

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 15.06.2026 14:21:42
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62677b5451098009d3d6bfcf936

Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине:

«Планирование и обеспечение персонала организации» - 3, 4 семестр

Код, направление подготовки	38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Направленность (профиль)	Кадровое обеспечение и развитие персонала организации
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Государственного, муниципального управления и управления персоналом
Выпускающая кафедра	Государственного, муниципального управления и управления персоналом

Типовые темы контрольной работы 3 семестр

1. Опишите эволюцию подходов к кадровому планированию. Как и почему произошел переход от «учета кадров» к «стратегическому управлению талантами»? Какие внешние и внутренние факторы обусловили этот переход?
2. Использование социальных сетей и AI в подборе персонала: преимущества и риски
3. Эволюция кадрового менеджмента в России: от кадрового делопроизводства до HR-стратегии
4. Система адаптации новых сотрудников: лучшие практики и проблемы внедрения
5. Влияние цифровизации и искусственного интеллекта на управление персоналом
6. Особенности подбора и найма различных категорий персонала.
7. Нематериальная мотивация: как удержать сотрудников без повышения зарплаты?
8. Сравнительный анализ теорий мотивации (на примере компании из реального сектора)
9. Методы оценки персонала: от KPI до 360° (анализ эффективности)
10. Аттестация vs. Performance management: за и против
11. Разработка и реализация кадровой стратегии в организации (на примере конкретной компании)
12. Этика и правовые аспекты увольнения сотрудников
13. Управление поколениями Y и Z: как адаптировать HR-практики?
14. Гибридный и удаленный формат работы: вызовы для управления персоналом
15. HR-брендинг: как создать привлекательный имидж работодателя?
16. Анализ эффективности системы управления персоналом на примере конкретной организации
17. Влияние корпоративной культуры на лояльность сотрудников
18. Управление конфликтами в мультикультурных коллективах
19. Сравнительный анализ кадровой политики в российских и зарубежных компаниях
20. Типы корпоративной культуры по Ханди, Шейну и др.
21. Технологии управления персоналом.
22. Особенности управления персоналом в ХМАО,

Типовые темы курсовых работ (4 семестр)

1. Совершенствование системы кадрового планирования в организации
2. Планирование потребности в персонале
3. Планирование высвобождения или сокращения персонала
4. Планирование переподготовки и повышения квалификации персонала
5. Планирование производительность труда
6. Совершенствование системы стратегического планирования человеческих ресурсов
7. Разработка плана маркетинговой деятельности в области персонала
8. Планирование обеспечения персоналом при открытии нового регионального подразделения (на примере конкретной отрасли).
9. Формирование HR-бренда работодателя как инструмент привлечения талантов в конкурентной среде
10. Анализ факторов, влияющих на текучесть кадров на этапе найма и адаптации, и пути ее снижения.
11. Аудит процесса адаптации персонала в организации и разработка рекомендаций по его совершенствованию
12. Особенности планирования и обеспечения персоналом в розничных сетях (сезонность, текучесть, массовый найм).
13. Планирование карьеры в рыночных условиях
14. Планирование обучения и развития персонала
15. Совершенствование управления кадровым резервом.
16. Анализ и оценка рабочего места и работы персонала в организации
17. Разработка кадровой политики как элемента стратегии развития организации
18. Планирование и разработка кадровой стратегии в организации.
19. Управление карьерой в современной организации.
20. Инструменты построения эффективного трудового процесса в организации.

Типовые вопросы к экзамену 3 семестр:

1. Сущность, цели и задачи планирования кадров. Почему персонал рассматривается как «ключевой стратегический ресурс», а не как «статья затрат»?
2. Эволюция подходов к управлению персоналом: от «учета кадров» до «управления талантами». Охарактеризуйте каждый этап, укажите временные рамки и ключевые черты.
3. Базовые понятия кадрового планирования: потребность в персонале, кадровый потенциал, движение кадров, баланс рабочих мест. Дайте определения и приведите примеры взаимосвязи.
4. Принципы кадрового планирования. Назовите не менее 5 принципов и раскройте их содержание.
5. Трудовой кодекс РФ: какие ключевые статьи регулируют прием на работу, перевод, увольнение? (Назовите не менее 3 статей для каждого процесса).
6. Роль профессиональных стандартов в определении требований к должностям. Как они соотносятся с должностными инструкциями? Ответственность за неприменение профстандартов.
7. Федеральный закон №152-ФЗ «О персональных данных»: требования к обработке данных кандидатов и сотрудников. Что должно содержаться в «Политике обработки персональных данных»?

8. Этические проблемы в кадровом планировании: дискриминация (гендерная, возрастная, иные виды). Приведите 5 примеров дискриминационных формулировок в вакансиях. Что такое «честный найм»?
 9. Гарвардская и Мичиганская модели стратегического управления персоналом. Сравните их: в чем принципиальная разница в понимании роли человека в организации?
 10. Алгоритм кадрового планирования: от анализа бизнес-целей до кадровой стратегии. Опишите последовательность шагов.
 11. PEST-анализ и анализ рынка труда в контексте кадрового планирования. Какие факторы внешней среды наиболее значимы для HR-стратегии?
 12. SWOT-анализ кадрового потенциала компании. Как его провести? Приведите пример матрицы SWOT для условной компании (например, розничная сеть).
 13. Виды потребности в персонале: текущая, перспективная, качественная, количественная. Раскройте каждый вид.
 14. Методы планирования потребности в персонале: экстраполяция, экспертные оценки (Дельфи, мозговой штурм), нормативный метод, балансовый метод. Дайте характеристику каждого.
 15. Штатная численность и другие виды численности: нормативная, плановая, явочная, среднесписочная. Определения, формулы расчета, практическое применение.
 16. Балансовый метод расчета дополнительной потребности. Как учесть выбытие персонала по причинам (увольнение, декрет, обучение, пенсия)? Приведите формулу и пример расчета.
 17. Анализ работ (job analysis): сущность, цели, отличие от оценки работ (job evaluation). Какие управленческие решения принимаются на основе анализа работ?
 18. Методы сбора информации для анализа работ: наблюдение, хронометраж, фотография рабочего дня, интервью, анкетирование (PAQ, F-JAS), метод критических инцидентов. Опишите достоинства и недостатки 3 любых методов.
 19. Результаты анализа работ: описание работы (должностная инструкция) и спецификация работы (профиль идеального кандидата). Из каких разделов состоит каждый документ?
 20. Проектирование рабочих мест (job design): эргономика, обогащение труда, ротация, улучшение условий труда. Как эти инструменты влияют на производительность и удержание?
 21. Факторы, влияющие на количественную потребность в персонале: объем производства, трудоемкость, технология, нормы выработки/обслуживания. Приведите формулу расчета численности на основе трудоемкости.
 22. Инструменты для определения числа управленцев: метод Дельфи, бенчмаркинг, формула Розенкранца. Раскройте суть формулы Розенкранца и приведите пример расчета.
 23. Планирование карьеры и кадрового резерва. Что такое карьерограмма и матрица «9 боксов»? Как они используются в качественном планировании?
 24. Кадровый аудит: цели, методы, основные показатели. Раскройте коэффициенты движения кадров: оборота по приему, оборота по выбытию, текучести, стабильности. Формулы и нормативные значения.
 25. Анализ причин текучести: интервью при увольнении (exit-interview), опросы лояльности (eNPS). Как рассчитать стоимость замены сотрудника? Какие статьи затрат включает этот расчет?
-

Типовые вопросы к экзамену 4 семестр:

1. HR-бренд компании: понятие, цели, виды (внутренний и внешний). Пошаговый план построения и развития HR-бренда.
2. Продвижение HR-бренда: каналы коммуникации, контент-стратегия, роль сотрудников как амбассадоров. Приведите примеры успешных HR-брендов российских компаний.
3. Маркетинг персонала: целевые группы (кандидаты, действующие сотрудники, alumni). Инструменты маркетинга персонала на каждом этапе воронки рекрутинга.
4. Внутренний и внешний найм: сравнительный анализ преимуществ и недостатков. Процедуры внутреннего найма (объявление, конкурс, решение аттестационной комиссии).
5. Классификация каналов привлечения: прямые (сайт, хедхантинг), опосредованные (карьерные сайты, агентства, ярмарки), рекомендации (employee referral). Эффективность каждого канала.
6. Digital-рекрутмент: работа с LinkedIn, HeadHunter, Telegram-каналами. SEO для вакансий, таргетированная реклама. Геймификация в привлечении.
7. Воронка рекрутинга (Recruitment Funnel): этапы, метрики, KPI (Time to Fill, Cost per Hire, коэффициент конверсии, качество источника). Постройте пример воронки для массового подбора.
8. Архитектура системы обеспечения персоналом: входы, процессы, выходы. Взаимосвязь этапов: планирование → привлечение → отбор → найм → адаптация.
9. Процесс найма персонала: юридическое оформление, оффер, проверка службы безопасности (в т.ч. проверка рекомендаций). Типичные ошибки на этапе оффера.
10. Вертикальная мобильность: планирование карьерного роста, работа с кадровым резервом (в соответствии с Положением о кадровом резерве). Этапы формирования резерва.
11. Горизонтальная мобильность: ротация, временные переводы на другие проекты или должности. Цели и выгоды для организации и сотрудника.
12. Многоступенчатые модели отбора. Принципы валидности, надежности, справедливости и практической полезности методов отбора.
13. Анализ документов кандидата: резюме (структура, «красные флаги»), портфолио, рекомендательные письма. Технология скрининга резюме.
14. Интервью по компетенциям с использованием STAR-методологии. Приведите по 2 примера вопросов на каждый элемент STAR (Situation, Task, Action, Result). Типичные ошибки интервьюера.
15. Ассессмент-центр (Assessment Centre): история, принципы, этапы (деловые игры, групповые дискуссии, презентации, индивидуальные задания). Роль ассессоров и наблюдателей.
16. Адаптация персонала: цели, виды (профессиональная, социально-психологическая, организационная), этапы (предварительный, ориентация, действенная, функционирование).
17. Роли в процессе адаптации: HR-менеджер, наставник, линейный руководитель, коллеги («buddy»). Распределение ответственности.
18. Программа онбординга (onboarding): welcome-тренинг, план на первые 100 дней, система наставничества. Как оценить эффективность адаптации? KPI и методы сбора обратной связи.
19. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Этапы: выявление потребностей, формирование бюджета, выбор форм обучения, оценка эффективности (модель Д. Киркпатрика).

20. Планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения. Индивидуальные планы развития (ИПР). Отличие карьерограммы от карьерной карты.
21. Кадровый резерв: виды (оперативный, стратегический, внешний, внутренний). Принципы формирования и работы с резервом. Критерии зачисления в резерв.
22. Кризисное управление персоналом: сокращение издержек, аутплейсмент (программа поддержки увольняемых), управление «выжившими» (сотрудниками после сокращения). Правовые и этические аспекты.
23. Массовый (сезонный) найм: особенности, автоматизация (чат-боты, AI-скрининг), работа с кадровыми агентствами. Приведите пример организации массового найма для логистического центра.
24. Глобальные тренды в управлении персоналом: демографические сдвиги, поколенческие особенности (Z, Alpha), гибридная работа.
25. HR-tech: автоматизация подбора, платформы для видео-интервью, метавселенные для онбординга.