br>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<br>0 б - остальные случаи  |
| 22 | 1. Наименования структурных подразделений.<br>2. Наименования должностей (специальностей, профессий) и квалификаций.<br>3. Количество штатных единиц.<br>4. Размеры окладов и (или) тарифных ставок.<br>5. Размеры доплат и надбавок (если они установлены)   | 5 б - совпадение с верным ответом + характеристика<br>4 б – совпадение с верным ответом<br>3 б – частичное совпадение с ответом ( $\geq 50\%$ )<br>2 б – частичное совпадение с ответом (50%)<br>1 б – частичное совпадение с ответом ( $< 50\%$ )<br>0 б – остальные случаи |
| 23 | Подбор персонала или подбор   | 5 б - совпадение с верным ответом<br>2 б – частичное совпадение с ответом (50%)<br>0 б – остальные случаи  |
| 24 | Открытая, закрытая  | 5 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи  |
| 25 | Да  | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи  |
| 26 | Нет   | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи  |
| 27 | Средняя списочная численность: $Ч_{сс} = ((42360+520)+26805)/181 = 385$ чел.<br>Средняя явочная численность: $Ч_{я} = (42360+520)/128 = 335$ чел.<br>Среднее число фактически работающих: $Ч_{фр} = 42460/128 = 331$ чел.<br>Коэффициент использования средней списочной численности: $К_{сс} = 331/385 = 0,86$ | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)<br>0 б – остальные случаи   |
| 28 | ФИО   | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)<br>0 б – остальные случаи   |
|    | 21.10   |  |
|    | 22.10   |  |
|    | 23.10   |  |
|    | 24.10   |  |
|    | 25.10   |  |
|    | 28.10   |  |
|    | 1   |  |
|    | 2   |  |
|    | 3   |  |
|    | 4   |  |
|    | 5   |  |



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 «Кадровая политика и стратегия организации» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

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.*

