



## Программа курса «Менеджер по персоналу. Уровень 2. Стратегическое управление персоналом»

Номер	Название темы	Количество часов	Описание темы
1	Стратегическое управление персоналом: концепции и подходы	12	Стратегическое управление персоналом: понятие, цели и задачи. Определение стратегического управления персоналом. Связь HR-стратегии с бизнес-стратегией организации. Роль HR-функции в создании конкурентного преимущества. Модели стратегического управления персоналом. Модель 7-S McKinsey. Модель Balanced Scorecard (Сбалансированная система показателей). Модель Human Capital Value Chain. Выбор подходящей модели для конкретной организации. Анализ внешней и внутренней среды организации. PESTLE-анализ: анализ политических, экономических, социальных, технологических, юридических и экологических факторов. SWOT-анализ: анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. Анализ организационной культуры. Оценка кадрового потенциала. Формирование HR-стратегии. Определение ключевых направлений HR-стратегии. Постановка целей и задач HR-стратегии. Разработка показателей эффективности HR-стратегии (KPI).
2	Разработка и реализация HR-стратегии	12	Согласование HR-стратегии с бизнес-стратегией. Анализ бизнес-стратегии организации. Определение ключевых факторов успеха для достижения бизнес-целей. Выявление приоритетных направлений HR-стратегии. Разработка плана мероприятий по реализации HR-стратегии. Определение конкретных действий, направленных на достижение целей HR-стратегии. Распределение ответственности между сотрудниками HR-службы. Составление бюджета на реализацию HR-стратегии. Практика: Управление изменениями в HR. Причины сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям. Роль HR-менеджера в управлении изменениями. Внедрение HR-технологий. Автоматизация HR-процессов. Использование HR-аналитики для принятия решений. Выбор подходящих HR-технологий для организации. Коммуникация HR-стратегии. Обеспечение прозрачности HR-стратегии для сотрудников. Формирование понимания и поддержки HR-стратегии. Использование различных каналов коммуникации. Мониторинг и оценка эффективности HR-стратегии. Сбор данных для оценки эффективности HR-стратегии. Анализ данных и выявление отклонений от плана. Корректировка HR-стратегии по результатам оценки.
3	Ключевые направления HR-стратегии	12	Стратегический рекрутинг и привлечение талантов. Разработка стратегии привлечения талантов. Использование employer branding для привлечения лучших кандидатов. Применение современных методов рекрутинга (социальные сети, реферальные программы). Оценка эффективности каналов привлечения кандидатов. Практика: Управление талантами и развитие персонала. Выявление и развитие ключевых сотрудников (Talent Management). Планирование карьеры и управление преемственностью. Организация обучения и развития персонала. Оценка эффективности обучения и развития. Управление эффективностью персонала. Разработка системы ключевых показателей эффективности (KPI). Внедрение системы управления по целям (MBO). Проведение оценки персонала (Performance Appraisal). Обратная связь и коучинг.

4	Организационная культура и HR-стратегия	10	<p>Организационная культура: понятие, типы, элементы.  Определение организационной культуры.  Типы организационных культур (по Хэнди, Кэмерону и Куинну).  Элементы организационной культуры (ценности, нормы, ритуалы, символы).  Практика: Формирование и поддержание организационной культуры с помощью HR-инструментов.  Рекрутинг: отбор кандидатов, соответствующих ценностям компании.  Адаптация: трансляция ценностей и норм новым сотрудникам.  Обучение и развитие: формирование необходимых компетенций и установок.  Коммуникации: распространение информации о ценностях и достижениях компании.  Мотивация и признание: поощрение поведения, соответствующего ценностям компании.</p>
5	Итоговая аттестация	2	Зачёт.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана  
(национальный исследовательский университет)»  
(МГТУ им. Н.Э. Баумана)



Дополнительное профессиональное образование

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
«Менеджер по персоналу. Уровень 2. Стратегическое управление  
персоналом»

Регистрац. № 06.05-11/216

Москва, 2025

## Оглавление

<b>1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДПП.....</b>	<b>3</b>
1.1. Цель ДПП.....	3
1.2. Планируемые результаты обучения.....	3
1.3. Дополнительные характеристики ДПП.....	3
1.4. Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения .....	3
1.5. Соответствие видов деятельности профессиональным компетенциям и их составляющих.....	4
<b>2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН ДПП .....</b>	<b>5</b>
2.1. Категория слушателей ДПП.....	5
2.2. Общая трудоёмкость программы, аудиторная и самостоятельная работа.....	5
2.3. Форма обучения .....	5
2.4. Учебный план.....	5
<b>3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК .....</b>	<b>6</b>
<b>4. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДПП.....</b>	<b>8</b>
<b>5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДПП.....</b>	<b>12</b>
5.1. Организационные условия реализации ДПП.....	12
5.2. Педагогические условия реализации ДПП.....	13
5.3. Учебно-методическое обеспечение ДПП .....	13
5.4. Методические рекомендации.....	13
<b>6. ФОРМЫ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ДПП.....</b>	<b>15</b>
<b>7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ.....</b>	<b>16</b>
7.1. Паспорт комплекта оценочных средств.....	16
7.2. Комплект оценочных средств.....	16

#552 *[Handwritten signature]*

## **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДПП**

Программа подготовлена на основе:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- требований Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- методических рекомендаций-разъяснений Минобрнауки России по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов от 22 апреля 2015 года № ВК-1030/06.

Реализация программы ДПП направлена на получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности.

### **1.1. Цель ДПП**

Сформировать у обучающихся знания, навыки и умения в области обеспечения потребностей работодателей в трудовых ресурсах путем подбора персонала на постоянную или временную занятость.

### **1.2. Планируемые результаты обучения**

Планируемые результаты обучения по ДПП:

- освоение профессиональных компетенций в процессе изучения перечисленных тем в учебном плане;
- успешное освоение программы повышения квалификации;
- успешное прохождение итоговой аттестации (зачет).

Обучающимся, успешно прошедшим обучение, выполнившим текущие контрольные задания и выдержавшим предусмотренное учебным планом зачет, выдается удостоверение о повышении квалификации по ДПП «Менеджер по персоналу. Уровень 2. Стратегическое управление персоналом».

### **1.3. Дополнительные характеристики ДПП**

Характеристики новой квалификации определены в приказе Минтруда России от 09.10.2015 №717н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)».

Вид профессиональной деятельности:

- Оказание услуг по подбору персонала для юридических лиц (Код 33.012).

Трудовые функции:

- Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности (С/01.6).

**1.4. Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения**

Получаемые компетенции базируются на основании Приказа Минобрнауки России от 12 августа 2020 г. № 955 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом».

Перечень компетенций:

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.

**1.5. Соответствие видов деятельности профессиональным компетенциям и их составляющих**

Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности (С/01.6)			
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Подготовка для кандидата информации о работодателе и профиле должности	Собирать и структурировать информацию о работодателе и профиле должности; Анализировать информацию о работодателе и профиле должности	Специфика профессии и отрасли, для которой осуществляется подбор кандидатов

## 2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН ДПП

### 2.1. Категория слушателей ДПП

Имеющаяся квалификация (требования к слушателям) – к освоению ДПП допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование.

### 2.2. Общая трудоёмкость программы, аудиторная и самостоятельная работа

Общая трудоёмкость программы 48 академических часов, из них 26 академических часов аудиторной работы, 20 академических часов самостоятельной работы и 2 академических часа итоговой аттестации.

### 2.3. Форма обучения

Форма обучения по ДПП – очная с применением дистанционных образовательных технологий.

### 2.4. Учебный план

ДПП «Менеджер по персоналу. Уровень 2. Стратегическое управление персоналом» реализуется одним модулем.

№ п/п	Наименование темы, модуля	Форма контроля	Всего, час	В том числе			
				Лекции	Практ. занятия	Самост. работа	Итоговая аттестация
1.	Стратегическое управление персоналом: концепции и подходы	Устный опрос	12	6	-	6	-
2.	Разработка и реализация HR-стратегии	Устный опрос	12	4	4	4	-
3.	Ключевые направления HR-стратегии	-	12	2	5	5	-
4.	Организационная культура и HR-стратегия	Устный опрос	10	2	3	5	-
5.	Итоговая аттестация	Зачет	2	-	-	-	2
	ИТОГО	-	48	14	12	20	2

### 3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

№ п/п	Наименование темы, модуля	1 день	2 день	3 день	4 день	5 день	6 день
1	Стратегическое управление персоналом: концепции и подходы						
2	Разработка и реализация HR-стратегии						
3	Ключевые направления HR-стратегии						
4	Организационная культура и HR-стратегия						
5	Итоговая аттестация						Зачет

Минимальный срок освоения ДПП – 6 дней.

## 4. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДПП

### 4.1. Рабочая программа модуля «Менеджер по персоналу. Уровень 2. Стратегическое управление персоналом»

4.1.1. Цель изучения модуля: сформировать у обучающихся знания, навыки и умения в области обеспечения потребностей работодателей в трудовых ресурсах путем подбора персонала на постоянную или временную занятость.

4.1.2. Задача изучения модуля: развитие у слушателей компетенций в области стратегического управления персоналом, необходимых для разработки и реализации HR-стратегии, направленной на достижение целей организации.

4.1.3. Планируемые результаты обучения

Процесс изучения раздела направлен на формирование следующих компетенций

Код компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по модулю	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
ОПК-2	<b>Знать:</b> Специфика профессии и отрасли, для которой осуществляется подбор кандидатов. <b>Уметь:</b> Собирать и структурировать информацию о работодателе и профиле должности; Анализировать информацию о работодателе и профиле должности. <b>Владеть:</b> Подготовка для кандидата информации о работодателе и профиле должности.	Формы обучения: Фронтальная. Методы обучения: Лекция; Практическая работа; Самостоятельная работа.

4.1.4 Содержание курса

#### Тема 1. Стратегическое управление персоналом: концепции и подходы (12 часов)

Лекции (6 часов). Стратегическое управление персоналом: понятие, цели и задачи. Определение стратегического управления персоналом. Связь HR-стратегии с бизнес-стратегией организации. Роль HR-функции в создании конкурентного преимущества. Модели стратегического управления персоналом. Модель 7-S McKinsey. Модель Balanced Scorecard (Сбалансированная система показателей). Модель Human Capital Value Chain. Выбор подходящей модели для конкретной организации. Анализ внешней и внутренней среды организации. PESTLE-анализ: анализ политических, экономических, социальных, технологических, юридических и экологических факторов. SWOT-анализ: анализ сильных

и слабых сторон, возможностей и угроз. Анализ организационной культуры. Оценка кадрового потенциала. Формирование HR-стратегии. Определение ключевых направлений HR-стратегии. Постановка целей и задач HR-стратегии. Разработка показателей эффективности HR-стратегии (KPI).

Самостоятельная работа (6 часов).

Наименование темы	Дидактические единицы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Стратегическое управление персоналом: концепции и подходы	Стратегическое управление персоналом	Проработка дополнительной литературы	Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебник для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1	Устный опрос

## Тема 2. Разработка и реализация HR-стратегии (12 часов)

Лекции (4 часа). Согласование HR-стратегии с бизнес-стратегией. Анализ бизнес-стратегии организации. Определение ключевых факторов успеха для достижения бизнес-целей. Выявление приоритетных направлений HR-стратегии. Разработка плана мероприятий по реализации HR-стратегии. Определение конкретных действий, направленных на достижение целей HR-стратегии. Распределение ответственности между сотрудниками HR-службы. Составление бюджета на реализацию HR-стратегии.

Практические занятия (4 часа). Управление изменениями в HR. Причины сопротивления изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям. Роль HR-менеджера в управлении изменениями. Внедрение HR-технологий. Автоматизация HR-процессов. Использование HR-аналитики для принятия решений. Выбор подходящих HR-технологий для организации. Коммуникация HR-стратегии. Обеспечение прозрачности HR-стратегии для сотрудников. Формирование понимания и поддержки HR-стратегии. Использование различных каналов коммуникации. Мониторинг и оценка эффективности HR-стратегии. Сбор данных для оценки эффективности HR-стратегии. Анализ данных и выявление отклонений от плана. Корректировка HR-стратегии по результатам оценки.

Самостоятельная работа (4 часа).

Наименование темы	Дидактические единицы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Разработка и реализация HR-стратегии	HR-стратегия	Проработка дополнительной литературы	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5	Устный опрос

### Тема 3. Ключевые направления HR-стратегии (12 часов)

Лекции (2 часа). Стратегический рекрутинг и привлечение талантов. Разработка стратегии привлечения талантов. Использование employer branding для привлечения лучших кандидатов. Применение современных методов рекрутинга (социальные сети, реферальные программы). Оценка эффективности каналов привлечения кандидатов.

Практические занятия (5 часов). Управление талантами и развитие персонала. Выявление и развитие ключевых сотрудников (Talent Management). Планирование карьеры и управление преемственностью. Организация обучения и развития персонала. Оценка эффективности обучения и развития. Управление эффективностью персонала. Разработка системы ключевых показателей эффективности (KPI). Внедрение системы управления по целям (MBO). Проведение оценки персонала (Performance Appraisal). Обратная связь и коучинг.

Самостоятельная работа (5 часов).

Наименование темы	Дидактические единицы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Ключевые направления HR-стратегии	Стратегический рекрутинг	Проработка дополнительной литературы	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5	Устный опрос

#### **Тема 4. Организационная культура и HR-стратегия (10 часов)**

Лекции (2 часа). Организационная культура: понятие, типы, элементы. Определение организационной культуры. Типы организационных культур (по Хэнди, Кэмерону и Куинну). Элементы организационной культуры (ценности, нормы, ритуалы, символы).

Практические занятия (3 часа). Формирование и поддержание организационной культуры с помощью HR-инструментов. Рекрутинг: отбор кандидатов, соответствующих ценностям компании. Адаптация: трансляция ценностей и норм новым сотрудникам. Обучение и развитие: формирование необходимых компетенций и установок. Коммуникации: распространение информации о ценностях и достижениях компании. Мотивация и признание: поощрение поведения, соответствующего ценностям компании.

Самостоятельная работа (5 часов).

Наименование темы	Дидактические единицы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Организационная культура и HR-стратегия	Организационная культура	Проработка дополнительной литературы	Кибанов, А. Я., Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. — Москва : КноРус, 2024. — 358 с. — ISBN 978-5-406-11988-4	Практ. задание

4.1.5. Оценочное средство для текущего контроля (формулировка практических заданий):

*Тема 1. Примерные вопросы устного опроса:*

1. Какие основные цели стратегического управления персоналом в современной организации?
2. В чём заключается роль HR-стратегии в общей стратегии развития компании?
3. Какие ключевые подходы к стратегическому управлению персоналом существуют и чем они отличаются друг от друга?
4. Как осуществляется анализ потребностей в персонале и какие методы используются для прогнозирования будущих кадровых потребностей?
5. Какие факторы влияют на формирование корпоративной культуры и как она связана со стратегическим управлением персоналом?

*Тема 2. Примерные вопросы устного опроса:*

1. Какие основные этапы включает в себя разработка HR-стратегии и как они влияют на успешную реализацию стратегических целей компании?
2. Как провести анализ текущего состояния HR-функции в организации и определить ключевые направления для развития HR-стратегии?
3. Какие методы и инструменты используются для оценки эффективности реализации HR-стратегии и достижения целей в области управления персоналом?
4. Как обеспечить согласование HR-стратегии с общей стратегией развития компании и стратегиями других функциональных направлений?

5. Какие факторы могут препятствовать успешной реализации HR-стратегии и как их можно преодолеть или минимизировать?

*Тема 3. Примерные вопросы устного опроса:*

1. Какие ключевые направления HR-стратегии способствуют повышению эффективности работы сотрудников и улучшению их вовлечённости?
2. Как управление талантами и развитие персонала влияют на достижение стратегических целей компании?
3. Какие направления HR-стратегии способствуют созданию сильной корпоративной культуры и укреплению командного духа?
4. Как оптимизация организационной структуры и процессов управления персоналом может повысить эффективность работы компании?
5. Какие направления HR-стратегии способствуют улучшению репутации работодателя и привлечению талантливых специалистов?

*Тема 4. Примерные вопросы устного опроса:*

1. Как организационная культура влияет на формирование и реализацию HR-стратегии в компании?
2. Какие элементы организационной культуры могут способствовать или препятствовать достижению целей в области управления персоналом?
3. Как HR-стратегия может быть использована для укрепления и развития желаемой организационной культуры?
4. Какие методы и инструменты могут быть применены для оценки соответствия текущей организационной культуры стратегическим целям HR-стратегии?
5. Как изменения в организационной культуре могут повлиять на эффективность реализации HR-стратегии и достижение стратегических целей компании?

## **5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДПП**

### **5.1. Организационные условия реализации ДПП**

Наименование аудитории	Вид занятия	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория для проведения лекций/семинаров	Лекции	ПК с доступом в Интернет и возможностью просмотра файлов в формате *.ppt, *.pptx, *.pdf, проектор/телевизор/монитор.
Аудитория для проведения лекций/семинаров	Практические занятия	ПК с доступом в Интернет и возможностью просмотра файлов в формате *.ppt, *.pptx, *.pdf, проектор/телевизор/монитор.

Коворкинги, учебные залы и т.д.	Самостоятельная работа	ПК с доступом в Интернет и возможностью просмотра файлов в формате *.html, *.doc, *.docx, *.pdf, *.djvu.
Аудитория для проведения лекций/семинаров	Итоговая аттестация	ПК с доступом в Интернет и возможностью просмотра файлов в формате *.html, *.doc, *.docx, *.pdf, *.djvu, лист бумаги формата А4, ручка.

## 5.2. Педагогические условия реализации ДПП

Реализация программы обеспечивается преподавательским составом, удовлетворяющим следующим условиям:

- наличие высшего профессионального образования, соответствующее профилю программы, из числа штатных преподавателей, или привлеченных на условиях почасовой оплаты труда;
- значительный опыт практической деятельности в соответствующей сфере из числа штатных преподавателей или привлеченных на условиях почасовой оплаты труда

## 5.3. Учебно-методическое обеспечение ДПП

Основная литература:

1. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебник для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1.
2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5.
3. Кибанов, А. Я., Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. — Москва : КноРус, 2024. — 358 с. — ISBN 978-5-406-11988-4.

## 5.4. Методические рекомендации

ДПП построена по тематическому принципу, каждый раздел представляет собой логически заверченный материал.

Преподавание программы основано на личностно-ориентированной технологии образования, сочетающей два равноправных аспекта этого процесса: обучение и учение. Личностно-ориентированный подход развивается при участии слушателей в активной работе на практических занятиях. Личностно-ориентированный подход направлен, в первую очередь, на развитие индивидуальных способностей обучающихся, создание условий для развития творческой активности слушателя и разработке инновационных

идей, а также на развитие самостоятельности мышления при решении учебных задач разными способами, нахождение рационального варианта решения, сравнения и оценки нескольких вариантов их решения и т.п. Это способствует формированию приемов умственной деятельности по восприятию новой информации, ее запоминанию и осознанию, созданию образов для сложных понятий и процессов, приобретению навыков поиска решений в условиях неопределенности.

Практические занятия проводятся для приобретения навыков решения практических задач в предметной области модуля. Задания, выполняемые на практических занятиях, выполняются с использованием активных и интерактивных методов обучения.

Самостоятельная работа слушателей предназначена для проработки дополнительной литературы. Результаты практических заданий слушателей учитываются на итоговой аттестации.

При изучении курса предусмотрены следующие методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности:

- объяснительно-иллюстративный метод;
- репродуктивный метод;
- частично-поисковый метод.

## 6. ФОРМЫ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ДПП

Итоговая аттестация проводится в форме зачета для проверки сформированности компетенций, полученных в рамках ДПП.

Зачет проводится в формате тестирования и ответов на вопросы билета. Результатом зачета служат правильные ответы на вопросы билета.

По результатам итоговой аттестации обучающемуся выставляется оценка «ЗАЧТЕНО/НЕ ЗАЧТЕНО»:

Оценка «ЗАЧТЕНО» выставляется обучающемуся, который:

- правильно ответил не менее, чем на 60% вопросов теста;
- правильно ответил на вопрос билета;
- продемонстрировал необходимые систематизированные знания и достаточную степень владения принципами предметной области программы, понимание их особенностей и взаимосвязь между ними в течение всего срока обучения по ДПП.

Оценка «НЕ ЗАЧТЕНО» ставится обучающемуся, который:

- правильно ответил менее, чем на 60% вопросов теста;
- неправильно ответил на вопрос билета;
- имеет крайне слабые теоретические и практические знания, обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений.

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 7.1. Паспорт комплекта оценочных средств

Предметы оценивания	Объекты оценивания	Показатели оценки
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Ответы на вопросы	Правильные ответы на вопросы теста

### 7.2. Комплект оценочных средств

#### 7.2.1. Темы для подготовки к зачету:

1. Стратегическое управление персоналом.
2. Анализ внешней и внутренней среды организации.
3. Формирование HR-стратегии.
4. Стратегический рекрутинг.
5. Развитие персонала.
6. Организационная культура.

#### 7.2.2. Вопросы теста для проведения зачета:

1. Что такое стратегическое управление персоналом?

- a) Оперативное управление HR-функциями.
- b) Интеграция HR-функций с общей стратегией организации для достижения конкурентного преимущества.
- c) Контроль за соблюдением трудового законодательства.
- d) Автоматизация HR-процессов.

2. Какая модель стратегического управления персоналом связывает HR-метрики с общей системой показателей эффективности организации?

- a) Модель 7-S McKinsey.
- b) Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard).
- c) Модель Human Capital Value Chain.
- d) PESTLE-анализ.

3. Что такое PESTLE-анализ?

- a) Анализ политических, экономических, социальных, технологических, юридических и экологических факторов, влияющих на организацию.
- b) Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз организации.
- c) Анализ ценностей, норм и убеждений, определяющих организационную культуру.
- d) Анализ ключевых показателей эффективности HR-функции.

4. Какой этап НЕ является частью процесса формирования HR-стратегии?

- a) Анализ внешней и внутренней среды организации.
- b) Определение ключевых направлений HR-стратегии.
- c) Постановка целей и задач HR-стратегии.
- d) Проведение аудита финансовой отчетности организации.

5. Что означает согласование HR-стратегии с бизнес-стратегией?

- a) Простое соответствие HR-политик требованиям законодательства.
- b) Определение HR-задач, которые непосредственно поддерживают достижение бизнес-целей организации.
- c) Независимое планирование HR-деятельности, не связанное с бизнесом.
- d) Полное подчинение HR-функции финансовому отделу организации.