

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
Должность: ректор  
Дата подписания: 15.06.2026 14:21:42  
Уникальный идентификатор:  
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d7d6b5fdff87c

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

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

### Типовые вопросы к экзамену:

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.

## Типовые задания для контрольной работы:

### Вариант 1

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

### Вариант 2

#### Задание 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?

### **Задание 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.