

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента по УР
Ким М.Ю.
«29» 10 2025 г.

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 (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**

Курс: **2**

Семестр: **3**

Учебный план набора 2026 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	3 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Самостоятельная работа	90	90	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
Общая трудоемкость	108	108	часов
(включая промежуточную аттестацию)		3	з.е.

Формы промежуточной аттестации	Семестр	Количество
Зачет с оценкой	3	
Контрольные работы	3	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ким М.Ю.
Должность: Директор департамента по УР
Дата подписания: 29.10.2025
Уникальный программный ключ:
ed789cd8-2cc6-4431-a59e-8f386b1d44fa

Томск

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
Универсальные компетенции		
-	-	-
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		

ПК-6. Способен применять теории мотивации, разрабатывать политику и стратегию управления персоналом	ПК-6.1. Знает модели, методы и принципы мотивации и стимулирования труда, основы стратегического управления и разработки кадровой стратегии в организации, успешные практики реализации корпоративной кадровой стратегии и программ мотивации персонала	выделяет ключевые компоненты в содержании и сущности кадровой политики и стратегии
	ПК-6.2. Умеет использовать различные приемы и методы мотивации в практике оперативного и стратегического управления персоналом, проектировать и внедрять системы мотивации персонала в организациях, оценивать экономическую и социальную эффективность мотивационных мероприятий	вырабатывает стратегию командной работы персонала для достижения корпоративных целей
	ПК-6.3. Владеет методами построения эффективной системы мотивации персонала, навыками расчетов основных составляющих системы вознаграждения, навыками разработки стратегического плана и конкретных мероприятий по трудовой мотивации и управлению персоналом	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 3 зачетных единиц, 108 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
Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	14	14
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8
Контрольные работы	2	2

Самостоятельная работа обучающихся, всего	90	90
Проработка лекционного материала	6	6
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	44	44
Подготовка к контрольной работе	40	40
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость (в часах)	108	108
Общая трудоемкость (в з.е.)	3	3

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	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
3 семестр						

1 Кадровая политика как социальное явление	1	2	1	8	12	ПК-6
2 Кадровая политика организации	1		1	6	8	ПК-6
3 Методика изучения проблем кадровой политики	-		-	4	4	ПК-6
4 Правовые основы кадровой политики организации	-		1	4	5	ПК-6
5 Нравственные основы кадровой политики	-		-	6	6	ПК-6
6 Кадровые процессы и кадровые отношения как объекты кадровой политики организации	-		1	6	7	ПК-6
7 Принципы кадровой политики организации	-		-	4	4	ПК-6
8 Механизмы реализации кадровой политики организации	-		-	4	4	ПК-6
9 Исторический опыт формирования и реализации государственной кадровой политики	-		-	4	4	ПК-6
10 Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации	-		1	4	5	ПК-6
11 Кадровая политика на муниципальной службе в Российской Федерации	-		-	4	4	ПК-6
12 Функции современной HR-службы организации	1		1	6	8	ПК-6
13 Лидерство в структуре кадровой политики организации	-		-	4	4	ПК-6
14 Управление профессиональным развитием персонала как направление кадровой политики организации	-		1	4	5	ПК-6
15 HR-маркетинг	1		1	8	10	ПК-6
16 Кадровый консалтинг и кадровый аудит организации	-		-	8	8	ПК-6
17 Кадровая безопасность организации	-		-	6	6	ПК-6
Итого за семестр	4	2	8	90	104	
Итого	4	2	8	90	104	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
3 семестр				

1 Кадровая политика как социальное явление	Социально-факторная обусловленность кадровой политики. Объект, предмет, виды и уровни кадровой политики. Концептуальные основы кадровой политики	1	1	ПК-6
	Сущность и содержание управления профессиональным развитием персонала организаций. Методология и организация профессионального развития персонала. Современные форматы профессионального развития персонала организации	0	0	ПК-6
	Итого	1	1	
2 Кадровая политика организации	Сущность, основные направления кадровой политики организации и формы ее объективации. Логика разработки концептуальных основ кадровой политики организации	1	1	ПК-6
	Итого	1	1	
3 Методика изучения проблем кадровой политики	Алгоритм научного исследования. Основные методы изучения вопросов кадровой политики. Основные теории и модели кадровой политики в системе государственной службы	0	0	ПК-6
	Итого	-	-	
4 Правовые основы кадровой политики организации	Право как инструмент социального управления. Содержание и особенности правовых основ кадровой политики. Локальное нормотворчество в кадровой политике организации	0	1	ПК-6
	Итого	-	1	
5 Нравственные основы кадровой политики	Нравственные основы кадровой политики организации. Формирование нравственных основ организации. Система нравственных ценностей организации. Механизмы реализации кадровой политики организации в сфере нравственных отношений. Государственная кадровая политика в сфере нравственных отношений на государственной службе. Миссия государственной службы как фундаментальная основа государственной кадровой политики в сфере нравственных отношений. Правовые основы государственной кадровой политики в сфере нравственных отношений на государственной службе. Организационные формы реализации кадровой политики в сфере нравственных отношений на государственной службе	0	0	ПК-6
	Итого	-	-	
6 Кадровые процессы и кадровые отношения как объекты кадровой политики организации	Сущность, отличительные черты и классификация кадровых процессов. Кадровые отношения как объекты регулирования в кадровой политике организации	0	1	ПК-6
	Итого	-	1	

7 Принципы кадровой политики организации	Понятие и природа принципов кадровой политики организации. Проблемы обоснования принципов кадровой политики. Свойства принципов кадровой политики	0	0	ПК-6
	Итого	-	-	
8 Механизмы реализации кадровой политики организации	Общие представления о модели механизмов реализации кадровой политики организации. Базовые элементы системы механизмов реализации кадровой политики	0	0	ПК-6
	Итого	-	-	
9 Исторический опыт формирования и реализации государственной кадровой политики	Исторические модели государственной кадровой политики. История органов управления государственной кадровой политикой	0	0	ПК-6
	Итого	-	-	
10 Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации	Цели и задачи кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации. Приоритетные направления реализации кадровой политики на государственной службе Российской Федерации	0	1	ПК-6
	Итого	-	1	
11 Кадровая политика на муниципальной службе в Российской Федерации	Кадровый потенциал муниципальной службы как объект кадровой политики. Кадровые процессы на муниципальной службе.	0	0	ПК-6
	Итого	-	-	
12 Функции современной HR-службы организации	Трансформация роли HR-службы. Ключевые HR-тренды в условиях цифровизации экономики	1	1	ПК-6
	Итого	1	1	
13 Лидерство в структуре кадровой политики организации	Сущность лидерства. Теории лидерства. Особенности лидерства в государственном и муниципальном управлении	0	0	ПК-6
	Итого	-	-	
14 Управление профессиональным развитием персонала как направление кадровой политики организации	Сущность и содержание управления профессиональным развитием персонала организаций. Методология и организация профессионального развития персонала. Современные форматы профессионального развития персонала организации	0	1	ПК-6
	Итого	-	1	
15 HR-маркетинг	HR-маркетинг как инструмент для решения бизнес-задач компании. HR-аналитика: алгоритм действий. HR-маркетинг: приоритетные направления деятельности	1	1	ПК-6
	Итого	1	1	

16 Кадровый консалтинг и кадровый аудит организации	Кадровый консалтинг и кадровый аудит организации: терминология, предметная область. Направления кадрового консалтинга и кадрового аудита: методология и основные методы	0	0	ПК-6
	Итого	-	-	
17 Кадровая безопасность организации	Сущность и особенности кадровой безопасности организации. Угрозы и риски кадровой безопасности. Механизмы обеспечения кадровой безопасности организации	0	0	ПК-6
	Итого	-	-	
Итого за семестр		4	8	
Итого		4	8	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.
Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
3 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-6
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Контроль самостоятельной работы (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
3 семестр				
1 Кадровая политика как социальное явление	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	8		

2 Кадровая политика организации	Проработка лекционного материала	2	ПК-6	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	6		
3 Методика изучения проблем кадровой политики	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	4		
4 Правовые основы кадровой политики организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	4		
5 Нравственные основы кадровой политики	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	6		
6 Кадровые процессы и кадровые отношения как объекты кадровой политики организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	6		

7 Принципы кадровой политики организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	4		
8 Механизмы реализации кадровой политики организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	4		
9 Исторический опыт формирования и реализации государственной кадровой политики	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	4		
10 Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	4		
11 Кадровая политика на муниципальной службе в Российской Федерации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	4		

12 Функции современной HR-службы организации	Проработка лекционного материала	2	ПК-6	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	6		
13 Лидерство в структуре кадровой политики организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	4		
14 Управление профессиональным развитием персонала как направление кадровой политики организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	4		
15 HR-маркетинг	Проработка лекционного материала	2	ПК-6	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	8		
16 Кадровый консалтинг и кадровый аудит организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	8		

17 Кадровая безопасность организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	6		
Итого за семестр		90		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет с оценкой
Итого		94		

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 учебной деятельности

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-6	+	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тестирование

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, 2022. — 478 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/496698>.

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, 2022. — 202 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/494037>.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Радионова, Е.С. Корпоративная кадровая стратегия: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Е.С. Радионова, М.А. Афонасова – Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. – 17с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library>.

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

Учебно-методические материалы для самостоятельной 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. Электронный курс по дисциплине

1. Радионова, Е.С. Корпоративная кадровая стратегия [Электронный ресурс]: электронный курс / Е.С. Радионова. - Томск : ФДО ТУСУР, 2023 (доступ из личного кабинета студента) . (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

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. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

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.

Учебная аудитория для проведения занятий практического и лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для выполнения курсовых работ/проектов

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. 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, 101 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 107 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 130 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.

8.3. 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 Кадровая политика как социальное явление	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Кадровая политика организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

3 Методика изучения проблем кадровой политики	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 Правовые основы кадровой политики организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
5 Нравственные основы кадровой политики	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
6 Кадровые процессы и кадровые отношения как объекты кадровой политики организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
7 Принципы кадровой политики организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
8 Механизмы реализации кадровой политики организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
9 Исторический опыт формирования и реализации государственной кадровой политики	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

10 Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
11 Кадровая политика на муниципальной службе в Российской Федерации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
12 Функции современной HR-службы организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
13 Лидерство в структуре кадровой политики организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
14 Управление профессиональным развитием персонала как направление кадровой политики организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
15 HR-маркетинг	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
16 Кадровый консалтинг и кадровый аудит организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

17 Кадровая безопасность организации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		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 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (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 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне ориентирования , 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 (удовлетворительно)	Знать и уметь на репродуктивном уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.

4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на аналитическом 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 системном 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

- Кадровая стратегия организации определяет ...
 - совокупность наиболее значимых целей кадрового развития
 - совокупность подходов к реализации указанных выше целей
 - совокупность наиболее значимых целей кадрового развития и подходов к их практической реализации
 - стратегию получения прибыли
- Для кадровой стратегии современной организации ориентация на доктрину эффективного потребления трудовых ресурсов ...
 - в любом случае - не целесообразна
 - в большинстве случаев - не целесообразна
 - в большинстве случаев - целесообразна
 - верного ответа нет
- Для успешной реализации задачи по формированию в трудовом коллективе организации отношений корпоративного духа более целесообразна приоритетная стратегическая ориентация на найм
 - молодых специалистов
 - уже состоявшихся специалистов
 - профессионалов с большим стажем работы
 - верного ответа нет
- Основным преимуществом стратегической ориентации на активную профилактику сокращений персонала выступает...
 - сохранение в трудовом коллективе организации отношений корпоративного духа
 - возможность сокращения текучести кадров
 - высокая степень информационной безопасности организации
 - максимизация финансового результата
- Стратегическая ориентация на повышение квалификации непосредственно на рабочих местах, как приоритетную форму обучения персонала, целесообразна ...
 - для любых типов организаций
 - только для небольших организаций
 - только для низкорентабельных организаций
 - верного ответа нет
- Наиболее эффективным стратегическим подходом к отбору кандидатов в состав резерва на выдвижение выступает...
 - высокий уровень профессиональных компетенций
 - наличие необходимых успешному руководителю личностных качеств
 - высокий уровень личной лояльности кандидата
 - наличие высшего образования
- Коллективная форма организации и оплаты труда наиболее адаптирована для организаций, представляющих ...
 - реальный сектор экономики
 - финансовый сектор экономики
 - сферу научного обслуживания
 - НИОКР

8. 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
9. 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
10. 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

9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. В каком году был принят первый закон о государственной службе в Российской Федерации?
 - а) 1991;
 - б) 1993;
 - в) 1996;
 - г) 1999.
2. Основные правовые акты по кадровой политике периода абсолютизма:
 - а) уложение о службе;
 - б) устав о службе гражданской;
 - в) соборное уложение;
 - г) Табель о рангах.
3. Особенности государственной кадровой политики во второй половине 1990- гг.:
 - а) организационно-кадровая нестабильность;
 - б) сужение категории государственных служащих;
 - в) подзаконное правовое регулирование;
 - г) цифровизация кадровых процессов.
4. Приоритетные направления деятельности HR-службы:
 - а) ассессмент персонала организации;
 - б) HR-маркетинг;
 - в) HR-стратегии, направленные на увеличение численности штатного состава организации;
 - г) коммуникационный аудит.
5. HR-служба занимается стратегической деятельностью, направленной на реализацию актуальных HR-программ:
 - а) по управлению лояльностью сотрудников организации;
 - б) по ключевым направлениям работы в соответствии с бизнес-задачами;
 - в) по управлению корпоративными знаниями;
 - г) по формированию управленческих и проектных команд.
6. «Мягкие» навыки сотрудника организации – это:
 - а) оперативное решение технических проблем;
 - б) эмоциональный интеллект;
 - в) критическое мышление;
 - г) медийная грамотность.
7. Управление корпоративным знанием представляет собой:
 - а) стратегию информационной грамотности персонала;
 - б) стратегию непрерывного образования занятых;

- в) стратегию корпоративного обучения персонала;
 - г) стратегию накопления интеллектуального капитала компании.
8. Цифровые навыки сотрудника организации – это:
- а) информационная грамотность
 - б) стрессоустойчивость;
 - в) эмоциональный интеллект;
 - г) грамотность делового письма.
9. К основным требованиям к организации кадрового планирования относится:
- а) приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации;
 - б) численный состав занятых;
 - в) планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат фирмы;
 - г) подбор и расстановка кадров.
10. Как зависит кадровая политика предприятия от стратегии развития предприятия?
- а) кадровая политика должна соответствовать стратегии развития предприятия;
 - б) стратегия предприятия должна соответствовать проводимой кадровой политике;
 - в) кадровая политика – самостоятельное явление, которое не связано со стратегией развития предприятия;
 - г) это два совпадающих, но несвязанных между собой явления.

9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Какой из следующих элементов НЕ является составной частью кадровой стратегии современной организации?
 - а) анализ рынка труда и конкуренция за персонал;
 - б) развитие и обучение сотрудников;
 - в) оценка и управление производительностью;
 - г) стратегия управления зарплатами и льготами.
2. Какой из следующих методов используется для привлечения талантливых сотрудников?
 - а) случайный отбор;
 - б) активный поиск на рынке труда;
 - в) удержание текущих сотрудников;
 - г) исключительно внутренние назначения.
3. Какая из стратегий управления человеческими ресурсами направлена на создание благоприятной корпоративной культуры и рабочей среды?
 - а) стратегия адаптации;
 - б) стратегия ротации персонала;
 - в) аттракционная стратегия;
 - г) стратегия фиксации персонала.
4. Что включает в себя этап подбора персонала?
 - а) развитие и обучение;
 - б) стратегия управления зарплатами;
 - в) активный поиск и отбор кандидатов;
 - г) оценка производительности сотрудников.
5. Какое из следующих понятий связано с разработкой карьерных планов для сотрудников?
 - а) методы увольнения;
 - б) оценка и управление производительностью;
 - в) адаптация персонала;
 - г) оценка рынка труда.
6. Что включает в себя концепция «внутреннего рынка труда»?
 - а) глобальный поиск персонала;
 - б) оценка внешних конкурентов;
 - в) активное использование внутренних резервов;
 - г) исключительно внешний отбор сотрудников.
7. Какая из стратегий развития сотрудников ориентирована на обучение и развитие сотрудников внутри организации?
 - а) стратегия адаптации;
 - б) стратегия рекрутинга;

- в) стратегия управления зарплатами;
 - г) антиципационная стратегия.
8. Какой из следующих методов используется для оценки производительности сотрудников?
- а) случайный отбор;
 - б) увольнение персонала;
 - в) аппрециация и оценка результатов труда;
 - г) предварительный отбор на основе личных предпочтений.
9. Какие из перечисленных факторов могут влиять на ротацию персонала в организации?
- а) погодные условия;
 - б) фаза луны;
 - в) система мотивации персонала;
 - г) атмосфера в коллективе и стиль руководства.
10. Какие факторы следует учитывать при разработке кадровой стратегии?
- а) текущие тенденции в моде;
 - б) спрос на продукцию компании;
 - в) стратегические цели организации;
 - г) цветовая гамма офиса.

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 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 9.4.

Таблица 9.4 – 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 № 10 от «23» 10 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Начальник учебного управления	Г.А. Цой	Согласовано, 8a5745e4-63a0-4946- bbb0-ce4977ac113e

ЭКСПЕРТЫ:

Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630- 941d-a8650699c876

РАЗРАБОТАНО:

Старший преподаватель, каф. менеджмента	Е.С. Радионова	Разработано, 25a74650-e5b3-4489- a6d3-47b6b4d7004a
---	----------------	--