

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Основы кадровой политики и кадрового планирования

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *зачет, 6 семестр(ДФО), 3 курс (ЗФО)*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
ПК-1б: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 6 (ДФО), 3 курс (ЗФО))
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Обучающийся знает основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом; общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом	Вопросы (№1-10)
	Обучающийся умеет применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда; применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника.	Задания (№ 1-11)
	Обучающийся владеет навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Задания (№ 51-52)
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основы разработки и реализации концепции кадровой политики; основы стратегического управления персоналом; основы управления интеллектуальной собственностью	Вопросы (№11-20)
	Обучающийся умеет: применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации; анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника; ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью	Задания (№ 12-30)

	Обучающийся владеет: основными технологиями оценки эффективности управления персоналом базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом; технологиями и инструментами разработки и реализации кадровой политики организации.	Задания (№ 53-57)
ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Обучающийся знает методы и критерии подбора и расстановки персонала; процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента; основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Вопросы (№21-50)
	Обучающийся умеет определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом; анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала; ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Задания (№31-50)
	Обучающийся владеет навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента; определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом; способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала:	Задания (№ 58-60)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Обучающийся знает основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом; общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом
<p>Примерные задания</p> <p>1. Система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) финансовая политика; б) политика организации; в) кадровая политика; 	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

- г) экономическая политика.
2. Персонал - это
- личный (штатный) состав организации, объединенный по профессиональным или другим признакам, выполняющий производственные или управленческие функции;
 - трудоспособная часть населения;
 - часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая только производственные операции;
 - часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции.
3. В широком смысле, «кадровая политика» – это:
- система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему;
 - система осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы;
 - набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом;
 - закономерность связанная с удовлетворением потребностей организации в персонале.
4. В узком смысле «кадровая политика» - это:
- система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему;
 - система осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы;
 - набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом;
 - закономерность, связанная с удовлетворением потребностей организации в персонале.
5. Реорганизация производства в увязке со спросом на его продукцию – это:
- производственная деятельность предприятия;
 - финансово-экономическая деятельность предприятия;
 - социальная деятельность предприятия;
 - хозяйственная деятельность предприятия.
6. Возможное привлечение денежных ресурсов в производство, а, следовательно, и в развитие рабочей силы – это:
- социальная деятельность предприятия;
 - хозяйственная деятельность предприятия;
 - производственная деятельность предприятия;
 - финансово-экономическая деятельность предприятия.
7. Деятельность, связанная с удовлетворением потребностей персонала предприятия – это:
- хозяйственная деятельность предприятия;
 - производственная деятельность предприятия;
 - социальная деятельность предприятия;
 - финансово-экономическая деятельность предприятия.
8. Ориентация на разнообразный потребительский спрос и выпуск товаров со специфическим дизайном, уникальными качественными характеристиками – это:
- производство продукции с более низкими издержками;
 - диверсификация;
 - ориентация на определенные рыночные ниши;
 - социальная деятельность организации.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Обучающийся знает: основы разработки и реализации концепции кадровой политики; основы стратегического управления персоналом; основы управления интеллектуальной собственностью

Примерные задания:

26. Кадровая политика при которой руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией:

- а) пассивная;
- б) реактивная;
- в) превентивная;
- г) активная.

27. При этом виде кадровой политики руководство предприятия имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации и располагает средствами для влияния на нее. Кадровая служба располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный и долгосрочный периоды:

- а) рациональная;
- б) пассивная;
- в) превентивная;
- г) авантюристическая.

28. При этом виде кадровой политики руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее. Кадровая служба предприятия, как правило, не располагает средствами прогнозирования кадровой ситуации и диагностики персонала:

- а) рациональная;
- б) пассивная;
- в) превентивная;
- г) авантюристическая.

29. Кадровая политика, которая характеризуется тем, что организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне, можно прийти и начать работать как с самой низкой должности, так и с должности на уровне высшего руководства – это:

- а) рациональная;
- б) открытая;
- в) авантюристическая;
- г) закрытая.

30. Кадровая политика при которой организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации.

- а) рациональная;
- б) открытая;
- в) авантюристическая;
- г) закрытая.

31. Суть организационно-штатной политики заключается в:

- а) планировании потребности в трудовых ресурсах, формировании структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;
- б) создании и поддержке системы движения кадровой информации;
- в) формулировании принципов распределения средств и обеспечении эффективной системы стимулирования труда;
- г) обеспечении программы развития, профориентации и адаптации сотрудников, планировании индивидуального продвижения, формировании команд, профессиональной подготовке и повышении квалификации.

32. Сущность информационной политики заключается в:

- а) планировании потребности в трудовых ресурсах, формировании структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;
- б) создании и поддержке системы движения кадровой информации;
- в) формулировании принципов распределения средств и обеспечении эффективной системы стимулирования труда;
- г) обеспечении программы развития, профориентации и адаптации сотрудников, планировании индивидуального продвижения, формировании команд, профессиональной подготовке и повышении квалификации.

34. Планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения – это:

- а) информационная политика;
- б) политика развития персонала;
- в) организационно-штатная политика;
- г) финансовая политика.

50. Метод, при котором происходит перенос существующей на данный момент в компании ситуации на планируемый период, учитывая специфику рынка, изменения финансовой ситуации это:

- а) метод экспертных оценок;
- б) метод экстраполяции;
- в) метод расчета по нормам обслуживания;
- г) компьютерная модель планирования персонала.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области	Обучающийся знает методы и критерии подбора и расстановки персонала; процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента; основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

<p>подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	
<p>Примерные задания:</p> <p>51. Что включает в себя понятие «адаптация»?</p> <p>а) своевременную реакцию работника на изменения в производственной деятельности;</p> <p>б) обеспечение устойчивой трудовой деятельности работника;</p> <p>в) соответствие работника нормам трудовой деятельности в зависимости от имеющихся условий труда;</p> <p>г) взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях труда.</p> <p>52. Что такое профессиональное развитие?</p> <p>а) процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;</p> <p>б) получение среднего специального образования, навыков работы в торговой сфере;</p> <p>в) получение высшего образования, занятие новых должностей, решение старых задач;</p> <p>г) переподготовка по новым специальностям, подготовка сотрудников к выполнению новых социально-экономических функций.</p> <p>53. Что является ключевым моментом в управлении профессиональным развитием?</p> <p>а) составление плана;</p> <p>б) подача заявок;</p> <p>в) расчет текучести кадров;</p> <p>г) определение потребности организации.</p> <p>54. Назовите важнейшее средство профессионального развития.</p> <p>а) профессиональное обучение;</p> <p>б) наставничество;</p> <p>в) контроль во время работы;</p> <p>г) переподготовка кадров.</p> <p>55. Что является предметом управленческого труда?</p> <p>а) люди;</p> <p>б) сырье, материалы;</p> <p>в) информация;</p> <p>г) финансы.</p> <p>56. Социально-психологическая адаптация к производственной деятельности – это:</p> <p>а) адаптация к традициям и неписанным нормам коллектива, к особенностям межличностных отношений;</p> <p>б) включение в новую трудовую деятельность;</p> <p>в) включение работника в коллектив как равноправно принимаемого всеми его членами;</p> <p>г) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.</p> <p>57. Основной состав работников предприятия, который характеризует не качество отдельно взятого индивида, а совокупность работников, объединенных в коллектив для совместного достижения общих целей организации - это:</p> <p>а) кадры;</p> <p>б) персонал;</p> <p>в) человеческий фактор;</p> <p>.....</p> <p>75. Назовите организационные элементы управления трудовой адаптацией:</p> <p>а) создание необходимых условий для управления, выделение главных элементов управления, контроль исполнения;</p> <p>б) планирование организационных элементов управления, оказание помощи, оценка условий производства;</p> <p>в) структурное закрепление функций управления адаптацией, технология процесса управления адаптацией, информационное обеспечение этого процесса;</p> <p>г) выработка и принятие решения на управление адаптацией, организация обеспечения процесса адаптации, обеспечение гибкости процесса адаптации</p>	

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в</p>	<p>Обучающийся умеет применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда; применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника.</p>
---	---

<p>практике управления персоналом организации</p>	
<p>Примерные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Производительность труда и факторы, влияющие на ее уровень. 2. Резервы повышения производительности труда. 3.Основные расходы на персонал. 4. Дополнительные расходы на персонал. 5. Социальная ответственность бизнеса и социальные расходы. 6.Современные проблемы стратегического управления человеческими ресурсами. 7.Содержание понятия «экономическая эффективность управления и факторы, влияющие на эффективность работы организации. 8.Критерии экономической эффективности управления. 9.Показатели экономической эффективности управления. 10.Оценка экономической эффективности проектов системы управления персоналом. 11.Оценка социальной эффективности проектов системы управления персоналом. 	
<p>ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>Обучающийся умеет применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации; анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника; ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью.</p>
<p>Примерные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 12.Сущность и виды кадровой политики. 13.Понятия и принципы кадровой политики 14.Содержание кадровой политики организации (предприятия). 15.Виды кадровой политики организации 16.Открытая и закрытая кадровой политики организации. 17.Общая концепция развития организации и ее важнейшие составляющие. 18.Кадровая политика как основа социальной концепции развития организации. 19.Определение потребности организации в трудовых ресурсах. 20.Стратегическое развитие организации как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом. 21.Цели управления персоналом в системе целей организации. 22.Объект и субъект стратегии управления персоналом. 23.Принципы стратегии управления персоналом. 24.Основные этапы реализации стратегии управления персоналом. 25.Кадровое планирование как элемент внутрифирменного планирования. <p>Примерные темы для дискуссий</p> <p>Формирование кадровой политики организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 26. Проектирование системы реализации кадровой политики в деятельности подразделений организации. 27. Разработка стратегии управления персоналом организации. 28. Организация процесса кадрового планирования. 29. Организация системы подбора персонала. 30. Система управления процессом адаптации кадров (молодых специалистов, молодых рабочих, вторичной адаптации кадров). 	
<p>ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Обучающийся умеет определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом; анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала; ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>
<p>Примерные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 31.Кадровое планирование как инструмент реализации стратегии управления персоналом. 32. Система показателей, используемых в кадровом планировании. 33. Требования, предъявляемые к показателям, используемым в кадровом планировании. 34. Уровни кадрового планирования. 35. Этапы кадрового планирования. 36. Методы, используемые в кадровом планировании. 37.Балансовый метод и его применение в кадровом планировании. 	

38. Применение нормативного метода в кадровом планировании.
39. Аналитический метод и его применение в кадровом планировании.
40. Применение математического моделирования в кадровом планировании.
41. Сущность и задачи кадрового контроля.
42. Требования, предъявляемые к контролю.
43. Контроль как процесс и его основные этапы.
44. Контроллинг как упреждающее информационное обеспечение управления.
45. Взаимосвязи кадрового планирования, контроля и контроллинга.

Примерные дискуссионные темы:

46. Организация системы деловой оценки персонала при периодической аттестации.
47. Разработка методики оценки персонала при замещении вакантных должностей.
48. Методики оценки персонала при периодической аттестации (указать, для каких специалистов или руководителей).
49. Формы и методы обучения руководителей (указать, высшего или среднего звена).
50. Организация работы с кадровым резервом на выдвижение.

ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

Обучающийся владеет навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом
Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Примерные кейсы:

51. Проанализируйте, на примере крупных действующих предприятий в РФ и за рубежом, их миссии, цели и задачи на ближайшие пять лет
52. Влияние цифровой экономики на управленческие функции. Воздействие цифровой экономики уровень транзакционных издержек на предприятии. Социология и Экономика труда в условиях цифровой экономики.

ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Обучающийся владеет основными технологиями оценки эффективности управления персоналом; базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом; технологиями и инструментами разработки и реализации кадровой политики организации.

Примерные кейсы:

53. Разработайте программу повышения лояльности работников крупного предприятия с огромной филиальной сетью и обширной географической локацией.
54. Определить организационную и функционально-штатной структур университета, а также крупнейших производственных компаний на основе данных их официальных сайтов. Составьте аналитический обзор.
55. Проанализируйте действующую кадровую политику в крупных предприятиях, основываясь на данных их официальных сайтов. Подготовьте аналитический обзор
56. На основе анализа действующих ФЗ подготовьте обзор о кадровой политике государственных и муниципальных органов власти. Проведите сравнения кадровой политики промышленных предприятий и государственных и муниципальных органов власти.
57. На основе анализа кадровой политики крупных предприятий РФ, проведете сопоставление кадровой политики с миссией, целями, задачей данных организаций

<p>ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике .</p>	<p>Обучающийся владеет навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента; определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом; способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>
<p>Примерные кейсы:</p> <p>58. На основе изучения кадровой политики ОАО РЖД, установить экономические, технологические причины доминирования внутреннего маркетинга в данной транспортной корпорации.</p> <p>59. Изучить, на основе данных официальных сайтов, кадровую политику крупнейших предприятий РФ и экономически обосновать преобладание внешнего или внутреннего маркетинга.</p> <p>60. Вы руководитель вновь созданной крупной образовательной организации. Разработайте проект кадровой политики с применением маркетинговых методов и проведите его публичную защиту.</p>	

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. SMART-технология постановки целей в кадровом менеджменте.
2. Активная кадровая политика.
3. Алгоритм разработки кадровой политики организации
4. Аспекты определения потребности в персонале
5. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.
6. Внешние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала.
7. Внутренние факторы, воздействующие на маркетинг персонала.
8. Кадровая политика на разных уровнях управления организацией.
9. Кадровая стратегия.
10. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
11. Качественные аспекты определения потребности в персонале.
12. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
13. Количественные аспекты определения потребности в персонале.
14. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
15. Маркетинг персонала.
16. Общая политика и кадровая политика организации
17. Объекты кадровой политики.
18. Определение и планирования потребности в персонале.
19. Определение и планирования потребности в трудовых ресурсах.
20. Основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики.
21. Основы государственной кадровой политики.
22. Открытая и закрытая кадровая политика.
23. Пассивная кадровая политика.
24. Понятие «ключевые показатели эффективности персонала».
25. Правила постановки плановых целей
26. Превентивная кадровая политика.
27. Принципы разработки кадровой политики.
28. Разработка кадровых мероприятий на основе кадровой политики.
29. Разработка целей кадрового менеджмента на основе SMART-технологии постановки целей.
30. Реактивная кадровая политика.
31. Социальные аспекты кадровой политики.
32. Специфика кадровых стратегий с учетом общей стратегии организации.
33. Специфика возможностей внешней среды организации для определения трудовых ресурсов организации.
34. Специфика сильных сторон организации для определения трудовых ресурсов организации.
35. Специфика слабых сторон организации для определения трудовых ресурсов организации.
36. Специфика угроз внешней среды организации для определения трудовых ресурсов организации.
37. Стратегия организации и стратегии управления персоналом.
38. Структура SWOT-анализ трудовых ресурсов организации.
39. Структура затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
40. Структура плановых показателей по персоналу
41. Субъекты кадровой политики.
42. Сущность кадрового планирования.
43. Типы кадровой политики.
44. Трудовой потенциал общества.
45. Трудовой потенциал работника.

46. Уровни кадровой политики.
47. Факторы маркетинга персонала.
48. Функции системы управления персоналом и кадровая политика.
49. Цели и задачи кадрового планирования.
50. Цели и функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.