

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.18 Основы кадровой политики и кадрового планирования
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Казанцева Л.С., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1
Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Основной части образовательной программы
Формы текущего контроля	Устный опрос, тестовое задание, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу.
Показатели	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	4
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	<i>108</i>
<i>Аудиторная контактная работа:</i>	<i>56</i>
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Консультации	2
<i>Самостоятельная работа</i>	<i>25</i>
<i>Контроль</i>	<i>27</i>
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов			
Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-8.1	Анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений.	<p>Знать:</p> <p>основные факторы элементов внутренней и внешней среды организации, влияющие на кадровую ситуацию в организации</p> <p>Уметь:</p> <p>определять степень вредного влияния факторов внешней среды на кадровую ситуацию в организации</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками анализа факторов вредного влияния элементов внешней и внутренней среды на кадровую ситуацию в организации</p>	УК-8.1 3-1 УК-8.1 У-1 УК-8.1 В-1
УК-8.3	Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций.	<p>Знать:</p> <p>методику выявления проблем, связанных с нарушениями техники безопасности на рабочем месте</p> <p>Уметь:</p> <p>применять прогрессивные методы выявления проблем, связанных с нарушениями техники безопасности на рабочем месте</p> <p>разрабатывать мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций</p> <p>Владеть:</p> <p>выявления проблем, связанных с нарушением техники безопасности на рабочем месте</p>	УК-8.3 3-1 УК-8.3 У-1 УК-8.3 У-2 УК-8.3 В-1
УК-8.5	Обеспечивает безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте	<p>Знать:</p> <p>прогрессивные методы обеспечения безопасных комфортных условий труда на рабочем месте</p>	УК-8.5 3-1

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
		Уметь: разрабатывать рекомендации по формированию кадровой политики относительно обеспечения безопасных комфортных условий труда на рабочем месте	УК-8.5 У-1
		Владеть: разработки рекомендаций по формированию кадровой политики относительно обеспечения безопасных комфортных условий труда на рабочем месте	УК-8.5 В-1
ПК-2.1	Формирует и реализует кадровую политику и стратегию персонала, оценивает их эффективность	Знать: методологические подходы к организации деятельности, связанной с разработкой, утверждением и реализацией кадровой политики организации и государственной службы	ПК-2.1 3-1
		методологию оценки эффективности кадровой политики, реализуемой в организации и на государственной службе	ПК-2.1 3-2
		Уметь: разрабатывать рекомендации по организации деятельности, связанной с разработкой, утверждением и реализацией кадровой политики организации и государственной службы	ПК-2.1 У-1
		осуществлять оценку эффективности кадровой политики, реализуемой в организации и на государственной службе	ПК-2.1 У-2
		Владеть: навыками разработки рекомендаций относительно формирования и реализации кадровой политики организации в соответствии с существующей в ней стратегией управления персоналом	ПК-2.1 В-1
		навыками осуществления оценки эффективности кадровой политики организации	ПК-2.1 В-2

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-2.3	Определяет потребность организации в персонале, формирует требования к вакантной должности, составляет профиль должности	<p>Знать:</p> <p>сущность и основные виды кадрового планирования</p> <p>методику планирования численности и профессионального состава персонала, анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p> <p>Уметь:</p> <p>производить расчеты необходимой численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками определения потребности организации в персонале</p>	ПК-2.3 3-1 ПК-2.3 3-2 ПК-2.3 У-1 ПК-2.3 В-1
ПК-5.1	Анализирует структуру персонала, имеющиеся вакансии, разрабатывает планы профессиональной карьеры	<p>Знать:</p> <p>методику анализа структуры персонала</p> <p>теоретические подходы к организации планирования карьеры персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>анализировать структуру персонала</p> <p>разрабатывать рекомендации по формированию планов профессиональной карьеры персонала организации</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками организации и осуществления анализа структуры персонала</p> <p>навыками разработки рекомендаций по формированию планов профессиональной карьеры персонала организации</p>	ПК-5.1 3-1 ПК-5.1 3-2 ПК-5.1 У-1 ПК-5.1 У-2 ПК-5.1 В-1 ПК-5.1 В-2
ПК-5.5	Определяет потребность организации в развитии персонала, разрабатывает планы, организует мероприятия по обучению и развитию	<p>Знать:</p> <p>мировой и отечественный опыт применения информационных систем, программных средств обработки деловой информации, специализированных кадровых компьютерных программ</p>	ПК-5.5 3-1

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
		Уметь:	
		определять приоритетные направления политики развития персонала	ПК-5.5 У-1
		разрабатывать рекомендации по организации мероприятий по обучению и развитию персонала	ПК-5.5 У-2
		Владеть:	
		навыками определения потребности организации в развитии персонала	ПК-5.5 В-1
		навыками разработки рекомендаций по формированию планов развития персонала, а также мероприятий по обучению и развитию персонала	ПК-5.5 В-2

Таблица 3
Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и реализации кадровой политики				
1	Тема 1.1. Понятие кадровой политики. Взаимосвязь стратегии и кадровой политики как основных категорий теории управления	2	ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение) дискуссия
2	Тема 1.2. Основные типы кадровой политики организации, особенности и условия ее формирования	2	ПК-2.1 УК-8.3	Устный опрос, доклад (сообщение) дискуссия
3	Тема 1.3. Разработка, оформление и реализация кадровой политики организации	2	ПК-2.1 УК-8.1 УК-8.3 УК-8.5	Устный опрос, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Методика организации и осуществления кадрового планирования				
4	Тема 2.1. Теоретические основы кадрового планирования	2	ПК-2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
5	Тема 2.2. Планирование привлечения, сохранения и	2	ПК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.5	Устный опрос, доклад

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
	развития персонала			(сообщение), дискуссия
6	Тема 2.3. Стратегическое планирование персонала	2	ПК-2.3 ПК-5.1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Механизмы реализации кадровой политики и кадрового планирования в организациях и на государственной службе				
7	Тема 3.1. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой работы в государственной гражданской службе	2	ПК-2.1 УК-8.1 УК-8.5	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
8	Тема 3.2. Планирование карьеры персонала и кадрового резерва	2	ПК-5.1 ПК-5.5	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
9	Тема 3.3. Оценка эффективности каровой политики организации	2	ПК-5.1 ПК-5.5	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

**1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на
различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.**

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государ- ствен- ная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Знает	УК-8.1 3-1 УК-8.3 3-1 УК-8.5 3-1 ПК-2.1 3-1 ПК-2.3 3-1, 3-2 ПК-5.1 3-1, 3-2 ПК-5.5 3-1	Очень хорошо	90-100	A	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины
Умеет	УК-8.1 У-1 УК-8.3 У-1, У-2 УК-8.5 У-1				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	ПК-2.1 У-1, У-2 ПК-2.3 У-1 ПК-5.1 У-1, У-2 ПК-5.5 У-1, У-2				задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Владеет	УК-8.1 УК-8.3 В-1 УК-8.5 В-1 ПК-2.1 В-1, В-2 ПК-2.3 В-1 ПК-5.1 В-1, В-2 ПК-5.5 В-1, В-2				
Знает	УК-8.1 3-1 УК-8.3 3-1 УК-8.5 3-1 ПК-2.1 3-1 ПК-2.3 3-1, 3-2 ПК-5.1 3-1, 3-2 ПК-5.5 3-1	Хорошо	75-89	B/C	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	УК-8.1 У-1 УК-8.3 У-1, У-2 УК-8.5 У-1 ПК-2.1 У-1, У-2 ПК-2.3 У-1 ПК-5.1 У-1, У-2 ПК-5.5 У-1, У-2				
Владеет	УК-8.1 УК-8.3 В-1 УК-8.5 В-1 ПК-2.1 В-1, В-2 ПК-2.3 В-1 ПК-5.1 В-1, В-2 ПК-5.5 В-1, В-2				
Знает	УК-8.1 3-1 УК-8.3 3-1 УК-8.5 3-1 ПК-2.1 3-1 ПК-2.3 3-1, 3-2 ПК-5.1 3-1, 3-2 ПК-5.5 3-1	Удовлетворительно	60-74	D/E	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено,
Умеет	УК-8.1 У-1 УК-8.3 У-1, У-2 УК-8.5 У-1 ПК-2.1 У-1, У-2 ПК-2.3 У-1 ПК-5.1 У-1, У-2 ПК-5.5 У-1, У-2				
Владеет	УК-8.1				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	УК-8.3 В-1 УК-8.5 В-1 ПК-2.1 В-1, В-2 ПК-2.3 В-1 ПК-5.1 В-1, В-2 ПК-5.5 В-1, В-2				некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Знает	УК-8.1 3-1 УК-8.3 3-1 УК-8.5 3-1 ПК-2.1 3-1 ПК-2.3 3-1, 3-2 ПК-5.1 3-1, 3-2 ПК-5.5 3-1				теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	УК-8.1 У-1 УК-8.3 У-1, У-2 УК-8.5 У-1 ПК-2.1 У-1, У-2 ПК-2.3 У-1 ПК-5.1 У-1, У-2 ПК-5.5 У-1, У-2	Неудовлетворительно	0-59	F/Fx	
Владеет	УК-8.1 УК-8.3 В-1 УК-8.5 В-1 ПК-2.1 В-1, В-2 ПК-2.3 В-1 ПК-5.1 В-1, В-2 ПК-5.5 В-1, В-2				

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности

Сумма баллов по разделу	Раздел 1			Раздел 2			Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5
	T. 1.1	T.1.2	T.1.3	T.2.1	T.2.2	T.2.2		
Темы								
Виды работ:								
Лекции (ведение конспекта)	-	-	-	-	-	-		
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	2 2	2 2	2 2	2 2	2 2	2 2		
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-	-	-	-		
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2	2 2	2 2	2 2		
Сумма баллов	24			24				

Сумма баллов по разделу	Раздел 3			Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	Научная составляющая - 13	Сумма баллов за дисциплину - 100
	T.3.1	T.3.2	T.3.3			
Темы						
Виды работ:						
Лекции (ведение конспекта)	-	-	-			
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	2 2	2 2	2 2			
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-			
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2			
Сумма баллов	24					

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (отлично) - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75 балла (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «2 балла (хорошо)», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (удовлетворительно) - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0 баллов (неудовлетворительно) – ставится (в журнал не ставится), если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	
Тема 1.1. Понятие кадровой политики. Взаимосвязь стратегии и кадровой политики как основных категорий теории управления	Концептуальные основы кадровой политики Взаимосвязь основных категорий стратегии и теории кадровой политики и теории управления Цели, функции, принципы и содержание кадровой политики организации и государства
Тема 1.2. Основные типы кадровой политики организации, особенности и условия ее формирования	Типы кадровой политики Особенности и условия формирования кадровой политики организации Факторы, влияющие на формирование приоритетов кадровой политики Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации
Тема 1.3. Разработка, оформление и реализация кадровой политики организаций	Этапы разработки кадровой политики организации Оформление кадровой политики Реализация кадровой политики
РАЗДЕЛ 2. МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ	
Тема 2.1. Теоретические основы кадрового планирования	Кадровое планирование: сущность, цели, задачи Основные виды и стадии кадрового планирования Методы кадрового планирования Планирование потребностей в персонале

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
	Методы расчета потребностей в персонале Планирование и анализ показателей по труду
Тема 2.2. Планирование привлечения, сохранения и развития персонала	Планирования привлечения персонала Планирование использования кадров Планирование сокращения или высвобождения персонала Планирование обучения персонала Планирование сохранения кадрового состава. Планирование расходов по содержанию персонала Планирование производительности труда
Тема 2.3. Стратегическое планирование персонала	Сущность стратегического планирования персонала Основные фазы процесса стратегического планирования Прогнозирование предложения и потребности в персонале
РАЗДЕЛ 3. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ И НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ	
Тема 3.1. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой работы в государственной гражданской службе	Механизмы реализации кадровой политики на государственной и муниципальной службе Задачи, основные принципы и приоритетные направления кадровой политики в системе государственной службы Основные направления кадровой работы в государственной службе
Тема 3.2. Планирование карьеры персонала и кадрового резерва	Основные цели планирования карьеры персонала Мероприятия, проводящиеся в рамках планирования карьеры персонала Планирование формирования кадрового резерва предприятия
Тема 3.3. Оценка эффективности кадровой политики организации	Сущность понятия «эффективность кадровой политики» Критерии оценки эффективности кадровой политики организации Основные показатели, характеризующие эффективность кадровой политики организации

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,5 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
5	75-100	Отлично
4	51-75	Хорошо
3	25-50	Удовлетворительно
2	менее 25	Неудовлетворительно

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Выберите один верный ответ

Задание 1.1. Сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников - это

- А) кадровая политика
- Б) кадровая стратегия
- В) политика организации
- Г) философия организации

Задание 1.2. При каком типе кадровой политики организация открыта для приема новых работников извне на любой уровень должностей, и для каждого открываются возможности развития деловой карьеры с любой должности.

- А) открытая кадровая политика
- Б) закрытая кадровая политика
- В) превентивная кадровая политика
- Г) пассивная кадровая политика

Задание 1.3. Формирование кадрового потенциала, который в профессиональном отношении позволял бы обеспечивать реализацию целей предприятия – это

- А) принцип кадровой политики
- Б) цель кадровой политики
- В) требования кадровой политики
- Г) структура кадровой политики

Задание 1.4. Какой из перечисленных факторов, влияющих на формирование кадровой политики, относится к факторам внешней среды?

- А) цели предприятия, их временная перспектива и степень проработанности.
- Б) стиль управления.
- В) ситуация на рынке труда
- Г) стратегия развития предприятия

Задание 1.5. При каком типе кадровой политики организации имеет не только кадровый прогноз, но и средства влияния на кадровую ситуацию, в случае необходимости могут разрабатываться целевые кадровые программы:

- А) превентивная кадровая политика
- Б) пассивная кадровая политика
- В) реактивная кадровая политика

Г) активная кадровая политика

Задание 1.6. Какой из перечисленных факторов, влияющих на формирование кадровой политики, относится к факторам внутренней среды?

- А) ситуация на рынке труда
- Б) нормативные ограничения
- В) стиль управления
- Г) политическая ситуация в регионе

Задание 1.7. К какому типу относится кадровая политика, если руководство предприятия не имеет четкой программы действий в отношении персонала: кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий; характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, кадровой диагностики?

- А) превентивная кадровая политика
- Б) пассивная кадровая политика
- В) рациональная кадровая политика
- Г) активная кадровая политика

Задание 1.8. На каком из этапов формирования кадровой политики кадровая, экономическая, юридическая, финансовая и другие службы по заданию руководителя предприятия проводят анализ кадрового состава

- А) определение целей, задач, принципов и приоритетом кадровой политики организации
- Б) стратегический анализ кадрового состава предприятия
- В) оформление основ кадровой политики предприятия
- Г) корректировка некоторых положений кадровой политики.

Задание 1.9. Для какого типа кадровой политики характерна ориентация на включение нового персонала только с низшего должностного уровня?

- А) открытая кадровая политика
- Б) закрытая кадровая политика
- В) превентивная кадровая политика
- Г) пассивная кадровая политика

Задание 1.10. При каком типе кадровой политики руководство организации диагностирует возникающие проблемы с персоналом, анализирует причины кадровых проблем, конфликтных ситуаций, принимает меры по их ликвидации

- А) превентивная кадровая политика
- Б) пассивная кадровая политика
- В) реактивная кадровая политика
- Г) активная кадровая политика

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Выберите один верный ответ

Задание 2.1. Общая потребность в персонале – это:

- А) качественно-количественная потребность
- Б) среднесписочная потребность
- В) качественная потребность

Г) количественная потребность

Задание 2.2. В явочный состав персонала включаются:

- А) все работники, как явившиеся на работу, так и отсутствующие (по разным причинам) на период времени
- Б) сумма среднемесячной численности персонала, деленная на количество дней в месяце
- В) все работники, явившиеся на работу
- Г) сумма списочного состава персонала за все дни истекшего месяца

Задание 2.3. Прогноз общей потребности в персонале и оценка движения персонала определяет:

- А) Количественную потребность в персонале
- Б) Качественную потребность в персонале
- В) Социально-психологическую ситуацию в отрасли
- Г) Объем производства

Задание 2.4. При какой кадровой технологии определяется количественная и качественная потребность в персонале?

- А) Планирование персонала
- Б) Внедрение кадровых инновационных технологий
- В) Аутсорсинг
- Г) Аутплейсмент

Задание 2.5. Выявление профессионально – квалификационных требований и анализ способностей работников, необходимых для выполнения производственной программы определяет:

- А) Количественную потребность в персонале
- Б) Качественную потребность в персонале
- В) Социально-психологическую ситуацию в отрасли
- Г) Объем производства

Задание 2.6. В случае, если на предприятии выявлена избыточная численность занятых, то в процессе реформирования предприятия рекомендуется осуществить следующие мероприятия:

- А) Проанализировать причины невозможности обеспечения рабочим местом конкретных работников с последующей группировкой этих причин (в их числе могут быть выделены, например, недостаточный платежеспособный спрос на продукцию (услуги) предприятия;
- Б) Принять меры по рационализации использования трудовых ресурсов на предприятии;
- В) Выявить несоответствие между профессионально – квалификационными и возрастными характеристиками работника и требованиями, предъявляемыми к претенденту на вакантное рабочее место, и т.п.;
- Г) Все вышеперечисленное.

Задание 2.7. Анализ наличия необходимого предприятия персонала проводится на этапе:

- А) Управления затратами на персонал
- Б) Разработки политики заработной платы и социальных услуг
- В) Формирования системы продвижения по службе (управление карьерой)
- Г) Планирования потребности предприятия в персонале.

Задание 2.8. Кадровая программа, направленная на оценку как количественной, так и качественной потребности в персонале, отвечающая на вопросы: сколько, когда и какого персонала потребуется организации – это

- А) Планирование потребности в персонале

- Б) Организация деятельности персонала
- В) Затраты на персонал
- Г) Миссия организации

Задание 2.9. В целях эффективного и рационального решения вопросов, связанных с высвобождением персонала, необходимо осуществить:

- А) Анализ причин высвобождения персонала
- Б) Выбор вариантов высвобождения персонала
- В) Обеспечение социальных гарантий увольняющимся работникам предприятия
- Г) Все перечисленное

Задание 2.10. На каком этапе происходит распределение нового персонала по рабочим местам?

- А) Определения общей стратегии
- Б) Высвобождения персонала
- В) Привлечения, отбора и оценки персонала
- Г) Построения и организации работ (определение рабочих мест, функциональных и технологических связей между ними, содержания и последовательности выполнения работ, условий труда и т.д.)

РАЗДЕЛ 3. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ И НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Выберите один верный ответ

Задание 3.1. Кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня исполнения трудовой деятельности, а также качеств и потенциала личности предъявляемым требованиям – это

- А) Аттестация
- Б) Повышение квалификации
- В) Повышение в должности
- Г) Обучение персонала

Задание 3.2. К подсистеме управления развитием персонала не относятся следующие функции:

- А) обучения, переподготовки и повышения квалификации
- Б) организации работы с кадровым резервом
- В) реализации деловой карьеры
- Г) организации социального страхования

Задание 3.3. Кадровая программа развития персонала, ориентированная на передачу новых знаний по важным для организации направлениям, умений разрешать конкретные производственные ситуации и опыта поведения в профессионально значимых ситуациях – это

- А) Обучение персонала
- Б) Наставничество
- В) Учебная консультация
- Г) Перепрофилирование

Задание 3.4. Обеспечение экономической эффективности в области управления персоналом означает:

- А) Использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности предприятия при ограниченности трудовых ресурсов
- Б) Использование персонала для достижения социальных целей предприятия при ограниченности трудовых ресурсов
- В) Использование персонала для достижения социальных целей предприятия при не ограниченности трудовых ресурсов
- Г) Использование персонала для достижения всех целей деятельности предприятия при не ограниченности трудовых ресурсов

Задание 3.5. Идеология и принципы кадровой работы находят свое прямое отражение:

- А) В виде документа и реализуется только кадровой службой предприятия
- Б) В виде документа и реализуются в повседневной работе всеми руководителями структурных подразделений предприятия
- В) Общей установки руководства на изменения в кадровых процессах и кадровых отношениях на предприятии
- Г) В виде документа и реализуются в повседневной работе всеми руководителями структурных подразделений предприятия, начиная с руководителя предприятия

Задание 3.6. На каком из этапов формирования трудовой карьеры идет процесс роста, продвижения по службе, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса

- А) сохранения
- Б) продвижения
- В) адаптационный
- Г) завершающий

Задание 3.7. Обучение, направленное на поддержку и совершенствование профессионального уровня, знаний и умений персонала

- А) повышение квалификации
- Б) подготовка новых работников
- В) переподготовка
- Г) получение образования

Задание 3.8. Система мер, осуществляемых предприятием с целью привлечения необходимого количества работников определенной квалификации для достижения своих целей – это

- А) набор персонала
- Б) отбор персонала
- В) адаптация персонала
- Г) подбор персонала

Задание 3.9. Кто может принимать участие в планировании трудовой карьеры в организации?

- А) сам сотрудник,
- Б) непосредственный руководитель сотрудника
- В) специалист кадровой службы
- Г) все вышеперечисленные лица

Задание 3.10. Укажите оптимальную численность кадрового резерва на должность руководителя

- А) 3 и более человека
- Б) не менее двух человек
- В) один человек
- Г) 5 человек

2.3. Рекомендации по оцениванию дискуссионных вопросов

Максимальное количество баллов	Критерии
1	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,7	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,5	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0*	<ul style="list-style-type: none"> - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

* балл в журнал не ставится

ТЕМЫ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и реализации кадровой политики

Тема 1.1. Понятие кадровой политики. Взаимосвязь стратегии и кадровой политики как основных категорий теории управления

1. Современное содержание понятия «кадровая политика»?
2. Направления кадровой политики.
3. Роль руководства организации в разработке эффективной кадровой политики?
4. Методы сбора и обработки аналитической информации для формирования кадровой политики?
5. Факторы влияющие на формирование кадровой политики.

Тема 1.2. Основные типы кадровой политики организации, особенности и условия ее формирования

1. Факторы, влияющие на формирование типа кадровой политики организации
2. Сложности, возникающие у руководителей организаций при формировании кадровой политики

3. Влияние стиля руководства на тип кадровой политики организации

Тема 1.3. Разработка, оформление и реализация кадровой политики организации

1. Схожесть и отличия между кадровой политикой и кадровой стратегией
2. Взаимосвязь между кадровой политикой, кадровой стратегией и кадровой работой
3. Проблемы разработки кадровой политики организации в современных условиях.

Раздел 2. Методика организации и осуществления кадрового планирования

Тема 2.1. Теоретические основы кадрового планирования

1. Влияние отраслевой принадлежности организации на выбор методов кадрового планирования
2. Проблемы и перспективы применения современных методов кадрового планирования

Тема 2.2. Планирование привлечения, сохранения и развития персонала

1. Сложности в планировании рабочего времени управленческого персонала
2. Преимущества и недостатки современных методов планирования рабочего времени

Тема 2.3. Стратегическое планирование персонала

1. Проблемы организации стратегического планирования в современных условиях
2. Преимущества и недостатки стратегического планирования

Раздел 3. Механизмы реализации кадровой политики и кадрового планирования в организациях и на государственной службе

Тема 3.1. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой работы в государственной гражданской службе

1. Проблемы, сдерживающие реализацию приоритетных направлений кадровой работы в государственной гражданской службе
2. Особенности реализации приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы ДНР

Тема 3.2. Планирование карьеры персонала и кадрового резерва

1. Порядок организации работ по планированию карьеры персонала
2. Особенности планирования кадрового резерва руководящих сотрудников

Тема 3.3. Оценка эффективности кадровой политики организации

1. Проблемы, возникающие при оценке эффективности кадровой политики организации
2. Последствия неэффективности кадровой политики организации

2.4. Рекомендации по оцениванию докладов (сообщений)

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком

Максимальное количество баллов	Критерии
	самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,7	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ (СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и реализации кадровой политики

Тема 1.1. Понятие кадровой политики. Взаимосвязь стратегии и кадровой политики как основных категорий теории управления

1. Мировой опыт формирования государственной кадровой политики.
2. Отечественный опыт формирования государственной кадровой политики

Тема 1.2. Основные типы кадровой политики организации, особенности и условия ее формирования

1. Анализ приемлемости открытой кадровой политики для различных видов предприятий
2. Анализ приемлемости закрытой кадровой политики для различных видов предприятий
3. Особенности формирования кадровой политики в зависимости от производственной стратегии предприятия
4. Преимущества и недостатки открытой кадровой политики для предприятия и его сотрудников
5. Преимущества и недостатки закрытой кадровой политики для предприятия и его сотрудников

Тема 1.3. Разработка, оформление и реализация кадровой политики организации

1. Проблемы формирования организационно-информационного обеспечения реализации целей и задач кадровой политики
2. Средства диагностики персонала и прогнозирования кадровой ситуации на предприятии
3. Порядок организации мониторинга кадровой ситуации на предприятии и формирования набора инструментов для его проведения
4. Особенности разработки и реализации программы кадровой работы
5. Средства прогнозирования кадровой ситуации и диагностики персонала

Раздел 2. Методика организации и осуществления кадрового планирования

Тема 2.1. Теоретические основы кадрового планирования

1. Проблемы согласования принципов и целей работы с персоналом, с принципами и целями организации в целом
2. Проблемы формирования информационной базы для учета и анализа затрат на привлечение и развитие персонала

Тема 2.2. Планирование привлечения, сохранения и развития персонала

1. Оценка преимуществ и недостатков набора персонала за счет внутренних и внешних источников
2. Планирование привлечения персонала.
3. Планирование использования персонала.
4. Планирование повышения квалификации, переподготовки и стажировки персонала.
5. Планирование расходов на персонал организации.
6. Планирование высвобождения, сокращения персонала.

Тема 2.3. Стратегическое планирование персонала

1. Проблемы организации стратегического планирования в современных условиях
2. Преимущества и недостатки стратегического планирования

Раздел 3. Механизмы реализации кадровой политики и кадрового планирования в организациях и на государственной службе

Тема 3.1. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой работы в государственной гражданской службе

1. Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура
2. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.
3. Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики.
4. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.

Тема 3.2. Планирование карьеры персонала и кадрового резерва

1. Планирование мероприятий по развитию персонала
2. Проблемы планирования трудовой карьеры работников предприятия
3. Проблемы планирования формирования кадрового резерва предприятия

Тема 3.3. Оценка эффективности кадровой политики организации

1. Совершенствование управленческого учета издержек на рабочую силу и их характеристика
2. Особенности формирования информационного обеспечения оценки эффективности кадровой политики организации

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопросы к экзамену		
Раздел 1. Теоретические подходы к формированию и реализации кадровой политики		
Тема 1.1. Сущность, основные понятия и место кадровой политики в кадровой работе предприятия		
1	Определения понятия кадровая политика и кадровая стратегия схожесть и отличия между ними	ПК-2.1 3-1
2	Цели, функции, принципы и содержание кадровой политики организации и государства	ПК-2.1 3-1
3	Содержание и задачи кадровой политики	ПК-2.1 3-1
4	Факторы, влияющие на содержание кадровой политики	ПК-2.1 3-1
5	Кадровая политика как объект управления. Задачи, решаемые в процессе разработки кадровой политики	ПК-2.1 3-1
6	Основные направления кадровой политики организации	
Тема 1.2. Основные типы кадровой политики организации, особенности и условия ее формирования		
7	Типы кадровой политики	ПК-2.1 3-1
8	Особенности и условия формирования кадровой политики организации	ПК-2.1 3-1
9	Факторы, влияющие на формирование приоритетов кадровой политики организации	ПК-2.1 3-1 ПК-8.3 3-1
10	Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации	ПК-2.1 3-1
11	Характерные особенности пассивной кадровой политики организации	ПК-2.1 3-1
12	Характерные особенности реактивной кадровой политики организации	ПК-2.1 3-1
13	Характерные особенности превентивной кадровой политики организации	ПК-2.1 3-1
14	Характерные особенности активной кадровой политики организации	ПК-2.1 3-1
15	Характерные особенности открытой кадровой политики организации	ПК-2.1 3-1
16	Характерные особенности закрытой кадровой политики организации	ПК-2.1 3-1
Тема 1.3. Разработка, оформление и реализация кадровой политики организации		
17	Этапы разработки кадровой политики организации	ПК-2.1 3-1
18	Оформление кадровой политики	ПК-2.1 У-1; ПК-2.1 В-1
19	Реализация кадровой политики	ПК-2.1 У-1; ПК-2.1 В-1

20	Взаимосвязь кадровой политики и кадровой работы	ПК-2.1 У-1;ПК-2.1 В-1
21	Организационно-информационное и материально-техническое обеспечение кадровой политики	ПК-2.1 У-1; ПК-2.1 В-1 УК-8.3 3-1; УК-8.3 У-1; УК-8.3 У-2;УК-8.3 В-1 УК-8.5 3-1;УК-8.5 У-1; УК-8.5 У-1

Раздел 2. Методика организации и осуществления кадрового планирования

Тема 2.1. Теоретические основы кадрового планирования

22	Сущность, этапы и виды кадрового планирования	ПК-2.3 3-1
23	Кадровое планирование: сущность, цели, задачи	ПК-2.3 3-1
24	Временные параметры кадрового планирования	ПК-2.3 3-1
25	Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации	ПК-2.3 3-1
26	Соотношение целей и видов кадрового планирования	ПК-2.3 3-1
27	Общая схема внутрифирменного кадрового планирования	ПК-2.3 3-1
28	Методы планирования потребности в кадрах	ПК-2.3 3-2
29	Основные виды и стадии кадрового планирования	ПК-2.3 3-2
30	Планирование потребности в персонале: сущность и основные задачи	ПК-2.3 3-2, ПК-2.3 У-1; ПК-2.3 В-1
31	Планирование привлечения персонала	ПК-2.3 3-2, ПК-2.3 У-1; ПК-2.3 В-1
32	Планирование использования кадров	ПК-2.3 3-2, ПК-2.3 У-1; ПК-2.3 В-1
33	Планирование сокращения или высвобождения персонала	ПК-2.3 3-2, ПК-2.3 У-1; ПК-2.3 В-1
34	Планирование обучения персонала	ПК-2.3 3-2, ПК-2.3 У-1; ПК-2.3 В-1
35	Планирование сохранения кадрового состава	ПК-2.3 3-2, ПК-2.3 У-1; ПК-2.3 В-1
36	Планирование расходов по содержанию персонала	ПК-2.3 3-2, ПК-2.3 У-1; ПК-2.3 В-1
37	Планирование производительности труда	ПК-2.3 3-2, ПК-2.3 У-1; ПК-2.3 В-1

Тема 2.3. Стратегическое планирование персонала

38	Сущность стратегического планирования персонала	ПК-2.3 3-1;
39	Основные фазы процесса стратегического планирования	ПК-2.3 3-1
40	Прогнозирование предложения и потребности в персонале	ПК-2.3 3-1; ПК-5.1 3-1; ПК-5.1 У-1; ПК-5.1 У-2; ПК-5.1 В-1; ПК-5.1 В-2

Раздел 3. Механизмы реализации кадровой политики и кадрового планирования в организациях и на государственной службе

Тема 3.1. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой работы в государственной гражданской службе

41	Сущность и содержание кадровой политики в государственном органе	ПК-2.1 3-1;
42	Основные задачи, решаемые в процессе реализации кадровой политики в государственной службе	ПК-2.1 3-1
43	Правила организации кадровой работы в государственных органах	ПК-2.1 3-1
44	Основные направления кадровой работы в государственных органах	ПК-2.1 3-1
45	Приоритетные направления формирования кадрового	ПК-8.1 3-1; ПК-8.5 3-1

	состава гражданской службы	
Тема 3.2. Планирование карьеры персонала и кадрового резерва		
46	Сущность и этапы трудовой карьеры персонала, виды карьерных устремлений работников	ПК-5.1 З-2; ПК-5.5 З-1
47	Планирование карьеры работников организации и государственной службы	ПК-5.1 З-2; ПК-5.1 У-2; ПК-5.1 В-2; ПК-5.5 З-1 ПК-5.5 У-1; ПК-5.5 У-2; ПК-5.5 В-1; ПК-5.5 В-2;
48	Планирование формирования кадрового резерва предприятия	ПК-5.5 З-1 ПК-5.5 У-1; ПК-5.5 У-2; ПК-5.5 В-1; ПК-5.5 В-2;
Тема 3.3. Оценка эффективности карьерной политики		
49	Основные критерии эффективности кадровой политики организации	ПК-2.1 З-2; ПК-2.1 У-2; ПК-2.1 В-2
50	Основные показатели, характеризующие эффективность кадровой политики организации	ПК-2.1 З-2; ПК-2.1 У-2; ПК-2.1 В-2

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организаций и государственной службы»
Кафедра управления персоналом и экономики труда
Учебная дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования»
Курс 1 Семестр 2 Форма обучения очная/заочная**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Определения понятия кадровая политика и кадровая стратегия схожесть и отличия между ними
2. Планирование расходов по содержанию персонала

Экзаменатор: _____ Л.С. Ляхова

Утверждено на заседании кафедры «26» августа 2022 г. (протокол № 1 от «26» 08 2022 г.)

Зав.кафедрой: _____ А.М. Стадник