Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2026 15:21:14
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра маркетингового менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой



Л.В. Балабанова

«11» февраля 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.ДВ.02.01 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(наименование учебной дисциплины, практики)

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Магистерская программа: Логистика

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

Профессор кафедры маркетингового менеджмента  Сардак Е.В.

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от «11» февраля 2026 г., протокол №12

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
«Стратегическое управление персоналом»
(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-2. Способен принимать управленческие решения на основе результатов оценки влияния факторов внутренней среды на функционирование предприятий, организаций.	Тема 1. Тема 1. Актуальность, предмет и задачи учебной дисциплины "Стратегическое управление персоналом предприятия".	1
		Тема 2. Стратегическое управление персоналом предприятия: сущность и особенности.	
		Тема 3. Информационно-коммуникационное обеспечение стратегическогоуправления персоналом предприятия.	
		Тема 4. Стратегическое планирование в сфере управления персоналом.	
		Тема 5. Стратегическая организация управлении персоналом.	
		Тема 6. Стратегический контроль в управлении персоналом.	
		Тема 7. Исследование процесса стратегического управления персоналомпредприятия.	
		Тема 8. Оценка качества стратегического управления персоналом предприятия.	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-2. Способен принимать управленческие решения на основе результатов оценки влияния факторов внутренней среды на функционирование предприятий, организаций.	ИД-4$_{ПК2}$ Разрабатывает стратегии управления персоналом, мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвует в их реализации.	Тема 1. Актуальность, предмет и задачи учебной дисциплины "Стратегическое управление персоналом".	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 2. Стратегическое управление персоналом предприятия: сущность и особенности.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 3. Информационно-коммуникационное обеспечение стратегического управления персоналом предприятия.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест (ТМК 1)
			Тема 4. Стратегическое планирование в сфере управления персоналом.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 5. Стратегическая организация управлении персоналом.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 6. Стратегический контроль в управлении персоналом.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест (ТМК 2)
			Тема 7. Исследование процесса стратегического управления персоналом предприятия.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
			Тема 8. Оценка качества стратеги-ческого управления персоналом предприятия.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест (ТМК 3)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
3	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
3	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов)
2	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов)
1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
4	Задание выполнено на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов)
3	Задание выполнено на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов)
1-2	Задание выполнено на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов)
0	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест» (ТМК 1, ТМК 2, ТМК 3)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
6-7	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов)
4-5	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов)
1-3	Тестовые задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов)

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2.	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий
3.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4.	Тест (ТМК)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

Примеры типовых оценочных средств

1) *по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»*
   1. Стратегическое управление организацией как предпосылка стратегического управления персоналом.
   2. Особенности политики управления человеческими ресурсами в современных организациях.
   3. Виды и элементы стратегии управления персоналом
   4. Критерии выбора и особенности реализация стратегии управления персоналом на современном предприятии.
   5. Процесс планирования персонала как часть стратегического плана предприятия.
   6. Стратегическое управление персоналом, кадровая политика как основа ее формирования.

7. Критерии выбора и особенности реализация стратегии управления персоналом на современном предприятии.
8. Содержание, научные школы и современные тенденции развития системы стратегического управления персоналом.
9. Исследование основных стратегических альтернатив системы управления персоналом
10. Совершенствование системы стратегического управления персоналом.
11. Особенности системы стратегического управления персоналом в зарубежных фирмах.
12. Проблемы в сфере стратегического управления персоналом.
13. Критерии оценки стратегического управления персоналом.
14. Взаимосвязь понятий «стратегия-персонал».
15. Компетенции персонала как объект стратегического управления.

2) по оценочному материалу «Тест»

1. Этап стратегического планирования в сфере управления персоналом предусматривает:
   1.1. установление стратегических целей относительно управления персоналом и разработку кадровой стратегии предприятия;
   1.2. использование инструментов стратегического менеджмента в процессе управления персоналом;
   1.3. обеспечение совместимости всех частей стратегического плана относительно управления персоналом;
   1.4. определение возможностей и угроз развития предприятия.
2. Этап стратегической организации в сфере управления персоналом охватывает:
   2.1. оценку потенциала работников и их заинтересованности в служебном росте;
   2.2. процесс организации труда - помещение, технические средства, транспорт;
   2.3. усовершенствование организационной структуры управления предприятием и системы управления персоналом;
   2.4. перечень заданий, который характеризует содержание управления персоналом.
3. Этап стратегического контроля в сфере управления персоналом предусматривает:
   3.1. оценивание деловых качеств персонала и оценку эффективности стратегического управления персоналом;
   3.2. социально-психологическую оценку персонала;
   3.3. оценку профессиональной деятельности работника в полном объеме исполнительных функций;
   3.4. комплексную оценку качества работы персонала.
4. К внутренним факторам, влияющим на эффективность стратегического управления персоналом предприятия относятся:
   4.1. конкурентоспособность персонала, оптимальность системы мотивации и стиль управления;
   4.2. законодательная база относительно управления персоналом и ситуация на рынке труда;
   4.3. качество информационного обеспечения и эффективность коммуникаций, стратегического планирования деятельности, стратегического управления предприятием;
   4.4. эффективность внешних коммуникаций предприятия.
5. К стратегии ограниченного роста относят следующую группу стратегических целей управления персоналом:
   5.1. повышение конкурентоспособности персонала;
   5.2. поддержка конкурентоспособности персонала;
   5.3. обеспечение конкурентоспособности персонала;
   5.4. уменьшение расходов на персонал.

6. Такие стратегические цели управления персоналом, как: привлечение нового персонала высокой квалификации, повышение квалификации имеющегося персонала и совершенствование системы мотивации, укрепление корпоративной культуры предприятия, характерны для предприятий:
   6.1. с доминирующей конкурентной позицией;
   6.2. с сильной конкурентной позицией;
   6.3. с заметной конкурентной позицией;
   6.4. со слабой конкурентной позицией.
7. Кадровая стратегия предприятия - это:
   7.1. модель обеспечения достижения установленных стратегических целей относительно управления персоналом;
   7.2. действия руководителя относительно организации набора персонала;
   7.3. наем персонала, организация выполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала;
   7.4. разработка стратегии управления персоналом.
8. Трудовой потенциал - это:
   8.1. часть населения, которая характеризуется физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
   8.2. совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует каждый раз, когда создает потребительские ценности;
   8.3. способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенного конечного результата;
   8.4. совокупность профессионально-квалификационного, коммуникативного, творческого, потенциала развития, личностного, лидерского и психофизиологического потенциала человека.

3) по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Задание 1. Туристическо-оздоровительный комплекс "Судак", расположенный в г. Судаке, ежегодно принимает на работу молодых специалистов. При этом ТОК "Судак" нуждается в управленческом персонале высшего уровня. Считается, что только молодые специалисты могут правильно изучить потребность в услугах курортного характера и разработать стратегию предприятия. Но для принятия стратегических решений недостаточно только теоретических знаний молодых специалистов, необходимы практические навыки.

Задания к ситуации:

1. Определите этапы подготовки руководителя высшего уровня в ТОК "Судак".

2. Определите минимальный возраст руководителя, который способен принимать верные стратегические решения.

3. Какие принципы управления карьерой необходимо использовать при подготовке руководителя высшего уровня?

Задание 2. Современные условия диктуют необходимость совершенствования управления персоналом предприятия по следующим направлениям: оценка персонала, управление мобильностью персонала, профессиональное обучение, планирование деловой карьеры персонала и др. Для универмага, как и для любого другого торгового предприятия, очень важное значение имеет оценка движения персонала для принятия обоснованных управленческих решений относительно оптимизации качественного и количественного состава работников.

Показатели для характеристики движения персонала в ООО “Азимут” приведены в табл.1.

Задания к ситуации:

1. Проанализируйте движение персонала предприятия.

2. Разработайте программу по управлению мобильностью персонала предприятия.

Таблица 1 - Характеристика движения персонала ООО “Азимут”

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение (+,-)
1. Среднесписочная численность персонала	279	254	-25
2. Принято работников	23	25	+2
3. Выбыло работников	77	69	-8
в т.ч.:			
- по собственному желанию;	64	63	-5
- за нарушение трудовой дисциплины;	3	2	-1
- по сокращению штатов.	10	4	-2
4. Количество работников со стажем работы в предприятии более одного года	261	234	-27

4) *по оценочному материалу «Тест (ТМК)»*

1. Кадровая политика разрабатывается:
1.1.кадровой службой;
1.2.руководителем организации;
1.3. собственниками, высшим руководством и кадровой службой организации;
1.4. собственниками предприятия.
2. Кадровая политика реализуется:
2.1.специалистами кадровой службы предприятия;
2.2.руководителем организации;
2.3.собственниками организации;
2.4.соответствующими линейными, функциональными руководителями и специалистами кадровой службы предприятия.
3. Объектом кадровой работы в предприятии являются:
3.1.производственный персонал;
3.2.управленческий персонал;
3.3. все работники;
3.4.организационные подразделения, ответственные за работу с кадрами.
4. Кадровая стратегия должна ориентироваться на персонал узкой специализации и максимально высокой квалификации - научных работников, исследователей при реализации:
4.1.стратегии дифференциации;
4.2.стратегии фокусирования;
4.3.комбинированной стратеги;
4.4.стратегии лидерства в низких издержках.
5. Кадровые стратегии должны быть направлены на привлечение и закрепление кадров, стабилизацию персонала; относительно меньше нужно работников высшей квалификации, научных работников при реализации:
5.1.стратегии фокусирования;
5.2.комбинированной стратегии;
5.3.стратегии умеренного роста;
5.4.стратегии лидерства в низких издержках.
6. Такие качества менеджеров, как высокий уровень социальной компетентности, предпринимательские и административные задатки, в большей степени необходимы при реализации:
6.1.стратегии роста;
6.2.комбинированной стратегии;
6.3.стратегии умеренного роста;
6.4.стратегии сокращения.

7. Творческие и предпринимательские задатки менеджеров в большей степени необходимы при реализации:
7.1стратегии роста;
7.2.комбинированной стратегии;
7.3.стратегии умеренного роста;
7.4.стратегии сокращения.
8. Кадровая стратегия – это:
8.1.первый этап процесса формирования кадровой политики;
8.2.специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики;
8.3.результат кадровой работы;
8.4.основа реализации кадровой политики.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Оценочные материалы по дисциплине «Стратегическое управление персоналом» разработаны в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерские программы: Менеджмент организаций и администрирование, Логистика, а также рабочей программой учебной дисциплины «Стратегическое управление персоналом».

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся максимально может набрать 100 баллов.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала учебной дисциплины.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется с помощью собеседования, решения разноуровневых задач и заданий, тестов.

Собеседование (устный опрос) осуществляется по лекционному материалу и материалу для самостоятельного изучения обучающимся. Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Выполнение обучающимся разноуровневых задач и заданий направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам учебной дисциплины;

- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;

- развитие интеллектуальных аналитических умений обучающихся;

- выработку при решении разноуровневых задач и заданий таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Тестирование по темам смысловых модулей может проводиться в компьютерных классах с помощью программы «Тесты» согласно графика проведения текущего модульного контроля.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет контрольный тест по закрепленному варианту (ТМК 1,2,3).

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачета. Зачет, установленный утвержденным учебным планом, преследует цель оценить полученные обучающимся теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине приведена в таблице 1.

Таблица 1

Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Разноуровневые задачи и задания	Тест	ТМК	
Смысловой модуль 1. Стратегический подход к управлению персоналом предприятия	9	12	9	7	37
Смысловой модуль 2. Процесс стратегического управления персоналом предприятия	9	12	9	6	36
Смысловой модуль 3. Диагностика стратегического управления персоналом предприятия	6	8	6	7	27
Итого:	24	32	24	20	100

Таблица 2

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу, балл								Максимальная сумма баллов
Смысловой модуль № 1 (34 бал.)			Смысловой модуль №2 (38 бал.)			Смысловой модуль №3 (28 бал.)		
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	100
6	10	18	10	10	18	10	18	

Примечание. Т1, Т2, ... Т8 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 3

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и 100-балльной шкалы

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале
60-100	«зачтено»
0-59	«не зачтено»

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой