

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
Должность: ректор  
Дата подписания: 11.06.2024 09:00:54  
Уникальный программный ключ:  
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bdfcf836

**Оценочный материал для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине**

**«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ»- 1 семестр**

Квалификация выпускника	<b>магистр</b>
Направление подготовки	<b>38.04.03</b>
	<b>Управление персоналом</b>
Направленность (профиль)	<b>Экономика труда и управление персоналом организации</b> <i>наименование</i>
Форма обучения	<b>очная</b>
Кафедра разработчик	<b>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</b> <i>наименование</i>
Выпускающая кафедра	<b>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</b> <i>наименование</i>

# Типовые задания для контрольной работы

## Вариант 1

### Задание 1.

**Проанализируйте ситуацию и дайте ответ на поставленный вопрос.**

Профиль деятельности: производственное предприятие, хлебокомбинат.

Численность персонала: 1 тыс. 300 человек.

Срок работы на рынке: 40 лет.

Общая ситуация:

Хлебокомбинат занимается производством и реализацией хлебобулочных и кондитерских изделий в регионе. Предприятие, объединяющее два хлебозавода, всегда славилось качеством выпускаемой продукции, являлось участником многочисленных выставок и ярмарок. Однако это лишь внешняя благополучная сторона медали. На самом деле производство уже давно переживает не лучшие времена: объем производства ежегодно снижается в среднем на 10 % на фоне постоянно усиливающейся конкуренции в регионе.

Полгода назад сменился собственник предприятия. Вскоре по городу распространились слухи о том, что комбинат могут закрыть, а его работников – сократить.

Руководство комбината организовало пресс-конференцию с участием нового собственника, который заверил общественность в том, что на комбинате не предполагается проведение резких изменений: план на год уже составлен, а производство является слишком инертным для того, чтобы совершать какие-либо крутые повороты. Однако в настоящее время мощности комбината загружены лишь на 30–50 %, в связи с чем план необходимо оптимизировать. При этом директор комбината заметил, что от прежнего собственника «никакой пользы не было», в то время как новый собственник готов инвестировать в производство.

Тем не менее персонал относится к этому с недоверием, что в целом негативно сказывается на производственном процессе.

В сложившейся ситуации существенно возросла роль информирования сотрудников. При этом главная цель транслируемой информации – разъяснение политики нового руководства, освещение текущей ситуации и перспектив развития предприятия.

**Вопрос:** какие способы информирования сотрудников Вы порекомендовали бы использовать руководителю и службе управления персоналом в отношении каждой из приведенных ситуаций?

**Задание 2.** Каковы цели кадровой политики российского государства? Какие проблемы общества решаются за счет сбалансированной кадровой политики государства?

## Вариант 2

**Задание 1.** Определите понятие «кадровая политика государства» и назовите основных субъектов кадровой политики.

### Задание 2.

**Проанализируйте ситуацию и дайте ответ на поставленный вопрос.**

В компании «УкПред» очень низкая производительность труда, и это является постоянной головной болью для директора, он все время говорит о повышении производительности и требует с HR-менеджера – Ольги Малышевой – улучшения условий труда и качества персонала.

Ольга с огромным трудом договорилась с подшефным техникумом, чтобы они прислали на практику молодых ребят, красиво рассказала им о компании, о возможностях, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам. После подобной презентации

желание работать и быть частью компании у новоиспеченных работников есть: они задают вопросы, интересуются продвижением, тонкостями будущих обязанностей, однако результатов нет.

Когда Малышева стала изучать причины, то оказалось, что с молодежи «дерут три шкуры», и они не выдерживают, уходят, а «старики», те, кому за 50, работают вполсилы, больше приглядывают за молодыми, контролируют, а сами выкладываться не стремятся. Когда Ольга поинтересовалась у директора, а почему сложился такой несправедливый порядок, он объяснил, что «старики» временно сидят как бы на «скамейке запасных», если что – они готовы в любую минуту встать в строй и дать фору молодым. А вот если их отправить на пенсию, то обратно уже не затащить, а на молодежь ставку делать нельзя – она сегодня есть, а завтра нет. То в армию заберут, то еще что-нибудь. «Стариков» держат для того, чтобы молодежь не расслаблялась и знала свое место. Ольгу такая формулировка несколько озадачила. О каком повышении производительности труда может идти речь, если штат раздут искусственно, для острастки?

**Вопросы:**

1. Можно ли в сложившихся условиях повысить эффективность персонала? Как это сделать?
2. Охарактеризуйте кадровую политику предприятия и дайте рекомендации по решению проблемы.

### **Типовые вопросы к экзамену:**

1. Понятие кадровой политики. Кадровая политика организации, её роль в политике организации.
2. Государственная кадровая политика, её субъекты и объекты.
3. Концепция государственной кадровой политики, её характерные черты и принципы.
4. Цель и задачи современной государственной кадровой политики.
5. Типы кадровой политики организации.
6. Закрытая кадровая политика организации.
7. Открытая кадровая политика организации.
8. Принципы формирования кадровой политики
9. Этапы проектирования кадровой политики.
10. Условия разработки кадровой политики.
11. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
12. Стратегия развития организации и кадровая политика.
13. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
14. Принципы кадрового планирования.
15. Методы кадрового планирования.
16. Цикл кадрового планирования и характеристика этапов.
17. Исходные данные для кадрового планирования.
18. Уровни и временные рамки кадрового планирования.
19. Типовой оперативный план работы с персоналом.
20. Планирование потребности в персонале.
21. Особенности технологии обучения персонала.
22. Сущность, формы и методы обучения персонала.
23. Особенности обучения различных категорий персонала.
24. Сущность, причины и особенности развития персонала.
25. Планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.
26. Компетентностный подход в обучении персонала.
27. Компетентностный подход в развитии персонала.
28. Управление знаниями и управление талантами как технология развития персонала.
29. Отраслевые особенности обучения и развития персонала.
30. Особенности обучения и развития персонала в ХМАО-Югре.
31. Особенности обучения персонала.
32. Особенности развития персонала.
33. Управление знаниями и управление талантами
34. Сущность, этапы и особенности формирования персонала организации.
35. Отраслевые особенности формирования и использования персонала.
36. Особенности кадровой политики в ХМАО-Югре.
37. Управление карьерой.
38. Кадровый резерв и особенности его формирования и использования
39. Подбор и отбор персонала.
40. Особенности найма персонала (отраслевые, региональные).