

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по УР

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**КОРПОРАТИВНАЯ КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ**

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**  
Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**  
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**  
Форма обучения: **заочная**  
Факультет: **Заочный и вечерний факультет (ЗиВФ)**  
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**  
Курс: **2**  
Семестр: **3, 4**  
Учебный план набора 2022 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности          | 3 семестр | 4 семестр | Всего | Единицы |
|------------------------------------|-----------|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия                 | 4         | 4         | 8     | часов   |
| Практические занятия               | 8         | 16        | 24    | часов   |
| Самостоятельная работа             | 24        | 120       | 144   | часов   |
| Подготовка и сдача зачета          |           | 4         | 4     | часов   |
| Общая трудоемкость                 | 36        | 144       | 180   | часов   |
| (включая промежуточную аттестацию) |           |           | 5     | з.е.    |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр |
|--------------------------------|---------|
| Зачет с оценкой                | 4       |

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели дисциплины

1. На основе изучения теории управления организацией приобретение навыков формирования и реализации политики и стратегии управления персоналом.

### 1.2. Задачи дисциплины

1. Изучение теоретических основ управления организацией.
2. Приобретение теоретических знаний и практических навыков разработки кадровой политики организации.
3. Приобретение теоретических знаний и практических навыков формирования и реализации кадровой стратегии организации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Индекс дисциплины: Б1.В.ДВ.01.02.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция   | Индикаторы достижения компетенции  | Планируемые результаты обучения по дисциплине   |
|---|--|---|
| <b>Универсальные компетенции</b>  |  |   |
| -   | -  | -   |
| <b>Общепрофессиональные компетенции</b>   |  |   |
| -   | -  | -   |
| <b>Профессиональные компетенции</b>   |  |   |
| ПК-8. Способен применять теории управления организацией, разрабатывать политику и стратегию управления персоналом | ПК-8.1. Знает основные теории управления организацией, сущность и содержание политики и стратегии управления персоналом                      | выделяет ключевые компоненты в содержании и сущности кадровой политики и стратегии                              |
|   | ПК-8.2. Умеет применять теории управления организацией, вырабатывать стратегию командной работы персонала для достижения корпоративных целей | вырабатывает стратегию командной работы персонала для достижения корпоративных целей                            |
|   | ПК-8.3. Владеет навыками анализа и формирования кадровой политики и корпоративной кадровой стратегии   | анализирует и разрабатывает кадровую политику и корпоративную кадровую стратегию сообразно сложившейся ситуации |

### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем

## и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности   | Всего часов | Семестры  |           |
|---|-------------|-----------|-----------|
|   |             | 3 семестр | 4 семестр |
| <b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>   | 32          | 12        | 20        |
| Лекционные занятия  | 8           | 4         | 4         |
| Практические занятия  | 24          | 8         | 16        |
| <b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b> | 144         | 24        | 120       |
| Подготовка к тестированию   | 52          | 12        | 40        |
| Подготовка к устному опросу / собеседованию   | 32          | 12        | 20        |
| Подготовка к зачету с оценкой   | 60          |           | 60        |
| <b>Подготовка и сдача зачета</b>  | 4           |           | 4         |
| <b>Общая трудоемкость (в часах)</b>   | 180         | 36        | 144       |
| <b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>  | 5           | 1         | 4         |

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины  | Лек. зан., ч | Прак. зан., ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|---|--------------|---------------|--------------|----------------------------|-------------------------|
| <b>3 семестр</b>  |              |               |              |                            |                         |
| 1 Политика и стратегия управления персоналом в системе управления компанией | 2            | 4             | 12           | 18                         | ПК-8                    |
| 2 Стратегия командной работы персонала для достижения корпоративных целей   | 2            | 4             | 12           | 18                         | ПК-8                    |
| Итого за семестр  | 4            | 8             | 24           | 36                         |                         |
| <b>4 семестр</b>  |              |               |              |                            |                         |
| 3 Анализ и формирование кадровой политики и кадровой стратегии              | 4            | 16            | 120          | 140                        | ПК-8                    |
| Итого за семестр  | 4            | 16            | 120          | 140                        |                         |
| Итого   | 8            | 24            | 144          | 176                        |                         |

### 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | Формируемые компетенции |
|------------------------------------|--|--------------------------------------|-------------------------|
| <b>3 семестр</b>                   |  |                                      |                         |

|   |   |   |      |
|---|---|---|------|
| 1 Политика и стратегия управления персоналом в системе управления компанией | Основы теории управления компанией. Политика управления персоналом - инструменты, подходы, критерии оценки.<br>Стратегия управления персоналом - инструменты, подходы, критерии оценки. | 2 | ПК-8 |
|   | Итого   | 2 |      |
| 2 Стратегия командной работы персонала для достижения корпоративных целей   | Стратегия - основные понятия, содержания, этапы. Стратегия командной работы, специфика разработки и оценки реализации   | 2 | ПК-8 |
|   | Итого   | 2 |      |
| Итого за семестр  |   | 4 |      |
| <b>4 семестр</b>  |   |   |      |
| 3 Анализ и формирование кадровой политики и кадровой стратегии              | Анализ существующей кадровой политики, выявление резервов.<br>Формирование кадровой политики на перспективу. Кадровая стратегия   | 4 | ПК-8 |
|   | Итого   | 4 |      |
| Итого за семестр  |   | 4 |      |
| Итого   |   | 8 |      |

### 5.3. Контрольные работы

Не предусмотрено учебным планом

### 5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

### 5.5. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.5.

Таблица 5.5 – Наименование практических занятий (семинаров)

| Названия разделов (тем) дисциплины  | Наименование практических занятий (семинаров)                       | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|-----------------|-------------------------|
| <b>3 семестр</b>  |   |                 |                         |
| 1 Политика и стратегия управления персоналом в системе управления компанией | Формирование политики управления персоналом                         | 4               | ПК-8                    |
|   | Итого   | 4               |                         |
| 2 Стратегия командной работы персонала для достижения корпоративных целей   | Формирование стратегии командной работы                             | 4               | ПК-8                    |
|   | Итого   | 4               |                         |
| Итого за семестр  |   | 8               |                         |
| <b>4 семестр</b>  |   |                 |                         |
| 3 Анализ и формирование кадровой политики и кадровой стратегии              | Анализ кадровой стратегии компании, определение перспектив развития | 16              | ПК-8                    |
|   | Итого   | 16              |                         |
| Итого за семестр  |   | 16              |                         |
| Итого   |   | 24              |                         |

## 5.6. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

## 5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины  | Виды самостоятельной работы                 | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля               |
|---|---|-----------------|-------------------------|------------------------------|
| <b>3 семестр</b>  |   |                 |                         |                              |
| 1 Политика и стратегия управления персоналом в системе управления компанией | Подготовка к тестированию                   | 6               | ПК-8                    | Тестирование                 |
|   | Подготовка к устному опросу / собеседованию | 6               | ПК-8                    | Устный опрос / собеседование |
|   | Итого                                       | 12              |                         |                              |
| 2 Стратегия командной работы персонала для достижения корпоративных целей   | Подготовка к тестированию                   | 6               | ПК-8                    | Тестирование                 |
|   | Подготовка к устному опросу / собеседованию | 6               | ПК-8                    | Устный опрос / собеседование |
|   | Итого                                       | 12              |                         |                              |
| Итого за семестр  |   | 24              |                         |                              |
| <b>4 семестр</b>  |   |                 |                         |                              |
| 3 Анализ и формирование кадровой политики и кадровой стратегии              | Подготовка к зачету с оценкой               | 60              | ПК-8                    | Зачёт с оценкой              |
|   | Подготовка к тестированию                   | 40              | ПК-8                    | Тестирование                 |
|   | Подготовка к устному опросу / собеседованию | 20              | ПК-8                    | Устный опрос / собеседование |
|   | Итого                                       | 120             |                         |                              |
| Итого за семестр  |   | 120             |                         |                              |
|   | Подготовка и сдача зачета                   | 4               |                         | Зачет с оценкой              |
| Итого   |   | 148             |                         |                              |

## 5.8. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности |            |           | Формы контроля  |
|-------------------------|---------------------------|------------|-----------|---|
|                         | Лек. зан.                 | Прак. зан. | Сам. раб. |   |
| ПК-8                    | +                         | +          | +         | Зачёт с оценкой, Тестирование, Устный опрос / собеседование |

## 6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Основная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/479808>.

2. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/475033>.

### 7.2. Дополнительная литература

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/474247>.

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/468743>.

### 7.3. Учебно-методические пособия

#### 7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/468825>.

#### 7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### 7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

## 8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

### 8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

## **8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий**

Вычислительная лаборатория / Компьютерный класс: учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа; 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 505 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Телевизор LED TCL 49";
- Магнитно-маркерная доска (настенная);
- Магнитно-маркерная доска (на ножках);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows 7 Pro;
- Консультант Плюс;

## **8.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

## **8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## **9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

### **9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля**

### и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины  | Формируемые компетенции | Формы контроля               | Оценочные материалы (ОМ)                                       |
|---|-------------------------|------------------------------|--|
| 1 Политика и стратегия управления персоналом в системе управления компанией | ПК-8                    | Устный опрос / собеседование | Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования |
|   |                         | Тестирование                 | Примерный перечень тестовых заданий                            |
| 2 Стратегия командной работы персонала для достижения корпоративных целей   | ПК-8                    | Устный опрос / собеседование | Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования |
|   |                         | Тестирование                 | Примерный перечень тестовых заданий                            |
| 3 Анализ и формирование кадровой политики и кадровой стратегии              | ПК-8                    | Зачёт с оценкой              | Перечень вопросов для зачета с оценкой                         |
|   |                         | Устный опрос / собеседование | Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования |
|   |                         | Тестирование                 | Примерный перечень тестовых заданий                            |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка                     | Баллы за ОМ                                | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения |   |  |
|----------------------------|--|---|---|--|
|                            |  | знать   | уметь   | владеть  |
| 2<br>(неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов         | отсутствие знаний или фрагментарные знания  | отсутствие умений или частично освоенное умение             | отсутствие навыков или фрагментарное применение навыков              |
| 3<br>(удовлетворительно)   | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания   | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков           |
| 4 (хорошо)                 | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания                             | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение    | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |

|             |                                    |                                       |                       |   |
|-------------|------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|---|
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |
|-------------|------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|---|

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка                     | Формулировка требований к степени компетенции  |
|----------------------------|--|
| 2<br>(неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или<br>Знать на уровне <b>ориентирования</b> , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3<br>(удовлетворительно)   | Знать и уметь на <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.   |
| 4 (хорошо)                 | Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.   |
| 5 (отлично)                | Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.                             |

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Кадровая стратегия организации определяет ...
  - а) совокупность наиболее значимых целей кадрового развития
  - б) совокупность подходов к реализации указанных выше целей
  - в) совокупность наиболее значимых целей кадрового развития и подходов к их практической реализации
  - г) стратегию получения прибыли
2. Для кадровой стратегии современной организации ориентация на доктрину эффективного потребления трудовых ресурсов ...
  - а) в любом случае - не целесообразна
  - б) в большинстве случаев - не целесообразна
  - в) в большинстве случаев - целесообразна
  - г) верного ответа нет
3. Основным преимуществом стратегической ориентации на активную профилактику сокращений персонала выступает ...
  - а) сохранение в трудовом коллективе организации отношений корпоративного духа
  - б) возможность сокращения текучести кадров
  - в) высокая степень информационной безопасности организации
  - г) максимизация финансового результата
4. Стратегическая ориентация на повышение квалификации непосредственно на рабочих местах, как приоритетную форму обучения персонала, целесообразна ...
  - а) для любых типов организаций

- б) только для небольших организаций
  - в) только для низкорентабельных организаций
  - г) верного ответа нет
5. Наиболее эффективным стратегическим подходом к отбору кандидатов в состав резерва на выдвижение выступает ...
    - а) высокий уровень профессиональных компетенций
    - б) наличие необходимых успешному руководителю личностных качеств
    - в) высокий уровень личной лояльности кандидата
    - г) наличие высшего образования
  6. Коллективная форма организации и оплаты труда наиболее адаптирована для организаций, представляющих ...
    - а) реальный сектор экономики
    - б) финансовый сектор экономики
    - в) сферу научного обслуживания
    - г) НИОКР
  7. При выборе стратегического подхода к использованию той или иной формы организации труда мнение руководителей производственных подразделений администрацией ...
    - а) может игнорироваться
    - б) должно учитываться
    - в) может приниматься во внимание как вспомогательная исходная информация
    - г) верного ответа нет
  8. Внедрение формы организации труда, основанной на временных проектных коллективах, для предприятий с большим объемом конфиденциальной информации ...
    - а) чаще всего – не желательно
    - б) не желательно, но возможно
    - в) допустимо в любых случаях
    - г) запрещено
  9. В кадровой стратегии современной организации политика мотивации должна играть ...
    - а) приоритетную роль
    - б) подчиненную роль
    - в) роль одной из равных по статусу кадровых политик
    - г) верного ответа нет
  10. Коэффициент текучести персонала определяется как отношение числа ..... к среднесписочной численности работников
    - а) вышедших на пенсию
    - б) уволенных по собственному желанию
    - в) уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины
    - г) выбывших в результате несчастного случая

### **9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой**

1. Кадровая стратегия - место и роль в корпоративной стратегии развития компании
2. Анализ среды бизнеса как начальный этап формирования кадровой стратегии
3. Этапы формирования и реализации кадровой стратегии
4. Подходы к организации командной работы
5. Оценка эффективности кадровой стратегии компании

### **9.1.3. Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования**

1. Этапы разработки корпоративной кадровой стратегии
2. Связь кадровой стратегии с корпоративной стратегией, миссией бизнеса
3. Подходы к оценке эффективности кадровой стратегии
4. Эффективность командной работы
5. Подходы к организации труда

## **9.2. Методические рекомендации**

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

### **9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся                         | Виды дополнительных оценочных материалов  | Формы контроля и оценки результатов обучения   |
|---|---|--|
| С нарушениями слуха                           | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы                        | Преимущественно письменная проверка  |
| С нарушениями зрения                          | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам   | Преимущественно устная проверка (индивидуально)  |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата   | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами  |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы         | Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

### **9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента  
протокол № 11 от «25» 11 2021 г.

### СОГЛАСОВАНО:

| Должность                                  | Инициалы, фамилия | Подпись  |
|--|-------------------|--|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента    | М.А. Афонасова    | Согласовано,<br>b62b44b3-4a58-4b2a-<br>82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова    | Согласовано,<br>b62b44b3-4a58-4b2a-<br>82c7-683ac1767431 |
| Начальник учебного управления              | Е.В. Саврук       | Согласовано,<br>fa63922b-1fce-4aba-<br>845d-9ce7670b004c |
| Декан ЗиВФ                                 | И.В. Осипов       | Согласовано,<br>126832c4-9aa6-45bd-<br>8e71-e9e09d25d010 |

### ЭКСПЕРТЫ:

|                             |                |  |
|-----------------------------|----------------|--|
| Профессор, каф. менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано,<br>b62b44b3-4a58-4b2a-<br>82c7-683ac1767431 |
| Доцент, каф. менеджмента    | Т.А. Рябчикова | Согласовано,<br>1e8cc3ad-2b4e-43fc-<br>91f9-b97f6b86afb5 |

### РАЗРАБОТАНО:

|                             |               |  |
|-----------------------------|---------------|--|
| Профессор, каф. менеджмента | Э.Г. Матюгина | Разработано,<br>04c7da88-31d4-4149-<br>af45-239eab8af3c8 |
|-----------------------------|---------------|--|