

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенко Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 15.06.2026 14:21:42
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f49980ca1746bfa6936

Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине:

Кадровое обеспечение развития территорий, 5 семестр

Код, направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Государственного, муниципального управления и управления персоналом
Выпускающая кафедра	Государственного, муниципального управления и управления персоналом

Типовые задания для контрольной работы:

Тематика контрольных работ

Вариант 1: Аналитическая записка по кадровому потенциалу территории

- Цель: Оценка текущего состояния и перспектив кадрового обеспечения территории (например, выбранного муниципального образования или отдельного района в составе округа).
- Структура:
 - Введение: обоснование выбора территории, постановка цели анализа.
 - Анализ демографической ситуации (рождаемость, смертность, миграция, возрастная структура).
 - Анализ рынка труда: структура занятости, основные отрасли, дефицитные/избыточные профессии.
 - Оценка системы образования и профессиональной подготовки на территории.
 - SWOT-анализ кадрового потенциала территории (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы).
 - Краткие выводы и рекомендации по улучшению кадрового обеспечения.
- Источники: Статистические данные Росстата, данные региональных служб занятости, информация с официальных сайтов администраций, результаты отраслевых исследований.

Вариант 2: Проект программы привлечения и удержания специалистов в регионе (на примере ХМАО-Югры)

- Цель: Разработка комплекса мер для решения кадровых проблем конкретного региона или города.
- Структура:
 - Введение: актуальность проблемы, выбор территории.
 - Анализ кадровых вызовов (например, отток молодежи, дефицит IT-специалистов, нехватка медицинских кадров).
 - Цели и задачи программы.
 - Описание предлагаемых мер:

- * Для привлечения (программы релокации, жилищные субсидии, карьерные перспективы).
- * Для удержания (социальная инфраструктура, развитие комфортной городской среды, программы обучения и развития).
- * Специальные меры для целевых групп (молодые специалисты, КМНС, работники дефицитных специальностей).
 - Ожидаемые результаты и КРІ.
 - Ориентировочный бюджет (или источники финансирования).
 - Источники: Региональные нормативные акты, программы развития, лучшие практики других регионов, научные статьи.

Вариант 3: Сравнительный анализ кадровой политики двух разных территорий (или двух разных отраслей в регионе)

- Цель: Выявление эффективных подходов к кадровому обеспечению путем сравнения.
- Структура:
 - Выбор территорий/отраслей для сравнения.
 - Описание кадровых стратегий и основных инструментов (например, система образования, меры привлечения/удержания, взаимодействие с бизнесом).
 - Сравнительный анализ: сильные и слабые стороны каждой стратегии.
 - Выводы: какие подходы могут быть рекомендованы для применения на другой территории/в другой отрасли.
 - Источники: Открытые данные, аналитические отчеты, публикации.

Вариант 4: Обоснование целевой подготовки специалистов для нужд конкретного предприятия/отрасли региона

- Цель: Разработка предложения по организации целевого обучения, учитывая потребности рынка труда.
- Структура:
 - Описание предприятия/отрасли, текущая и прогнозируемая потребность в кадрах.
 - Анализ существующих образовательных программ, выявление дефицита.
 - Предложение по организации целевого обучения: количество мест, вузы/колледжи-партнеры, условия для студентов (стипендии, практика), обязательства сторон.
 - Оценка экономической и социальной эффективности.
 - Источники: Стратегии развития предприятий, данные служб занятости, образовательные стандарты.

Типовые вопросы к зачету:

I. Теоретические основы и концепции

1. Что такое "кадровое обеспечение развития территории"? Каковы его основные цели и задачи?
2. Раскройте суть теории человеческого капитала и её значение для регионального развития.
3. Каковы основные отличия кадровой политики на уровне региона от кадровой политики на уровне предприятия?
4. Объясните концепцию «стейкхолдеров» в контексте управления кадровым обеспечением территории. Кто основные стейкхолдеры?
5. Какую роль играет демографическая ситуация (рождаемость, смертность, миграция) в формировании кадрового потенциала территории?

II. Анализ и прогнозирование рынка труда

6. Какие методы используются для анализа рынка труда территории? Приведите примеры.
7. Как выявлять дефицитные и избыточные профессии на региональном уровне?
8. Каковы основные вызовы в прогнозировании спроса на кадры в условиях быстро меняющейся экономики?
9. Объясните связь между отраслевой структурой экономики региона и его кадровыми потребностями.
10. Что такое «миграционный баланс» и как он влияет на кадровое обеспечение территории?

III. Образование и профессиональная подготовка

11. Каковы основные задачи системы профессионального образования в обеспечении кадровых потребностей территории?
12. Объясните принцип дуального образования и его преимущества для региона.
13. Какова роль непрерывного образования и программ переподготовки в условиях рынка труда XXI века?
14. Как должно выстраиваться взаимодействие между учебными заведениями и работодателями для эффективной подготовки кадров?

IV. Стратегическое планирование и управление

15. Опишите основные этапы разработки региональной кадровой стратегии.
16. Что такое SWOT-анализ в контексте кадрового потенциала территории? Приведите примеры.
17. Каковы основные механизмы привлечения и удержания квалифицированных специалистов в регионах с особыми условиями (например, Крайний Север)?
18. Как социальная инфраструктура (образование, медицина, культура) влияет на привлекательность и удержание специалистов в регионе?
19. Объясните роль мотивационных программ (материальных и нематериальных) в удержании кадров.
20. Какие методы оценки персонала применяются на региональном уровне (применительно к муниципальным служащим, работникам бюджетной сферы)?

V. Взаимодействие и институты

21. Каковы формы взаимодействия власти, бизнеса и образовательных учреждений в сфере кадрового обеспечения?
22. Какую роль играют региональные агентства по развитию территорий или агентства по привлечению инвестиций в решении кадровых вопросов?
23. Объясните роль государства в регулировании рынка труда и обеспечении занятости населения.
24. Как публично-частное партнёрство (PPP) может способствовать решению кадровых проблем территории?
25. Каковы функции и задачи органов по труду и занятости населения?

VI. Правовые и экономические аспекты

26. Какие основные законодательные акты регулируют кадровое обеспечение развития территорий в РФ?
27. Объясните роль «Национальных проектов» в области кадровой политики и образования.
28. Каковы основные экономические инструменты стимулирования привлечения и удержания кадров (субсидии, гранты, налоговые льготы)?

29. Каковы этические аспекты кадровой политики (недискриминация, равный доступ, социальная ответственность)?

30. Как оценивается эффективность кадровых программ на уровне территории? Каковы основные KPI?

VII. Практические и региональные аспекты (могут быть включены в билет)

31. Проанализируйте основные кадровые вызовы для ХМАО-Югры, исходя из его экономической специфики.

32. Предложите комплекс мер по привлечению и удержанию молодых специалистов в северных регионах.

33. Опишите, как может быть организована целевая подготовка кадров для нужд градообразующего предприятия в моно-городе.

34. Какие проблемы могут возникнуть при внедрении цифровых платформ занятости в регионах с разным уровнем цифровой грамотности населения?

35. Как вы оцениваете роль системы дополнительного профессионального образования в адаптации кадров к изменениям рынка труда?

Рекомендации для студентов при подготовке к зачету:

- Системное понимание: Не просто заучивать определения, а понимать взаимосвязи между демографией, образованием, рынком труда, экономической структурой и кадровой политикой.
- Применение на практике: Уметь анализировать конкретные ситуации, применять теоретические знания к решению кейсов.
- Региональный фокус: Особое внимание уделять специфике регионов, особенно если в программе есть региональный компонент (например, ХМАО-Югра).
- Законодательная база: Знать основные нормативные акты, регулирующие сферу занятости и кадровой политики.
- Актуальность: Быть в курсе последних тенденций (цифровизация, новые формы занятости, демографические вызовы).