

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:32
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.08 Современные тенденции управления персоналом
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

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

Управление персоналом
(наименование образовательной программы)

Магистр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Современные тенденции управления
персоналом»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	4
Часть образовательной программы	Б1.О.08 Обязательная часть образовательной программы
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный/письменный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу, тестовое задание). - Промежуточная аттестация (экзамен)
<i>Показатели</i>	Заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	1
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная контактная работа:	12
Лекционные занятия	4
Семинарские занятия	4
Самостоятельная работа	123
Контроль	9
<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

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК-1	УК-1.3: Способен применять критический анализ проблемных ситуаций в области управления персоналом и на его основе, с учетом современных тенденций, принимать управленческие решения	Знать:	
		1 теоретические основы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом	УК-1.3 З-1
		2 теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом	УК-1.3 З-2
		3 теоретические основы, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций	УК-1.3 З-3
		Уметь:	
		1 применять при решении практических заданий знания теоретических основ критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом	УК-1.3 У-1
		2 применять на практике знания теоретических основ, способы и приемы критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом	УК-1.3 У-2
		3 применять в профессиональной деятельности теоретические основы, способы и приемы критического анализа	УК-1.3 У-3

		проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходы к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций	
		Владеть:	
		1 практическими навыками применения при решении практических заданий знаний теоретических основ критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом	УК-1.3 В-1
		2 навыками применения на практике знаний теоретических основ, способов и приемов критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом	УК-1.3 В-2
ОПК-3	ОПК-3.2: Способен разрабатывать стратегию и технологии управления персоналом с учетом внешней среды организации, давать оценку социальной и экономической их эффективности, обеспечивать реализацию на практике	3 навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ, способов и приемов критического анализа проблемных ситуаций в области управления персоналом, подходов к принятию управленческих решений с учетом результатов анализа и современных тенденций	УК-1.3 В-3
		Знать:	
		1 теоретические основы разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды	ОПК-3.2 3-1
		2 теоретические основы разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды	ОПК-3.2 3-2
		3 теоретические основы разработки стратегии и технологии управления	ОПК-3.2 3-3

		персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности	
		Уметь:	
		1 применять при решении практических заданий знания теоретических основ разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды	ОПК-3.2 У-1
		2 применять на практике знания теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды	ОПК-3.2 У-2
		3 применять в профессиональной деятельности знания теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий	ОПК-3.2 У-3
		Владеть:	
		1 навыками применения при решении практических заданий знаний теоретических основ разработки технологии управления персоналом с учетом влияния внешней среды	ОПК-3.2 В-1
		2 практическими навыками применения знаний теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды	ОПК-3.2 В-1

		3 навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ разработки стратегии и технологии управления персоналом с учетом тенденций изменений внешней среды и определения их социальной и экономической эффективности, обеспечивать практическую реализацию мероприятий	ОПК-3.2 В-1
--	--	---	-------------

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. Современные тенденции развития менеджмента. Новые формы организации труда.				
1	Тема 1.1. Современные тенденции развития менеджмента.	1	УК-1.3 ОПК-3.2	Письменный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Новые формы организации труда.	1	УК-1.3 ОПК-3.2	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Профессионализация управления персоналом в России. Социальное и культурное многообразие персонала современной организации.				
3	Тема 2.1. Профессионализация управления персоналом в России.	1	УК-1.3 ОПК-3.2	Письменный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие.	1	УК-1.3 ОПК-3.2	Письменный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Инновационные кадровые технологии и цифровизация в управлении персоналом.				
5	Тема 3.1. Инновационные кадровые технологии.	1	УК-1.3 ОПК-3.2	Письменный опрос, доклад (сообщение),

				ситуационное задание,
6	Тема 3.2. Цифровизация и её влияние на управление персоналом организации.	1	УК-1.3 ОПК-3.2	Письменный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 4. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем. Исследования современных тенденций в области управления персоналом.				
7	Тема 4.1. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем.	1	УК-1.3 ОПК-3.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
8	Тема 4.2. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты.	1	УК-1.3 ОПК-3.2	Письменный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

«Современные тенденции управления персоналом»

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 дисциплины (модуля).

Распределение баллов по видам учебной деятельности и формам обучения представлено в приведенной ниже таблице.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности

Сумма баллов по разделу	Раздел 1			Раздел 2			Раздел 3			Раздел 4			Научная составляющая - 12	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	Т. 1.1	Т. 1.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины - 4 Тестовые задания	Т. 2.1	Т. 2.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины - 4 Тестовые задания	Т. 3.1	Т. 3.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины - 4 Тестовые задания	Т. 4.1	Т. 4.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины - 4 Тестовые задания		
Виды работ: Лекции	-	-		-	-		-	-		-				
Семинарские занятия: - устный опрос; - ситуационное задание; - контроль знаний по разделу (тестовые задания)	-	6		-	-		-	-		6	-			
Индивидуальное задание * - научная статья (тезисы к конференции, презентация)														
Самостоятельная работа - доклад (сообщение) - выполнение вопросов опроса семинара письменно на оценку	2 / 6	2		2 / 6	2 / 6		2 / 6	2 / 6		2 / 6/6				
Сумма баллов	20			20			20			28			12	100

*Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области современных тенденций управления персоналом, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

2.1. Рекомендации по оцениванию устных/письменных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «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;

Оценка «хорошо» – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «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.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному/письменному опросу по темам дисциплины</i>
РАЗДЕЛ 1. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА. НОВЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.		
1	Тема 1.1. Современные тенденции развития менеджмента.	<p><i>Выполнение заданий опроса письменно</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление персоналом как часть системы управления организацией. 2. Современные тенденции в экономике: глобализация, конкуренция, демографический кризис, развитие ИТ-технологий. 3. Новые концепции менеджмента, как ответ на запросы социальной практики. 4. Перенос акцентов с планирования на креативность. 5. Управление в условиях неопределенности (VUCA). 6. Отказ от жесткого контроля в пользу гибкой методологии (Agile). 7. Новые требования к персоналу в условиях глобальной конкуренции.

		8. Компетентностный подход, гибкие и жесткие навыки.
2	Тема 1.2. Новые формы организации труда.	<p>Семинарское занятие №1:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Смена трудовых ценностей и мотивационного профиля работников. Взаимные ожидания работников и работодателей. 2. Особенности управления удаленным персоналом: организация рабочего места, контроль, социальные гарантии. 3. Проектная работа. Способы привлечения персонала на проектную работу. 4. Гибкая рабочая среда: сущность и методы организации. 5. Концепция баланса работы и личной жизни. 6. Здоровый образ жизни как элемент социальной политики современных компаний.
РАЗДЕЛ 2. ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ. СОЦИАЛЬНОЕ И КУЛЬТУРНОЕ МНОГООБРАЗИЕ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.		
3	Тема 2.1. Профессионализация управления персоналом в России.	<p><i>Выполнение заданий опроса письменно</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессия и профессионализм: понятие и признаки. Профессионализация и специализация. Признаки профессионализации управления персоналом. 2. Сферы востребованности специалистов в области управления персоналом. Основные направления профессиональной деятельности HR-специалистов. 3. Переход от отделов кадров к интегрированным службам управления персоналом. 4. Становление системы подготовки профессионалов в области управления персоналом. Переход на образовательные стандарты нового поколения. 5. Кадровые агентства и кадровый консалтинг: виды деятельности и рынок услуг. 6. Профессиональные объединения в области управления персоналом их роль в становлении управления персоналом как вида профессиональной деятельности. 7. Сетевые профессиональные сообщества в области управления персоналом. 8. Конференции, HR-клубы, профессиональные СМИ, информационные ресурсы в области управления персоналом. 9. Профессиональные премии в области HR. Премии HR-бренд и Лучшие работодатели России. Лучший HR-специалист. Организаторы, регламент проведения и победители, роль в консолидации профессии.
4	Тема 2.2. Персонал современной	<i>Выполнение заданий опроса письменно</i>

	организации: социальное и культурное многообразие.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие персонал и кадры. Категории персонала организации. 2. Кадровое ядро и периферия. Персонал бэк- и фронтофиса. 3. Система ценностей современных работников, смена приоритетов. 4. Теория поколений: сущность, содержание, влияние на практику управление персоналом. 5. Взаимодействие представителей разных поколений в организации. 6. Управление персоналом в международной корпорации. 7. Стратегии и тактики управления в условиях культурного многообразия. 8. Культурные различия в деловой сфере и их влияние на управление персоналом.
РАЗДЕЛ 3. ИННОВАЦИОННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.		
5	Тема 3.1. Инновационные кадровые технологии.	<p><i>Выполнение заданий опроса письменно</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие кадровой технологии: сущность и содержание. Виды кадровых технологий. 2. Понятие инновации. Инновация и новшество. Виды кадровых инноваций. 3. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала: формирование бренда работодателя; молодежные стажировки; 4. Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Buddying, Shadowing. 5. Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация. 6. Инновационные кадровые технологии оценки персонала: кризис тестологии; HSL-тесты; центр оценки; дистанционная оценка персонала. 7. Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами. 8. Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплесмент; гибкое пенсионирование.
6	Тема 3.2. Цифровизация и её влияние на управление персоналом организации.	<p><i>Выполнение заданий опроса письменно</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Информационные коммуникативные технологии: понятие, виды, возможности. 2. Цифровизация бизнеса и жизни людей. 3. Становление нового социального измерения: информационное общество и сетевое общество. 4. Использование сетевых ресурсов для поиска и оценки персонала. Автоматизация рекрутинга. 5. Информационные технологии контроля персонала: техническая и этическая

		<p>составляющие.</p> <p>6. Технологии HR-digital: мобильные сервисы, форумы, блоги, вики, RSS, сервисы обмена, сайты совместного документопользования.</p>
<p>РАЗДЕЛ 4. ПРОФИЛЬ HR-СПЕЦИАЛИСТА И ПРОФЕССИЯ HR В БУДУЩЕМ. ИССЛЕДОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.</p>		
7	Тема 4.1. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем.	<p>Семинарское занятие №2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уровни развития HR. Смена ролей специалиста по управлению персоналом. 2. Модели обеспечения реализации функций HR: аутсорсинг; создание общего центра обслуживания (ОЦО); интегрированная служба управления человеческими ресурсами; исполнение функций HR линейными руководителями (модель компании HP). 3. Концепция HRBP («Human Resource Business Partner») Дэйва Ульриха: сущность и возможности применения. Стратегические роли HRBP в компании. Составляющие концепции ценности HR. 4. Внедрение профессиональных стандартов в области управления персоналом. Сертификация HR-специалистов: цели, механизмы. 5. Какие компетенции в работе HR важны сейчас, в ближайшей и отдаленной перспективе. 6. Этические требования к HR-специалисту. Профиль HR-специалиста. KPI HRспециалиста. 7. Экспертные оценки трансформации профессии HR в будущем.
8	Тема 4.2. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты.	<p><i>Выполнение заданий опроса письменно</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Исследование современных тенденций управления персоналом как условие повышения эффективности деятельности в области управления персоналом. 2. Бенчмаркинг и Лучшие практики (best practice) в управлении персоналом. 3. Обзоры зарплат и их использование в практике кадровой работы. 4. Исследования HR тенденций: современное состояние, прогнозы, модели будущего. 5. Гуманизация управленческой деятельности и упор на управление человеческими ресурсами. 6. Подготовка к работе с новым поколением. 7. Персонализация карьерного пути. 8. Help-management. 9. Повышение разнообразия и качества обучения сотрудников. 10. Стимулирование креатива сотрудников. 11. Внедрение информационных технологий и применение искусственного интеллекта.

		12. Повышение гибкости в организации управления деятельностью персонала. 13. Существенный пересмотр стандартов в отношении сотрудников. 14. Общемировые глобализационные процессы. 15. Системная работа над брендом организации. 16. Сторителлинг. 17. Работа без привязки к офису. 18. Талант-менеджмент.
--	--	--

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателями и представлено в таблице 2.1.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	4-3	75-100
Хорошо	2	51-75
Удовлетворительно	1	25-50
Неудовлетворительно	0*	менее 25

* - 0 в журнал не ставится

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Современные тенденции управления персоналом».

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Примерные тестовые задания для текущего контроля обучающихся:

1. Компания намерена пробыть в какой-либо нише короткое время. Какова стратегия подбора и управления персоналом?

- А. Привлечение профессионалов со стороны – максимум обучения и развития
- Б. Привлечение неопытных сотрудников – максимум обучения и развития
- В. Привлечение неопытных сотрудников – минимум обучения и развития
- Г. Привлечение профессионалов со стороны – минимум обучения и развития

2. В чем суть метода «экспертная оценка»?

- А. Опрос сотрудников, чтобы оценить работу службы персонала

- Б. Аудит работы отдела персонала сторонними экспертами
- В. Создание экспертного совета из числа топ-менеджеров, которые оценивают работу службы персонала
- Г. Это то же самое, что и оценка «360 градусов»

3. Компания реализует долгосрочную стратегию. Какова стратегия управления персоналом? (назовите два ключевых фактора)

Выберите все правильные варианты ответа.

- А. Привлечение профессионалов на проектную работу
- Б. Долгосрочное планирование персонала, создание кадрового резерва
- В. Обновление персонала каждый год
- Г. Интенсивное обучение и развитие персонала

4. Назовите три основные стратегии, которых придерживаются компании. Выберите все правильные варианты ответа.

- А. Качество
- Б. Рост
- В. Бюджет
- Г. График (инновации)

5. Чтобы оценить эффективность вложений в персонал, HR-директор может посчитать ROI. Какие две формулы подходят для подсчета?

Выберите все правильные варианты ответа.

- А. $ROI = (\text{Доход} - \text{Сумма инвестиций}) : \text{Себестоимость} \times 100\%$
- Б. $ROI = (\text{Доход} - \text{Себестоимость}) : \text{Сумма инвестиций} \times 100\%$
- В. $ROI = (\text{Сумма инвестиций} - \text{Себестоимость}) : \text{Доход} \times 100\%$
- Г. $ROI (\text{период}) = (\text{Сумма инвестиции к концу периода} + \text{Доход за выбранный период} - \text{Размер инвестиций}) : \text{Размер инвестиций} \times 100\%$

6. Компания придерживается стратегии «бюджет». Каких людей надо подбирать в компанию?

- А. Генераторов идей, инноваторов
- Б. Людей, которые умеют выстраивать отношения с клиентами
- В. Профессионалов, которые будут готовы брать на себя ответственность
- Г. Исполнителей, которые любят работать по четким правилам

7. У компании открылся удаленный филиал. Какие HR-функции целесообразнее вести в самом филиале, а не в головной компании?

Выберите все правильные варианты ответов

- А. Подбор персонала
- Б. Адаптация персонала
- В. Обучение персонала
- Г. Оценка персонала

8. В компании сократили бюджет на обучение персонала. Какой из нижеперечисленных методов поможет поддерживать уровень квалификации сотрудников на высоком уровне?

- А. Использование студентов-стажеров
- Б. Изменение приоритетности системы KPI
- В. Обучение внутренними силами

Г. Сокращение управленческих должностей

9. *Что оценивается на стратегическом уровне управления персоналом организации? Выберите все правильные варианты ответов*

- А. Состояние организационной культуры
- Б. Уровень компетентности ключевых руководителей
- В. Принципы отбора и найма персонала
- Г. Принципы планирования карьеры сотрудников

10. *Проводя SWOT-анализ, директор по персоналу анализирует внешние и внутренние факторы. На какие факторы он может влиять?*

- А. Только на внешние факторы
- Б. Только на внутренние факторы
- В. Он может влиять и на внешние, и на внутренние факторы
- Г. Он не может влиять ни на внешние, ни на внутренние факторы

11. *Компания реализует долгосрочную стратегию. Какова стратегия управления персоналом? (назовите два ключевых фактора)*

Выберите все правильные варианты ответа.

- А. Привлечение профессионалов на проектную работу
- Б. Долгосрочное планирование персонала, создание кадрового резерва
- В. Обновление персонала каждый год
- Г. Интенсивное обучение и развитие персонала

12. Какие два аспекта являются ключевыми при разработке стратегии управления персоналом в условиях глобализации и интернационализации бизнеса?

- А. Развитие межкультурной компетентности у сотрудников.
- Б. Оптимизация процессов подбора и найма персонала.
- В. Повышение уровня автоматизации HR-процессов.
- Г. Разработка программ обучения и развития персонала.
- Д. Улучшение системы мотивации и вознаграждения.

13. Вы являетесь HR-директором компании, которая работает в условиях высокой конкуренции за квалифицированные кадры. Какую стратегию привлечения персонала вы выберете? Обоснуйте свой выбор.

- А. Стратегия внутреннего роста (повышение квалификации сотрудников через обучение).
- Б. Стратегия внешнего найма (привлечение новых специалистов со стороны).
- В. Смешанная стратегия (комбинация внутреннего роста и внешнего найма).
- Г. Использование временных работников и фрилансеров.

14. Какая стратегия управления персоналом будет наиболее эффективной для организации, работающей в условиях нестабильной экономики и частых изменений на рынке?

- А. Стратегия адаптации (гибкое реагирование на внешние изменения).
- Б. Стратегия стабильности (сохранение текущих методов работы и минимизация изменений).
- В. Стратегия инноваций (внедрение новых технологий и методов работы).
- Г. Стратегия сокращения затрат (оптимизация расходов на персонал).

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов*	Правильность (ошибочность) решения
Отлично	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
Хорошо	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
Удовлетворительно	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
Неудовлетворительно	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты

* Представлено в таблице 2.1.

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Задание

Прочитайте текст и установите соответствие.

Установите соответствие между современными трендами в управлении персоналом и примерами их применения в компаниях (к каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца)

Примеры применения		Тренд	
А	Компания организует еженедельные сессии обратной связи, где сотрудники получают отзывы не только от своего непосредственного руководителя, но и от коллег и подчиненных.	1	Гибридная модель работы
Б	Компания предоставляет сотрудникам возможность выбора между работой в офисе и удаленным режимом, обеспечивая при этом необходимую инфраструктуру и инструменты для эффективной коммуникации.	2	Well-being программы
В	Компания внедряет программу поддержки психического здоровья своих сотрудников, предлагая консультации психологов и тренинги по управлению стрессом.	3	Агилити
Г	Компания использует методологию	4	Обратная связь 360°

	Scrum для разработки программного обеспечения, разбивая проекты на короткие итерации и регулярно пересматривая результаты работы.		
--	---	--	--

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

Ответ:

А	Б	В	Г

Задание

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Представьте, что вы HR-менеджер в быстрорастущем стартапе, где значительная часть сотрудников работает удаленно. Компания сталкивается с проблемой снижения производительности команды разработчиков, несмотря на высокие ожидания от проекта. Опрос показал, что многие сотрудники испытывают чувство изоляции и недостатка общения с коллегами, что влияет на их мотивацию и эффективность.

Задание:

1. Предложите три конкретных действия для решения этой проблемы, которые помогут улучшить ситуацию, опираясь на современные тенденции в управлении персоналом.
2. Обоснуйте свои предложения.

Задание

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Вы являетесь HR-директором крупной компании, которая столкнулась со следующими проблемами:

1. Высокий уровень текучести кадров: В течение последнего года компания потеряла около 20% ключевых сотрудников, особенно среди специалистов среднего звена.
2. Низкая вовлеченность персонала: Результаты опроса показывают, что сотрудники чувствуют себя недооцененными и испытывают недостаток мотивации к работе.
3. Недостаток квалифицированных кандидатов при подборе новых сотрудников: Несмотря на активные усилия отдела подбора, компания испытывает трудности с привлечением талантливых специалистов, соответствующих требованиям вакансий.

Проведите критический анализ данной ситуации и предложите комплексный план действий, который поможет решить указанные проблемы, учитывая современные тенденции в управлении персоналом. Укажите, какие методы и подходы вы будете использовать, а также объясните их целесообразность.

Задание:

Установите соответствие между компонентами стратегии управления персоналом и их описанием.

Компоненты стратегии		Описание компонентов	
А	Анализ внешней среды	1	Определение методов внедрения разработанных стратегий в повседневную деятельность компании
Б	Разработка технологий управления	2	Изучение факторов, влияющих на управление персоналом извне (экономические условия, законодательство, рынок труда)
В	Оценка экономической	3	Создание и внедрение инструментов и

	эффективности		процедур для эффективного управления человеческими ресурсами
Г	Реализация стратегии на практике	4	Проведение анализа затрат и выгод от внедренных стратегий управления персоналом

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

Ответ:

А	Б	В	Г

Задание:

Установите правильную последовательность этапов разработки стратегии управления персоналом:

- А. Оценка эффективности реализации стратегии
- Б. Анализ внешней и внутренней среды организации
- В. Разработка стратегии управления персоналом
- Г. Реализация разработанной стратегии

Запишите соответствующую последовательность букв слева направо.

Ответ:

--	--	--	--

Задание:

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ на вопрос:

Вы являетесь HR-директором компании, которая работает в сфере IT-разработок. В связи с изменениями на рынке труда и увеличением конкуренции за квалифицированные кадры ваша компания столкнулась со значительными трудностями при подборе новых сотрудников. Руководство поставило перед вами задачу разработать стратегию управления персоналом, направленную на привлечение и удержание талантливых специалистов.

Опишите ключевые шаги, которые вы предпримете для разработки такой стратегии, учитывая внешние факторы рынка труда и внутренние особенности вашей компании.

2.4. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов*	Критерии
Отлично	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 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.
Хорошо	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.
Удовлетворительно	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.
Неудовлетворительно	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.

* Представлено в таблице 2.1.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Анализ ключевых ценностей персонала организации (на конкретном примере)
2. Диагностика организационных болезней персонала (на конкретном примере)
3. Диктат работодателя: цели, приемы, последствия
4. Кадровые риск в организации и их минимизация
5. Корпоративные стандарты обслуживания и поведения сотрудников
6. Нестандартные методы и инструменты управления персоналом организации:
7. Структура персонала организации
8. Организационные правила: классификация, функции.
9. Практика реализации социо-культурного подхода в управлении персоналом организации.
10. Совмещение личности и функции работника как задача специалиста в области управления персоналом.
11. Стимулирование труда персонала как манипулирование его трудовым поведением
12. Факторы, повлиявшие на изменение представления о роли работника в современной организации.
13. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала: формирование бренда работодателя; молодежные стажировки (на примере опыта конкретной организации)
14. Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Buddying, Shadowing (на примере опыта конкретной организации)
15. Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация (на примере опыта конкретной организации)

16. Инновационные кадровые технологии оценки персонала: центр оценки; дистанционная оценка персонала, комплексная оценка персонала (на примере опыта конкретной организации).
17. Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами (на примере опыта конкретной организации).
18. Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплесмент; гибкое пенсионирование (на примере опыта конкретной организации)

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Раздел 1. Современные тенденции развития менеджмента. Новые формы организации труда.

Тема 1.1. Современные тенденции развития менеджмента.

1. Управление персоналом как часть системы управления организацией.
2. Современные тенденции в экономике: глобализация, конкуренция, демографический кризис, развитие ИТ-технологий.
3. Новые концепции менеджмента, как ответ на запросы социальной практики.
4. Новые требования к персоналу в условиях глобальной конкуренции.
5. Компетентностный подход, гибкие и жесткие навыки.

Тема 1.2. Новые формы организации труда.

6. Смена трудовых ценностей и мотивационного профиля работников. Взаимные ожидания работников и работодателей.
7. Особенности управления удаленным персоналом: организация рабочего места, контроль, социальные гарантии.
8. Проектная работа. Способы привлечения персонала на проектную работу.
9. Гибкая рабочая среда: сущность и методы организации.
10. Концепция баланса работы и личной жизни.
11. Здоровый образ жизни как элемент социальной политики современных компаний.

Раздел 2. Профессионализация управления персоналом в России. Социальное и культурное многообразие персонала современной организации.

Тема 2.1. Профессионализация управления персоналом в России.

12. Профессия и профессионализм: понятие и признаки. Профессионализация и специализация. Признаки профессионализации управления персоналом.
13. Сферы востребованности специалистов в области управления персоналом. Основные направления профессиональной деятельности HR-специалистов.
14. Переход от отделов кадров к интегрированным службам управления персоналом.
15. Становление системы подготовки профессионалов в области управления персоналом. Переход на образовательные стандарты нового поколения.
16. Кадровые агентства и кадровый консалтинг: виды деятельности и рынок услуг.
17. Профессиональные объединения в области управления персоналом их роль в становлении управления персоналом как вида профессиональной деятельности.
18. Сетевые профессиональные сообщества в области управления персоналом.

19. Конференции, HR-клубы, профессиональные СМИ, информационные ресурсы в области управления персоналом.
20. Профессиональные премии в области HR. Премии HR-бренд и Лучшие работодатели России. Лучший HR-специалист.

Тема 2.2. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие.

21. Понятие персонал и кадры. Категории персонала организации.
22. Кадровое ядро и периферия. Персонал бэк- и фронтофиса.
23. Система ценностей современных работников, смена приоритетов.
24. Теория поколений: сущность, содержание, влияние на практику управление персоналом.
25. Взаимодействие представителей разных поколений в организации.
26. Управление персоналом в международной корпорации.
27. Стратегии и тактики управления в условиях культурного многообразия.
28. Культурные различия в деловой сфере и их влияние на управление персоналом.

Раздел 3. Инновационные кадровые технологии и цифровизация в управлении персоналом.

Тема 3.1. Инновационные кадровые технологии.

29. Понятие кадровой технологии: сущность и содержание. Виды кадровых технологий.
30. Понятие инновации. Инновация и новшество. Виды кадровых инноваций.
31. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала: формирование бренда работодателя; молодежные стажировки;
32. Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Buddying, Shadowing.
33. Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация.
34. Инновационные кадровые технологии оценки персонала: кризис тестологии; HSL-тесты; центр оценки; дистанционная оценка персонала.
35. Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами.
36. Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплейсмент; гибкое пенсионирование.

Тема 3.2. Цифровизация и её влияние на управление персоналом организации.

37. Информационные коммуникативные технологии: понятие, виды, возможности.
38. Цифровизация бизнеса и жизни людей.
39. Становление нового социального измерения: информационное общество и сетевое общество.
40. Использование сетевых ресурсов для поиска и оценки персонала. Автоматизация рекрутинга.
41. Информационные технологии контроля персонала: техническая и этическая составляющие.
42. Технологии HR-digital: мобильные сервисы, форумы, блоги, вики, RSS, сервисы обмена, сайты совместного документопользования.

Раздел 4. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем. Исследования современных тенденций в области управления персоналом.

Тема 4.1. Профиль HR-специалиста и профессия HR в будущем.

43. Уровни развития HR. Смена ролей специалиста по управлению персоналом.

44. Модели обеспечения реализации функций HR: аутсорсинг; создание общего центра обслуживания (ОЦО); интегрированная служба управления человеческими ресурсами; исполнение функций HR линейными руководителями (модель компании HP).
 45. Концепция HRBP («Human Resource Business Partner») Дэйва Ульриха: сущность и возможности применения. Стратегические роли HRBP в компании. Составляющие концепции ценности HR.
 46. Внедрение профессиональных стандартов в области управления персоналом. Сертификация HR-специалистов: цели, механизмы.
 47. Какие компетенции в работе HR важны сейчас, в ближайшей и отдаленной перспективе.
 48. Этические требования к HR-специалисту. Профиль HR-специалиста. KPI HR-специалиста.
 49. Экспертные оценки трансформации профессии HR в будущем.
- Тема 4.2. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты.***
50. Исследование современных тенденций управления персоналом как условие повышения эффективности деятельности в области управления персоналом.
 51. Бенчмаркинг и Лучшие практики (best practice) в управлении персоналом.
 52. Исследования HR тенденций: современное состояние, прогнозы, модели будущего.
 53. Гуманизация управленческой деятельности и упор на управление человеческими ресурсами.
 54. Подготовка к работе с новым поколением.
 55. Персонализация карьерного пути.
 56. Help-management.
 57. Повышение разнообразия и качества обучения сотрудников.
 58. Стимулирование креатива сотрудников.
 59. Внедрение информационных технологий и применение искусственного интеллекта.
 60. Повышение гибкости в организации управления деятельностью персонала.
 61. Существенный пересмотр стандартов в отношении сотрудников.
 62. Общемировые глобализационные процессы.
 63. Системная работа над брендом организации.
 64. Сторителлинг.
 65. Работа без привязки к офису.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом»

Кафедра управления персоналом и экономика труда

Дисциплина (модуль) «Современные тенденции управления персоналом»

Курс 1

Семестр 1

Форма обучения очная/заочная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Управление персоналом как часть системы управления организацией.
2. Понятие кадровой технологии: сущность и содержание. Виды кадровых технологий.
3. Уровни развития HR. Смена ролей специалиста по управлению персоналом.

Экзаменатор: _____ А.А. Киселева

Утверждено на заседании кафедры «05» марта 2025 г. (протокол №9 от «05» марта 2025 г.)

Зав. кафедрой: _____ А.М. Стадник