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 (включая промежуточную аттестацию)	108	108	часов
		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

Согласована на портале № 84294

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		

Согласована на портале № 84294

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

Согласована на портале № 84294

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						

Согласована на портале № 84294

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				

Согласована на портале № 84294

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	

Согласована на портале № 84294

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	

Согласована на портале № 84294

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		

Согласована на портале № 84294

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		

Согласована на портале № 84294

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		

Согласована на портале № 84294

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		

Согласована на портале № 84294

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

Согласована на портале № 84294

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:

Согласована на портале № 84294

- 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

Согласована на портале № 84294

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

Согласована на портале № 84294

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

Согласована на портале № 84294

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.

Согласована на портале № 84294

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

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. Для успешной реализации задачи по формированию в трудовом коллективе организации отношений корпоративного духа более целесообразна приоритетная стратегическая ориентация на найм
   а) молодых специалистов
   б) уже состоявшихся специалистов
   в) профессионалов с большим стажем работы
   г)верного ответа нет
4. 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
5. 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
6. 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
7. 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

Согласована на портале № 84294

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 направлением 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;

Согласована на портале № 84294

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;

Согласована на портале № 84294

в)стратегия управления зарплатами;
г)антиципационная стратегия.

8. Какой из следующих методов используется для оценки производительности сотрудников?
а)случайный отбор;
б)увольнение персонала;
в)аппрекциация 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

Согласована на портале № 84294

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.

Согласована на портале № 84294

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

Согласована на портале № 84294