

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 18.06.2025 08:48:34
Уникальный идентификатор:
e3a68f3eaa1e62674b54f4098089d7d6b6df876

Оценочный материал для промежуточной аттестации по дисциплине
«Стратегическое управление персоналом» (5, 6 семестр)

Квалификация выпускника	бакалавр
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации наименование
Форма обучения	очная
Кафедра разработчик	Государственного и муниципального управления и управления персоналом наименование
Выпускающая кафедра	Государственного и муниципального управления и управления персоналом наименование

Типовые вопросы к экзамену:

5 семестр

1. Классическая модель рынка труда и ее значение для определения спроса на рабочую силу.
2. Характеристика структуры рынка труда.
3. Спрос и предложение на рынке труда в контексте формирования заработной платы.
4. Макроэкономические взаимосвязи системы профессионального образования и рынка труда.
5. Функциональные институты рынка труда в контексте формирования эффективности занятости.
6. Внутренний рынок труда и его взаимосвязи.
7. Типология занятости и безработицы.
8. Новые формы занятости в контексте трудоустройства населения.
9. Государственная политика на рынке труда.
10. Научные школы управления человеческими ресурсами.
11. Факторы, влияющие на труд.
12. Виртуальная занятость.
13. Основные концепции стратегического управления людьми и их содержание.
14. Виды бизнес-стратегий и их влияние на управление человеческими ресурсами.
15. Типы стратегий управления персоналом.
16. Сущность и формы стратегии управления персоналом.
17. Элементы и этапы процесса стратегического управления персоналом.
18. Структурный подход к разработке стратегии управления персоналом.
19. Реализация стратегии управления персоналом.
20. Виды стратегий управления персоналом.
21. Управление трудовым потенциалом организации стратегические аспекты.
22. Оценка и развитие трудового потенциала организации в контексте реализации стратегического управления персоналом.
23. Основные направления трансформации в системе управления человеческими ресурсами.
24. Стратегическая гибкость и принципы ее обеспечения.
25. Связь понятий «стратегическое управление персоналом» и «стратегическое управление развитием организации».
26. Этапы процесса стратегического управления персоналом.

6 семестр

1. Стратегическая роль управления человеческими ресурсами.
2. Новая стратегическая роль специалистов по управлению персоналом.
3. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.
4. Влияние стратегии управления персоналом на кадровую политику организации.
5. PEST-анализ.
6. Сбалансированная система показателей.
7. Миссия и видение организации. Их влияние на стратегическое управление персоналом.
8. Конкурентные стратегии М.Портера.
9. Стратегии диверсификации.
10. Стратегии управления персоналом Дайера-Холдера: инвестирования, стимулирования и вовлеченности.

11. Модель пяти сил конкуренции.
12. Процесс разработки стратегии в организации.
13. Бенчмаркинг и его роль в развитии организации.
14. Функциональные стратегии управления персоналом.
15. Подходы к управлению изменениями и их влияние на стратегии управления персоналом.
16. Понятие и структура интеллектуального капитала организации.
17. Основные стратегии использования знаний в организации.
18. Обучающиеся организации – понятие и свойства.
19. Стратегии управления талантами.
20. Типологии организационной культуры.
21. Признаки эффективной и неэффективной (нездоровой) организационной культуры.
22. Стратегии управления персоналом при проведении изменений.
23. SWOT-анализ и его роль в стратегическом управлении организацией.
24. Причины и формы сопротивления изменениям.
25. Разработка плана потребности организации в работниках на краткосрочную перспективу.
26. Разработка плана потребности организации в работниках на долгосрочную перспективу.
27. Разработка баланса рабочей силы предприятия.
28. Разработка баланса рабочей силы организации.
29. Определение потребности организации отбора работников для вновь строящегося предприятия.
30. Разработка профпрограмм для работников первичного производственного звена предприятия.

Типовые задания для контрольной работы:

5 семестр

1. Аналитические методы разработки стратегии
2. Бизнес-намерения, философия, и стратегическое видение компании
3. Виды стратегий организации
4. Генеральная стратегия организации и ее специфика
5. Зависимость кадровой стратегии от типа генеральной стратегии
6. Кадровая политика и ее особенности
7. Миссия компании и ее роль в стратегическом управлении персоналом
8. Основные требования к кадровой стратегии
9. Основные этапы формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами
10. Отличительные черты и структура функциональных стратегий
11. Политика компании, тактические и оперативные планы
12. Реализация стратегического управления персоналом
13. Система сбалансированных показателей по управлению человеческими ресурсами
14. Ситуационные стратегии. Горизонтальная и вертикальная интеграция стратегий
15. Стратегия внутренних коммуникаций и взаимоотношений сотрудников
16. Стратегия мотивации персонала
17. Стратегия обеспечения человеческими ресурсами
18. Стратегия организационных изменений и использования человеческих ресурсов
19. Стратегия оценки персонала
20. Стратегия развития человеческих ресурсов
21. Стратегия руководства персоналом
22. Сущность и отличительные черты стратегического управления человеческими ресурсами
23. Типичные ошибки при разработке кадровой стратегии
24. Типы кадровых стратегий в организации
25. Формулирование кадровой стратегии

6 семестр

Вариант 1

1. Раскройте тему: «Современные корпоративные системы обучения персонала».
2. Задача «Внедрение корпоративной системы управления персоналом».

Организация «Север» работает на рынке более 10 лет. Занимается модернизацией уличного освещения городов по энергосервисным контрактам. Портфель достигает 2 млрд. руб. Является одним из лидеров в данной отрасли. В течение последних 7 лет успешно развивалась и имеет пять филиалов в регионах России. Штат оставляет 810 человек. Организационная структура относится к дивизиональному типу. Служба управления человеческими ресурсами появилась два года назад. Ранее все функции кадровой службы выполняли управленцы среднего и верхнего уровней. Обучение сотрудников осуществлялось в основном внутри дивизиона и было стихийным. Для обучения персонала из филиалов, привлекались внешние провайдеры регионального уровня. Организации, которая бы постоянно проводила занятия постоянно, не было. Отдельных работников в виде поощрения отправляли на открытые тренинги, тематику которых они выбирали сами.

В настоящее время в состав службы управления персоналом входят три сотрудника: директор службы, менеджер по персоналу и секретарь руководителя. На завершающем Совете директоров принято решение о формировании и внедрении корпоративной системы обучения в компанию. Это задание было получено директору службы управления персоналом.

- 1) Составьте план действий по постановке и внедрению корпоративной системы обучения.
- 2) Какие программные продукты и приложения возможно использовать?

Вариант 2

1. Раскройте тему: «Планирование потребности организации в работниках».
2. Задача «Расчет фонда заработной платы».

Рассчитайте фонд заработной платы нормативным методом, используя те исходные данные, которые необходимы для расчета:

- среднесписочная численность персонала – 200 чел. (не меняется);
- валовая выручка в базовом периоде – 22 000 тыс. руб.;
- прирост производительности труда в плановом периоде – 10%;
- фонд заработной платы базового периода – 1 000 000,00 руб.;
- прирост средней заработной платы на каждый процент прироста производительности труда – 0,5;
- прибыль в рубле валовой выручки – 0,20;
- материальные и приравненные к ним затраты в расчете на 1 руб. валовой выручки – 0,70 руб.