Б1.В.ДЭ.01.01 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Автор(ы)–составитель(и) ФОС:

Шайкина Наталия Ильинична, начальник управления кадровой политики администрации города Чебоксары

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой государственного и муниципального управления, кандидат исторических наук, Петухов А.В.

Фонд оценочных средств по дисциплине Б1.В.ДЭ.01.01 «Управление персоналом» рассмотрен и одобрен на заседании кафедры государственного и муниципального управления.
Протокол от 31 августа 2026 г. № 1.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00E49A235532F725E4778E40177F039EE7
Владелец: Ильина Любовь Николаевна
Действителен: с 08.05.2026 до 01.08.2027

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.
2. Формы аттестации и оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДЭ.01.01 «Управление персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)*	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
	УК-3	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3	Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	У-2. Умеет координировать межфункциональное взаимодействие при реализации кадрово-пенсионных процессов

2. Формы аттестации и оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине

2.1 В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДЭ.01.01 «Управление персоналом» используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, для контрольных заданий):

опрос, тестирование.

2.2 Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных заданий):

Тема 1. Теоретические и методологические аспекты управления персоналом. Управление персоналом: субъекты и объекты. Цели, принципы, функции и методы управления персоналом. УК-3.3

Вопросы для опроса:

1. Место испытания при приеме на работу в системе адаптации персонала.
2. Должностная инструкция работника: управленческое и юридическое значение.
3. Проблема соотношения централизованного и локального регулирования в деятельности организации.
4. Государственная система управления персоналом.

Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Управление персоналом – неотъемлемая часть науки:

а) менеджмент;

б) маркетинг;

в) сервисная деятельность;

г) экономика предприятия;

Правильный ответ: а)

2. Что НЕ относится к понятию «управление персоналом»?

а) процесс руководства отдельными людьми;

б) метод общения с людьми;

в) искусство управления;

г) правильного ответа нет

Правильный ответ: г)

3. Менеджер по работе с персоналом - это:

а) объект управления;

б) субъект управления;

в) исполнитель;

г) аппарат управления;

Правильный ответ: б)

Тема 2. Кадровая политика, стратегия управления персоналом, кадровое планирование. УК-3.3

Вопросы для опроса:

1. Кадровая политика организации.
2. Причины возникновения и необходимость создания системы стратегическое

управление персоналом.

3. Отличительные особенности стратегического управления персоналом от традиционного управления кадрами.
4. Типы кадровых стратегий, существующих в современных организациях.
5. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.
6. Кадровый потенциал организации: структура, содержание, основные элементы.

Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1.Какой вид стратегии управления персоналом может быть рекомендован предприятиям, не располагающим достаточными финансовыми ресурсами?

а) стратегия импорта;
б) арендная стратегия;
в) аутсорсинг;
г) стратегия самообеспечения.
Правильный ответ: г)

2. Что является основной целью кадрового планирования?

а) Обеспечение организации необходимым количеством работников нужной квалификации
б) Сокращение издержек на персонал
в) Оптимизация организационной структуры
г) Повышение мотивации сотрудников
Правильный ответ: а)

3. Какие факторы влияют на кадровое планирование?

а) Только внутренние факторы организации
б) Только внешние рыночные факторы
в) Потребность, спрос, объём продаж и доступность кадров
г) Только экономические показатели предприятия
Правильный ответ: в)

Тема 3. Организация работы с персоналом: процессы, отношения. УК-3.3

Вопросы для опроса:

1. Методы и технологии оценки профессиональных компетенций при подборе персонала.
2. Системность организации работы с персоналом.
3. Взаимосвязь методов и технологий управления персоналом.
4. Оценка результатов подбора персонала.
5. Роль менеджмента организации в системе нематериальной мотивации персонала.

Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Что является основной задачей организации работы с персоналом?
а) Обеспечение эффективного использования человеческих ресурсов
б) Только подбор новых сотрудников
в) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины
г) Организация корпоративных мероприятий

Правильный ответ: а)

2. Какой процесс является ключевым в организации работы с персоналом?
а) процесс найма
б) процесс увольнения
в) комплексный процесс, включающий подбор, адаптацию, обучение и развитие
г) процесс мотивации

Правильный ответ: в)

1. Что является основным критерием эффективности подбора персонала?
а) Количество нанятых сотрудников
б) Соответствие профессиональных качеств кандидата требованиям должности
в) Скорость закрытия вакансии
г) Стоимость процесса подбора

Правильный ответ: б)

Тема 4. Формирование, перемещение и высвобождение персонала, карьера, кадровый резерв. Обучение персонала. УК-3.3

Вопросы для опроса:

1. Кадровый резерв: построение системы.
2. Развитие управленческих компетенций.
3. Планирование и управление карьерой.
4. Анализ и систематизация потребностей в обучении персонала, сопоставление со стратегическими приоритетами.
5. Составление планов развития внутреннего потенциала сотрудников. Методы и технологии обучения и развития персонала.

Тестовые задания:

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Что такое кадровый резерв организации?

а) Все сотрудники организации
б) Потенциально активная и подготовленная часть персонала, способная замещать вышестоящие должности
в) Сотрудники, находящиеся на испытательном сроке
г) Работники, проходящие повышение квалификации

Правильный ответ: б)

2. Какие критерии учитываются при отборе в кадровый резерв?
а) Профессиональные компетенции и личностный потенциал
б) Личностные качества работника
в) Образование и опыт работы
г) Рекомендации руководства

Правильный ответ: а)

3. Кто должен определять необходимость обучения сотрудников?
а) Руководство организации
б) Служба персонала
в) Руководители подразделений совместно с HR-службой
г) Сами сотрудники

Правильный ответ: в)

КЗ – 1.

Тема 1.

Тематика докладов:

1. Функции и задачи службы по управлению персоналом.
2. Деловая оценка работников.
3. Противостояние кризису через обучение персонала.
4. Коучинг как метод управления персоналом.
5. Модель компетенций сотрудника в условиях кризиса.
6. Тренинги и деловые игры как методы обучения персонала.

Требования по подготовке доклада

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и

заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

КЗ – 2.

Тема 2 - 4.

Вопросы для опроса:

1. Типы кадровых стратегий, существующих в современных организациях.
2. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.
3. Кадровый потенциал организации: структура, содержание, основные элементы.
4. Стратегические цели в современной кадровой политике организации
5. Анализ кадровой политики организации и использование полученных данных для реализации кадровой стратегии
6. Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов.
7. Развитие концепции стратегического управления персоналом.
8. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи.
9. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.
10. Управление компетенциями персонала и их развитие.

2.3. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета

Проверочные задания к промежуточной аттестации:

Тема 1. Теоретические и методологические аспекты управления персоналом. Управление персоналом: субъекты и объекты. Цели, принципы, функции и методы управления персоналом. УК-3.3

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ

Назови один простой способ определить, кто является субъектом, а кто — объектом управления персоналом в конкретной организации.

Правильный ответ: субъект — это тот, кто принимает решения и воздействует (руководитель, служба управления персоналом, HR-специалист); объект — это тот, на кого направлено воздействие (сотрудник, коллектив, кадровый потенциал) / проверить, у кого есть полномочия по управлению и кто исполняет решения.

Приведи пример того, как реализация принципа «соответствия целей организации и целей сотрудника» повышает эффективность работы.

Правильный ответ: если цели сотрудника (карьерный рост, обучение) совпадают с целями организации (повышение квалификации кадров, рост производительности), сотрудник мотивирован работать эффективнее, что снижает текучесть кадров и улучшает

результаты.

Напиши, какие действия позволят определить методы управления персоналом (административные, экономические, социально-психологические) наиболее эффективные в конкретной ситуации.

Правильный ответ: анализ и оценка позволят проанализировать характер задачи (требует ли она строгой дисциплины, материального стимулирования или морального воздействия) и оценить особенности коллектива / сопоставить методы с целями управления и типом организационной культуры.

Укажи один приём, который помогает разграничить функции управления персоналом и функции кадрового делопроизводства.

Правильный ответ: ответ на вопрос направлено действие на развитие и мотивацию сотрудников (управление персоналом: подбор, обучение, оценка, мотивация) или на оформление документов и учет (кадровое делопроизводство: приказы, трудовые книжки, личные дела).

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Что является главной целью управления персоналом в организации:
А) максимальное сокращение численности сотрудников для экономии средств;
Б) обеспечение эффективного использования и развития кадрового потенциала для достижения целей организации;
В) строгий контроль за каждым действием сотрудников?
Правильный ответ: Б. Управление персоналом направлено на то, чтобы сотрудники максимально эффективно реализовывали свой потенциал для достижения целей организации, а не на тотальный контроль или сокращение.

Какой метод управления персоналом является наиболее эффективным для повышения мотивации сотрудников к долгосрочной работе:
А) только административные методы (приказы, распоряжения);
Б) комплексное сочетание экономических (премии, бонусы) и социально-психологических (признание, развитие, благоприятный климат) методов;
В) исключительно материальное стимулирование?
Правильный ответ: Б. Комплексное сочетание экономических и социально-психологических методов позволяет удовлетворить как материальные, так и нематериальные потребности сотрудников, что повышает их лояльность и мотивацию к долгосрочной работе.

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ
Кто является субъектом управления персоналом в организации?
А) только сотрудники отдела кадров;
Б) руководители всех уровней и служба управления персоналом;
В) только генеральный директор;
Г) внешние консультанты.
Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы
Какие функции относятся к управлению персоналом?
А) подбор и адаптация персонала;
Б) оценка и обучение сотрудников;
В) ведение бухгалтерского учета;
Г) мотивация и стимулирование труда;
Д) формирование кадрового резерва.
Правильные ответы: А, Б, Г, Д.

Прочитайте текст и установите соответствие методов управления персоналом с его характеристикой:

Метод	Характеристика
1. Административный	А. Воздействие через материальное стимулирование (премии, надбавки)
2. Экономический	Б. Воздействие через приказы, распоряжения, регламенты и дисциплинарные меры
3. Социально-психологический	В. Воздействие через признание, формирование благоприятного климата, развитие персонала
4. Правовой	Г. Регулирование трудовых отношений на основе норм трудового законодательства

Правильное соответствие: 1 — Б, 2 — А, 3 — В, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов процесса управления персоналом.
А) оценка и развитие персонала;
Б) планирование потребности в персонале;
В) подбор и адаптация сотрудников;
Г) мотивация и стимулирование труда.
Правильная последовательность: Б → В → А → Г.

Тема 2. Кадровая политика, стратегия управления персоналом, кадровое планирование. УК-3.3

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ:

Укажите последовательность действий для того, чтобы определить, является ли кадровая политика организации пассивной или активной.
Правильный ответ: проверить, есть ли у организации прогноз кадровых потребностей и программы развития персонала (активная политика); реагирует ли организация только на уже возникшие проблемы (пассивная политика); оценить наличие стратегических целей в работе с персоналом (активная политика).

Приведи пример того, как кадровое планирование помогает избежать дефицита специалистов в организации.
Правильный ответ: если организация заранее определяет потребность в кадрах на основе планов развития и прогнозирует увольнения, она успевает подготовить или нанять специалистов до возникновения критической нехватки.

Укажите два последовательных аналитических шага для проверки согласованности целей кадровой политики со стратегическими целями организации.
Правильный ответ: проверить, направлены ли цели кадровой политики (подбор, обучение, мотивация) на достижение стратегических целей организации; сопоставить приоритеты в работе с персоналом с долгосрочными планами компании.

Укажите два ключевых направления анализа, позволяющих выявить, какие методы кадрового планирования (экстраполяция, экспертные оценки, моделирование) лучше применить в конкретной ситуации.
Правильный ответ: оценить стабильность внешней среды и наличие данных (при стабильной среде — экстраполяция, при неопределенности — экспертные оценки или моделирование) ; учесть сроки планирования и доступность информации.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Что является главной целью кадровой политики организации:
А) максимальное сокращение расходов на персонал;
Б) обеспечение организации квалифицированными кадрами в нужном количестве и в нужное время для достижения стратегических целей;
В) строгий контроль за каждым действием сотрудников?
Правильный ответ: Б. Кадровая политика направлена на то, чтобы организация была обеспечена квалифицированными кадрами в соответствии со своими стратегическими целями, а не на тотальную экономию или контроль.

Какой подход к кадровому планированию является наиболее эффективным в условиях высокой неопределенности внешней среды:
А) экстраполяция (перенос прошлых тенденций на будущее);
Б) использование экспертных оценок и сценарного моделирования;
В) отказ от планирования и реагирование по мере возникновения проблем?
Правильный ответ: Б. В условиях неопределенности прошлые тенденции могут не работать, поэтому экспертные оценки и сценарное моделирование позволяют учесть возможные варианты развития событий и подготовить гибкие решения.

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ
Что является основой для разработки кадровой политики организации?
А) личные предпочтения руководителя;
Б) стратегия развития организации и анализ внешней и внутренней среды;
В) текущая численность персонала;
Г) мнение отдела кадров.
Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы
Какие элементы входят в кадровую политику организации? Выберите все подходящие варианты:
А) принципы отбора и найма персонала;
Б) система мотивации и стимулирования труда;
В) порядок ведения бухгалтерской отчетности;

Г) направления обучения и развития сотрудников;
Д) правила адаптации новых сотрудников.
Правильные ответы: А, Б, Г, Д.

Прочитайте текст и установите соответствие типов кадровой политики с её характеристикой:

Тип кадровой политики	Характеристика
1. Пассивная	А. Организация реагирует на кадровые проблемы по мере их возникновения, не прогнозируя ситуацию
2. Активная	Б. Организация имеет прогноз кадровых потребностей и программы развития персонала
3. Превентивная	В. Организация имеет прогноз кадровых потребностей, но не имеет программ их удовлетворения
4. Реактивная	Г. Организация контролирует текущее состояние, но не прогнозирует будущие потребности

Правильное соответствие: 1 — А, 2 — Б, 3 — В, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов процесса кадрового планирования.
А) определение потребности в персонале (количество, квалификация);
Б) анализ текущего кадрового состава и его соответствия целям организации;
В) разработка плана мероприятий по удовлетворению потребности (найм, обучение, переобучение);
Г) оценка эффективности кадрового планирования и корректировка планов.
Правильная последовательность: Б → А → В → Г.

Тема 3. Организация работы с персоналом: процессы, отношения. УК-3.3

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ:

Укажите, как можно определить, к какому типу организационных отношений (формальные или неформальные) относится взаимодействие сотрудников в конкретной ситуации.

Правильный ответ: проверить на чем основано взаимодействие сотрудников - закреплено в должностных инструкциях, регламентах и приказах (формальные отношения) или основано на личных симпатиях и общих интересах вне официальных рамок (неформальные отношения).

Приведи пример того, как правильно организованный процесс адаптации новых сотрудников снижает текучесть кадров.

Правильный ответ: если новичку назначают наставника, проводят вводное обучение и помогают влиться в коллектив, он быстрее осваивает обязанности и чувствует поддержку, что снижает вероятность его увольнения в первые месяцы работы.

Укажите, какие четыре процедуры позволяют выявить причины конфликта в трудовом коллективе.

Правильный ответ: анализ распределение ресурсов и полномочий; определение различий в целях и ценностях сотрудников; определение уровня неудовлетворенности условиями труда или стилем руководства; диагностика социально-психологического климата.

Укажи, каким образом можно определить, как в данной организации разграничены процессы подбора и отбора персонала.

Правильный ответ: ответив на вопросы, на каком этапе происходит привлечение кандидатов (подбор — создание пула потенциальных сотрудников, реклама вакансии), оценка и выбор лучшего из них (отбор — собеседования, тестирование, проверка рекомендаций).

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Что является главной целью организации работы с персоналом в организации:

А) минимизация затрат на персонал;

Б) обеспечение эффективного взаимодействия сотрудников и выполнения ими своих обязанностей для достижения целей организации;

В) строгий контроль за каждым действием сотрудников?

Правильный ответ: Б. Организация работы с персоналом направлена не только на экономию или контроль, но и на создание условий для эффективного взаимодействия и выполнения обязанностей, что способствует достижению целей организации.

Какой стиль разрешения конфликта является наиболее эффективным в долгосрочной перспективе:

А) авторитарное решение руководителя без обсуждения;

Б) сотрудничество (поиск взаимовыгодного решения через открытый диалог);

В) избегание конфликта и его игнорирование?

Правильный ответ: Б. Сотрудничество позволяет учесть интересы всех сторон и устранить причины конфликта, что снижает риск его повторного возникновения и укрепляет доверие в коллективе.

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ

Какой этап работы с персоналом следует сразу после подбора кандидатов?
А) обучение и развитие;
Б) отбор (оценка и выбор кандидата);
В) мотивация и стимулирование;
Г) аттестация.
Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы

Какие процессы относятся к организации работы с персоналом? Выберите все подходящие варианты:
А) адаптация новых сотрудников;
Б) наставничество и коучинг;
В) ведение бухгалтерского учета;
Г) оценка и аттестация персонала;

Д) управление конфликтами и трудовыми отношениями.
Правильные ответы: А, Б, Г, Д.

Прочитайте текст и установите соответствие типов организационных отношений с их характеристикой

Тип отношений	Характеристика
1. Формальные	А. Основаны на личных симпатиях, общих интересах и не закреплены официально
2. Неформальные	Б. Закреплены в должностных инструкциях, регламентах и приказах
3. Вертикальные	В. Отношения между руководителем и подчиненными (власть и подчинение)
4. Горизонтальные	Г. Отношения между сотрудниками одного уровня (коллеги, партнеры)

Правильное соответствие: 1 — Б, 2 — А, 3 — В, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов процесса адаптации нового сотрудника.
А) введение в должность (ознакомление с обязанностями и условиями работы);
Б) назначение наставника и первичное обучение;
В) оценка результатов адаптации и обратная связь;
Г) включение в коллектив и знакомство с корпоративной культурой.
Правильная последовательность: А → Г → Б → В.

Тема 4. Формирование, перемещение и высвобождение персонала, карьера, кадровый резерв. Обучение персонала. УК-3.3

Задания открытого типа

Прочитайте текст и запишите правильный ответ:

Укажи, каким образом можно определить, является ли перемещение сотрудника переводом на другую должность или повышением в рамках карьерного роста.

Правильный ответ: проверить, с чем связано перемещение сотрудника с изменением трудовой функции и уровня ответственности (перевод) ; назначением на более высокую должность с расширением полномочий (карьерный рост)

Приведи пример того, как формирование кадрового резерва повышает устойчивость организации.

Правильный ответ: если в организации есть подготовленный резерв на руководящие должности, при увольнении или переводе ключевого руководителя организация быстро замещает вакансию внутренним кандидатом, не теряя времени на поиск и адаптацию внешнего сотрудника.

Объясните, как определить, какие методы обучения персонала (лекции, тренинги, наставничество, дистанционное обучение) лучше применить для конкретной группы сотрудников.

Правильный ответ: проанализировать цели обучения (получение знаний, формирование навыков, изменение поведения) ; особенности аудитории (уровень

подготовки, мотивация, доступное время) ; сопоставить методы с бюджетом и сроками обучения.

Укажи, какие три последовательных аналитических шага надо совершить, чтобы объективно сделать вывод, является ли высвобождение персонала законным и обоснованным.

Правильный ответ: проверить наличие законных оснований (сокращение штата, ликвидация организации, несоответствие занимаемой должности) ; установить соблюдение процедуры (уведомление, предложение вакансий, выплата компенсаций) ; сопоставить действия работодателя с нормами Трудового кодекса РФ.

Задания комбинированного типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Что является главной целью формирования кадрового резерва в организации:
А) сокращение расходов на подбор персонала;
Б) обеспечение организации подготовленными сотрудниками для замещения ключевых должностей в случае необходимости;
В) строгий контроль за карьерным ростом сотрудников?
Правильный ответ: Б. Кадровый резерв создается для того, чтобы у организации были готовые кандидаты на важные должности, что снижает риски при увольнении или переводе ключевых сотрудников и обеспечивает преемственность.

Какой подход к обучению персонала является наиболее эффективным для развития управленческих навыков:
А) только теоретические лекции;
Б) сочетание теоретической подготовки с практическими тренингами, наставничеством и выполнением реальных проектов;
В) самостоятельное изучение литературы без обратной связи?
Правильный ответ: Б. Развитие управленческих навыков требует практики и обратной связи, поэтому сочетание теории с тренингами, наставничеством и реальными проектами дает более устойчивый результат, чем только лекции или самостоятельное изучение.

Задания закрытого типа

Прочитайте текст, выберите правильный ответ
Какой документ закрепляет процедуру формирования кадрового резерва в организации?
А) Трудовой кодекс РФ;
Б) локальный нормативный акт (положение о кадровом резерве), утвержденный руководителем организации;
В) устное распоряжение руководителя;
Г) коллективный договор.
Правильный ответ: Б.

Прочитайте текст, выберите правильные ответы
Какие методы обучения персонала относятся к активным? Выберите все подходящие варианты:
А) лекция;
Б) тренинг;
В) наставничество;

Г) деловая игра;
Д) самостоятельное чтение литературы.
Правильные ответы: Б, В, Г.

Прочитайте текст и установите соответствие вида перемещения персонала с его характеристикой:

Вид перемещения	Характеристика
1. Повышение	А. Назначение на более высокую должность с расширением полномочий
2. Понижение	Б. Назначение на нижестоящую должность (по инициативе работника или работодателя)
3. Перевод	В. Перемещение на другую должность или в другое подразделение без изменения уровня ответственности
4. Высвобождение	Г. Прекращение трудовых отношений (увольнение) по законным основаниям

Правильное соответствие: 1 — А, 2 — Б, 3 — В, 4 — Г.

Прочитайте текст и установите последовательность этапов процесса формирования кадрового резерва.
А) определение ключевых должностей и требований к кандидатам;
Б) отбор кандидатов в резерв и оценка их потенциала;
В) разработка индивидуальных планов развития для резервистов;
Г) оценка результатов подготовки и назначение на должность (при необходимости).
Правильная последовательность: А → Б → В → Г.

2.4. Дополнительные материалы и оборудование для выполнения проверочных заданий не требуются.