

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 20.05.2026 15:07:26  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.В.05 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации»**

*(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

### **38.04.02 «Менеджмент»**

*(код и наименование направления подготовки)*

### **«Стратегия и технологии HR-менеджмента»**

*(профиль)*

### **заочная**

*(форма обучения)*

Год набора - 2026

Санкт-Петербург, 2026 г.

**Автор(ы)–составитель(и):**

доктор экономических наук, доцент,  
профессор кафедры менеджмента

Прихач А.Ю.

**Заведующий кафедрой менеджмента,**  
доктор экономических наук, профессор

Лабудин А.В.

РПД Б1.В.05 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» одобрена на заседании кафедры менеджмента. Протокол от «2» апреля 2026 г. №8.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.05 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом индикаторов достижения результатов освоения образовательной программы:

| ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)  | Код компетенции | Наименование компетенции   | Код компонента компетенции | Наименование компонента компетенции   | Образовательный результат  |
|--|-----------------|--|----------------------------|---|--|
|  | УК-3            | Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.2                     | Использует властные полномочия для организации работы команды по достижению поставленной цели                                 | <p>УК-3.2. 3-1. <b>Знает</b> теоретические аспекты разработки кадровой политики, направленной на достижение цели организации.</p> <p>УК-3.2. 3-2. <b>Знает</b> этапы, формы, методы и приёмы командообразования.</p> <p>УК-3.2. 3-3. <b>Знает</b> принципы и механизмы реализации политик организации в области управления человеческими ресурсами</p> <p>УК-3.2. У-1. <b>Умеет</b> применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд развития лидерства и исполнительности</p> <p>УК-3.2. У-2. <b>Умеет</b> руководить коллективами и командами для достижения целей.</p> <p>УК-3.2. У-3. <b>Умеет</b> организовывать развитие компетенций членов команды для повышения эффективности работы.</p> |
| G/01.7<br>Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПКс -1          | Способен разработать стратегию и политику управления персоналом организации и обеспечить их реализацию                 | ПКс -1.1                   | Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации и | <p><b>ПКс-1.1 3-1</b></p> <p><b>Знает:</b> Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их</p>  |

|             |  |                       |  |                                   |   |
|-------------|--|-----------------------|--|-----------------------------------|---|
| организации |  | кадровой безопасности |  | обеспечению кадровой безопасности | <p>экономической эффективности, методы обеспечения кадровой безопасности<br/> <b>ПКс-1.1 3-2</b><br/> <b>Знает:</b><br/> Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала<br/> <b>ПКс-1.1 3-4</b><br/> <b>Знает:</b><br/> Методы анализа количественного и качественного состава персонала<br/> <b>ПКс-1.1 3-7</b><br/> <b>Знает:</b><br/> Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала<br/> <b>ПКс-1.1 3-8</b><br/> <b>Знает:</b><br/> Методы анализа социальных программ и определения их экономической эффективности<br/> <b>ПКс-1.1 3-11</b><br/> <b>Знает:</b><br/> Цели, стратегия, корпоративная социальная политика и политика по персоналу, корпоративная культура<br/> <b>ПКс-1.1 3-13</b><br/> <b>Знает:</b><br/> Основы социологии, психологии и экономики труда<br/> <b>ПКс-1.1 3-14</b><br/> <b>Знает:</b><br/> Основы управления социальным развитием организации<br/> <b>ПКс-1.1 3-15</b><br/> <b>Знает:</b><br/> Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения<br/> <b>ПКс-1.1 3-20</b></p> |
|-------------|--|-----------------------|--|-----------------------------------|---|

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | <p><b>Знает:</b><br/>         Нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права<br/> <b>ПКс-1.1 3-26</b></p> <p><b>Знает:</b><br/>         Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом<br/> <b>ПКс-1.1У--1</b></p> <p><b>Умеет:</b><br/>         Разрабатывать стратегии и политики управления персоналом, обеспечения кадровой безопасности<br/> <b>ПКс-1.1 У – 3</b></p> <p><b>Умеет:</b><br/>         Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой<br/> <b>ПКс-1.1 У – 4</b></p> <p><b>Умеет:</b><br/>         Определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала<br/> <b>ПКс-1.1 У – 8</b></p> <p><b>Умеет:</b><br/>         Разрабатывать корпоративные социальные программы<br/> <b>ПКс-1.1 У – 10</b></p> <p><b>Умеет:</b><br/>         Работать с информационными системами, услугами и сервисами в области стратегического управления персоналом<br/> <b>ПКс-1.1 У – 12</b></p> |
|--|--|--|--|--|--|

|  |        |   |         |   |  |
|--|--------|---|---------|---|--|
|  |        |   |         |   | <p><b>Умеет:</b><br/>Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации<br/><b>ПКс-1.1 У – 13</b></p> <p><b>Умеет:</b><br/>Организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствии с корпоративной социальной политикой</p>   |
| <p>H/01.7<br/>Разработка системы стратегического управления персоналом<br/>07.003<br/>«СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.03.2022г. № 109н.</p> | ПКс -1 | <p>Способен разработать стратегию и политику управления персоналом организации и обеспечить реализацию и реализацию кадровой безопасности</p> | ПКс-1.2 | <p>Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом</p> | <p><b>ПКс-1.2 з – 6</b><br/><b>Знает:</b><br/>Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда<br/><b>ПКс-1.2 З – 9</b><br/><b>Знает:</b><br/>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал<br/><b>ПКс-1.2 У – 12</b><br/><b>Умеет:</b><br/>Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p> |
| <p>G/01.7<br/>Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации<br/>07.003</p>  | ПКс-4  | <p>Способен к разработке корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p>       | ПКс-4.2 | <p>Определяет показатели эффективности управления персоналом</p>                            | <p><b>ПКс-4.2 З-1</b><br/><b>Знает:</b><br/>Нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права<br/><b>ПКс-4.2 З-21</b><br/><b>Знает:</b><br/>Локальные нормативные акты организации в области</p>   |

|   |  |  |  |  |   |
|---|--|--|--|--|---|
| «СПЕЦИАЛИСТ<br>ПО<br>УПРАВЛЕНИЮ<br>ПЕРСОНАЛОМ<br>», утв. приказом<br>Министерства<br>труда и<br>социальной<br>защиты РФ от<br>09.03.2022г. №<br>109н. |  |  |  |  | управления<br>персоналом<br><b>ПКс-4.2 У – 7</b><br><b>Умеет:</b><br>Внедрять стратегию<br>управления<br>персоналом |
|---|--|--|--|--|---|

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.В.05 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» составляет 3 зачётные единицы (108 часа).

| Вид работы                             | Трудоемкость (в<br>акад. часах/астр часах) |
|--|--|
| <b>Общая трудоемкость</b>              | 72   |
| <b>Контактная работа</b>               | <b>8</b>                                   |
| Лекции                                 | 4  |
| <b>Практические занятия</b>            | 4  |
| <b>Консультации</b>                    | -  |
| <b>Самостоятельная работа</b>          | <b>96</b>                                  |
| <b>Контроль самостоятельной работы</b> | <b>4</b>                                   |
| Виды текущего контроля                 | Опрос, выступление,<br>тестирование.       |
| <b>Вид промежуточного контроля</b>     | зачет                                      |

### Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина изучается на 1 курсе в летнюю сессию (заочная формы обучения).

Дисциплина Б1.В.05 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» относится к числу дисциплин вариативной части ОП ВО.

В содержательном плане дисциплина опирается на знания дисциплин базовой части «Теория организации и организационного поведения», «Методы исследований в менеджменте», «Современный менеджмент», «Стратегический менеджмент и стратегический анализ».

Достижение планируемых результатов обучения служит основой для изучения профессиональных дисциплин вариативного блока : «Организационное проектирование системы управления персоналом», «Управление организационной культурой», «Функционально-стоимостный анализ системы и технологии управления персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит», «Основы организации труда в условиях цифровизации общества», «Технологии обучения и развития персонала», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций», «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Кадровый резерв в государственных и коммерческих организациях».

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет в летнюю сессию 1 курса - заочная форма обучения.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

##### Заочная форма обучения

| № п/п                    | Наименование тем (разделов),   | Объем дисциплины (модуля), час. |   |  |                           |   |  |     |                        |         |          |       | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации |       |       |
|--------------------------|--|---------------------------------|---|--|---------------------------|---|--|-----|------------------------|---------|----------|-------|--|-------|-------|
|                          |  | Всего                           | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий |  |                           |   |  |     | Самостоятельная работа |         |          |       |  |       |       |
|                          |  |                                 | Период теоретического обучения  |  |                           |   | Период промежуточной аттестации (сессия) |     | КЭ                     | Кат тэк | Контроль | СР кр |  | СР эк | СР    |
|                          |  |                                 | Занятия лекционного типа  |  | Занятия семинарского типа |   | ик                                       | ксп |                        |         |          |       |  |       |       |
| л                        | вл   | лр                              | пз  |  |                           |   |  |     |                        |         |          |       |  |       |       |
| Тема 1                   | Теория кадровой политики государства и организаций: сущность, принципы и цели                        | 27                              | 1   |  |                           | 1 |  |     |                        |         |          | 1     |  | 24    | О     |
| Тема 2                   | Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики                                    | 27                              | 1   |  |                           | 1 |  |     |                        |         |          | 1     |  | 24    | О,В   |
| Тема 3                   | Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации                              | 27                              | 1   |  |                           | 1 |  |     |                        |         |          | 1     |  | 24    | О,В   |
| Тема 4                   | Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества | 27                              | 1   |  |                           | 1 |  |     |                        |         |          | 1     |  | 24    | О, Т  |
| Консультация             |  |                                 |   |  |                           |   |  |     |                        |         |          |       |  |       |       |
| Промежуточная аттестация |  |                                 |   |  |                           |   |  |     |                        |         |          |       |  |       | зачет |
| <b>Всего:</b>            |  | 108                             | 4   |  |                           | 4 |  |     |                        |         |          | 4     |  | 96    |       |

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся

педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

В процессе обучения применяются следующие интерактивные формы: лекция-диалог, работа в малых группах, спарринг-партнерство.

## 3.2. Содержание дисциплины

### Раздел 1. Технологии разработки и реализации кадровой политики государства и организаций

#### Тема 1. Теория кадровой политики государства и организаций: сущность, принципы и цели УК-3.2

Сущность кадровой политики государства и организаций в современном понимании. Кадровая политика государства и организаций как система. Кадровая политика государства и организаций: принципы и цели. Кадровая политика государства и организаций: общее и отличное.

Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.

Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.

Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Сущность кадровой политики государства и организаций в современном понимании. Кадровая политика государства и организаций как система. Кадровая политика государства и организаций: принципы и цели. Кадровая политика государства и организаций: общее и отличное.

#### Тема 2. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики ПКс -1.1

Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.

Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.

Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.

Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.

Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Сущность кадровой политики государства и организаций в современном понимании. Кадровая политика государства и организаций как система. Кадровая политика государства и организаций: принципы и цели. Кадровая политика государства и организаций: общее и отличное.

### **Тема 3. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации ПКс-1.2**

Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации. Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы. Кадровая политика государственного органа.

Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.

Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.

Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики.

Классификация региональных концепций кадровой политики. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.

Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.

Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации. Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы. Кадровая политика государственного органа.

Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.

Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.

Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Теоретико-методологические основы региональной кадровой политики, ее сущность и основные черты. Структура региональной кадровой политики, система методов ее формирования и реализации. Характеристика факторов, обуславливающих содержание региональной кадровой политики. Операциональный характер формирования региональной кадровой политики.

Классификация региональных концепций кадровой политики. Региональная практика придания официального статуса концептуальным документам по кадровой политике.

Динамика содержания региональной кадровой политики в процессе реализации административной реформы. Проблемы взаимодействия субъектов региональной кадровой политики.

#### **Тема 4. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества ПКс-4.2**

Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации. Принципы и механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы. Кадровая политика государственного органа.

Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.

Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.

Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

#### 4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

##### 4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

| ТИП ЗАДАНИЯ   | ИНСТРУКЦИЯ                                  | СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ   | КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ  |
|---|---|---|--|
| Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных | Прочитайте текст, выберите правильный ответ | 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.<br>2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.<br>3. Выбрать один верный ответ.<br>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).   | Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква |
| Задание закрытого типа на установление соответствия   | Прочитайте текст и установите соответствие  | 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.<br>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.<br>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.<br>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). | Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы |
| Задание закрытого типа с выбором  | Прочитайте текст, выберите правильные       | 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.  | Ответ считается верным, если правильно установлены все         |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных                                      | ответы  | 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.<br>3. Выбрать несколько правильных ответов.<br>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).   | соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)   |
| Задание закрытого типа на установление последовательности   | Прочитайте текст и установите последовательность  | 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.<br>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.<br>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.<br>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).     | Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр  |
| Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора | Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа | 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.<br>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.<br>3. Выбрать один верный ответ.<br>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.<br>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). | Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа   |
| Задание открытого типа с развернутым ответом  | Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ                                    | 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.<br>2. Продумать логику и полноту ответа.<br>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.<br>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ  | Ответ считается верным:<br>1. Отсутствие фактических ошибок.<br>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).<br>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).<br>4. Логическая последовательность излагаемого материала. |

#### 4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

| Итоговая балльная оценка | Традиционная система | Бинарная система | ECTS                     |                      |
|--------------------------|----------------------|------------------|--------------------------|----------------------|
|                          |                      |                  | Для традиционной системы | Для бинарной системы |
| 95-100                   | Отлично              | Зачтено          | А                        | P/ Passed            |
| 85-94                    |                      |                  | В                        | P/ Passed            |
| 75-84                    | Хорошо               |                  | С                        | P/ Passed            |
| 65-74                    |                      |                  | Д                        | P/ Passed            |
| 55-64                    |                      |                  | Е                        | P/ Passed            |
|                          | Удовлетворительно    |                  |                          |                      |

|      |                     |            |   |          |
|------|---------------------|------------|---|----------|
| 0-54 | Неудовлетворительно | Не зачтено | F | F/Failed |
|------|---------------------|------------|---|----------|

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

|  |   |                                       |   |
|--|---|---------------------------------------|---|
| Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости | Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию | Максимальная итоговая балльная оценка | Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию |
| 60 баллов  | 40 баллов   | 100 баллов                            | 100 баллов  |

## 5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.05 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

| Тема   | Методы текущего контроля успеваемости | Контр. точки |
|--|---------------------------------------|--------------|
| Тема 1. Теория кадровой политики государства и организаций: сущность, принципы и цели                        | Опрос                                 | КТ-1         |
| Тема 2. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики                                    | Опрос, выступление                    |              |
| Тема 3. Кадровая политика в системе государственной службы Российской Федерации                              | Опрос, выступление                    | КТ-2         |
| Тема 4. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества | Опрос, тестирование                   |              |

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек) приведены в пункте 6.2:

5.3. Тематические блоки дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 2 КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

| Наименование контрольной точки | Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся | Коэффициент веса контрольной точки | Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО) |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|
| КТ 1                           | 100   | 0,3                                | 30  |
| КТ 2                           | 100   | 0,3                                | 30  |
| Итого:                         | x   | 0,6                                | 60  |

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ \* Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

### **Тема 1. Теория кадровой политики государства и организаций: сущность, принципы и цели УК-3.2**

Примерные вопросы для подготовки к опросам:

1. Управление человеческими ресурсами как система. Государственная служба как профессиональная деятельность.
2. Управление человеческими ресурсами – специфика интерпретации на государственной службе.
3. Функциональные направления системы управления человеческими ресурсами, функции кадровой службы государственного органа.
4. Квалификационные требования к персоналу на гражданской службе.
5. Государственная кадровая политика: специфика структуры и выделения подсистем.
6. Объект и предмет государственной кадровой политики, методы исследования ГКП, субъекты ГКП.
7. Кадровый потенциал как объект кадровой политики.
8. Общие представления о теоретических, социальных и нормативных основах кадровой политики.

### **Тема 2. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики ПКс -1.1**

Примерные вопросы для подготовки к опросам:

1. Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики.
2. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности.
3. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства.
4. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.
5. Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Примерные темы выступлений:

1. Человеческий потенциал и его основные характеристики: общая и профессиональная трудоспособность.
2. Индекс развития человеческого потенциала.
3. Стратегии управления человеческим потенциалом.
4. Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура.
5. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

### **Тема 3. Кадровая политика в системе государственной службы Российской**

## **Федерации ПКс-1.2**

Примерные вопросы для подготовки к опросам:

1. Цели, задачи и приоритеты кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации.
2. Кадровая политика государственного органа.
3. Особенности правовых основ кадровой политики на государственной гражданской службе, военной службе, правоохранительной службе.
4. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
5. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

Примерные темы выступлений:

1. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.
2. Кадровая политика и ее особенности в законодательных органах на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации.
3. Основные направления кадровой политики в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.
4. Количественная и качественная характеристика кадрового корпуса государственной гражданской службы.
5. Кадровая политика в системе государственной службы как механизм противодействия коррупции.

## **Тема 4. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества ПКс-4.2**

Примерные вопросы для подготовки к опросам:

1. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.
2. Особенности кадровой политики в государства в области образования.
3. Особенности политики в государства в области демографии и ее взаимосвязь с кадровой политикой.
4. Особенности молодежной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой<sup>7</sup>
5. Особенности миграционной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой.
6. Особенности гендерной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой.
7. Рынок фриланс-услуг и его использование в кадровой политике.

Примерные тестовые задания для текущего контроля:

**Вопрос 1.** Отметьте правильный ответ

**При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе персонала делается:**

- а) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия
- б) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей
- в) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца.

**Вопрос 2.** Отметьте правильный ответ

**Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано:**

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
- б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
- в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

**Вопрос 3.** Отметьте правильный ответ

**Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:**

- а) оценочным листом сотрудника
- б) должностной инструкцией
- в) листом интервьюера
- г) анкетой работника

**Вопрос 4.** Отметьте правильный ответ

**Маркетинг персонала – это:**

- а) такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость
- б) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале
- в) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей
- г) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши
- д) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий

**Рекомендации и критерии оценивания**

Методические рекомендации по подготовке выступления.

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

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

Построение выступления включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается

краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

### Оценивание по КТ-1

Сумма значений по КТ-1 составляет 30 баллов. Набор происходит за счет получаемых баллов за устные опросы, письменные опросы, доклады и тестирование.

#### Критерии оценивания выступления:

| Критерии оценки             | Диапазон баллов   | Описание критерия   |
|-----------------------------|---|---|
| Содержание и раскрытие темы | 0-20  | Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами                                  |
| Грамотность изложения       | 0-20  | Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации   |
| Стилистика                  | 0-20  | Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность                |
| Логика изложения            | 0-20  | Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы |
| Оригинальность              | 0-20  | Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора           |
| Итого максимально:          | 100   |   |
| Примечание                  | Максимальная сумма баллов: $100 \cdot k_{\text{в}} = 100 \cdot 0,15 = 15$ баллов;<br>где: 100 - максимум за доклады,<br>кв - коэффициент приведения для выступления: 0,15 |   |

#### Критерии оценивания устного опроса:

| Диапазон баллов | Описание критерия   |
|-----------------|---|
| 85-100          | Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопросы), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. |
| 65-84           | Обучающийся дает ответы, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.   |
| 51-64           | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.                 |
| 0-50            | Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.  |
| Примечание      | Максимальная сумма баллов за устные опросы: $100 \cdot k_{\text{уоп}} = 100 \cdot 0,15 = 15$ баллов;<br>где: 100 - максимум за устные опросы, куоп - коэффициент приведения для устных опросов: 0,15  |

**Сумма баллов по КТ-1:**  $15+15=30$  баллов

### Оценивание по КТ-2

Сумма значений по КТ-2 составляет 30 баллов. Набор происходит за счет получаемых баллов за устные опросы, письменные опросы, доклады и тестирование.

#### Критерии оценивания выступления:

| Критерии оценки             | Диапазон баллов  | Описание критерия   |
|-----------------------------|--|---|
| Содержание и раскрытие темы | 0-20   | Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами                                  |
| Грамотность изложения       | 0-20   | Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации   |
| Стилистика                  | 0-20   | Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность                |
| Логика изложения            | 0-20   | Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы |
| Оригинальность              | 0-20   | Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора           |
| Итого максимально:          | 100  |   |
| Примечание                  | Максимальная сумма баллов за доклады: $100 * k_d = 100 * 0,1 = 10$ баллов;<br>где: 100 - максимум за доклады,<br>$k_d$ - коэффициент приведения для доклада: 0,1 |   |

#### Критерии оценивания устного опроса:

| Диапазон баллов | Описание критерия   |
|-----------------|---|
| 85-100          | Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопросы), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. |
| 65-84           | Обучающийся дает ответы, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.   |
| 51-64           | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.                 |
| 0-50            | Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.  |
| Примечание      | Максимальная сумма баллов за устные опросы: $100 * k_{уоп} = 100 * 0,1 = 10$ баллов;<br>где: 100 - максимум за устные опросы, $k_{уоп}$ - коэффициент приведения для устных опросов: 0,1  |

#### Критерии оценивания тестовых заданий:

| Диапазон баллов | Описание критерия  |   |
|-----------------|--|---|
| 83-100          | Свыше 80% правильных ответов.  | Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.                |
| 70-82           | Свыше 70% правильных ответов.  | Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.                   |
| 51-69           | Свыше 50% правильных ответов.  | Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях. |
| 0-50            | Менее 50% правильных ответов.  | Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.         |
| Примечание      | Максимальная сумма баллов за тесты: $100 * k_t = 100 * 0,1 = 10$ баллов;<br>где: 100 - максимум за доклады, $k_t$ - коэффициент приведения для тестов: 0,1 |   |

**Сумма баллов по КТ-2:  $10+10+10=30$  баллов**

## 6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по вопросам в устной форме. Обучающийся получает два задания различного типа. На выполнение заданий дается 40-60 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив ход выполнения задания, сделать выводы (при необходимости).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа.

### 6.2 Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

| ТИП ЗАДАНИЯ  | СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ  | ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ   |
|--|--|---|
| <p>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква</p> | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>   | <p>1. <i>Маркетинг персонала – это деятельность по изучению рынка труда, с тем чтобы...</i></p> <p>А) ...получать информацию о спросе и предложении</p> <p>Б) ...наилучшим образом удовлетворять потребности предприятия в персонале</p> <p>В) ...составлять мнение о необходимой рекламе</p> <p>2. <i>По рекомендациям, в телефонном интервью должно быть меньше всего вопросов</i></p> <p>А) закрытых</p> <p>Б) открытых</p> <p>В) альтернативных</p>   |
| <p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы</p>   | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p> | <p>1. Сопоставьте</p> <p>А. <i>Тип работника, способный собраться и максимально выложиться в разовой акции, при этом не готовый стабильно работать ежедневно</i></p> <p>Б. <i>Тип сотрудника, работающий хорошо, только если работа нравится, при этом с неустойчивым интересом – быстро загорается и остывает</i></p> <p>В. <i>Тип работника - творчески подходит к работе, фонтан новых идей и неспособность работать по регламенту и правилам. Органически не способен соблюдать сроки</i></p> <p>1. Творец</p> <p>2. Спецназовец</p> <p>3. Игрок</p> <p>2. Сопоставьте:</p> <p>А. <i>Недопущение кризисной ситуации с возможной нехваткой кадров на предприятии</i></p> <p>Б. <i>Определение источников, поступления информации, характеризующей состояние рынка труда</i></p> <p>1. Задача маркетинга персонала</p> <p>2. Функция маркетинга персонала</p> |
| <p>Задание закрытого типа с выбором</p>  | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в</p>  | <p>1. Отметьте условия, необходимые для заключения сделки на рынке труда</p>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>                               | <p>качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>  | <p>(перечислить):</p> <p>А) необходимость встречи субъектов;</p> <p>Б) наличие возможности договориться;</p> <p>В) наличие уверенности у сторон в стабильности договорных отношений;</p> <p>Г) соответствие полученного обучения профилю предполагаемой работы</p> <p>Д) взаимная заинтересованность в предлагаемых результатах.</p> <p>2. Повышение количества специалистов отдельной профессии на рынке труда связано с (перечислить):</p> <p>А) выпусками из вузов</p> <p>Б) приездом таких специалистов в регион</p> <p>В) выездом таких специалистов из региона</p> <p>Г) устройством на работу выпускников до окончания обучения</p> <p>Д) экономическим развитием региона</p> <p>Е) увеличением числа кадровых агентств</p> <p>Ж) угрозой роста безработицы</p> |
| <p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>  | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАА или 135).</p>         | <p>1. Укажите правильную последовательность:</p> <p>А. Получение резюме</p> <p>Б. Прием на работу</p> <p>В. Проведение собеседование</p> <p>Г. Подготовка вопросов к собеседованию</p> <p>Д. Подготовка вопросов к телефонному интервью</p> <p>Е. Проведение телефонного интервью</p> <p>Ж. Решение о необходимости собеседование</p> <p>З. Решение о проведение телефонного интервью</p> <p>И. Решение о приеме на работу</p> <p>К. Анализ резюме</p> <p>2. Укажите правильную последовательность:</p> <p>А. Прием на работу</p> <p>Б. Поиск кандидатов</p> <p>В. Увольнение</p> <p>Г. Неудовольство</p> <p>Д. Обучение и адаптация</p>   |
| <p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p> <p>Оценка: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p> | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p> | <p>1. Как меняются в организации затраты, связанные с приемом на работу при переходе на высокий уровень мониторинга персонала и рынка труда. Обоснуйте свой ответ:</p> <p>А - Отсутствуют</p> <p>Б - Минимизируются</p> <p>В - Повышаются</p> <p>Г - Остаются на прежнем уровне</p> <p>2. Укажите, какие затраты НЕ увеличиваются в организации из-за роста текучести кадров. Обоснуйте свой ответ:</p> <p>А - связанные с приемом</p> <p>Б - на обучение</p> <p>В - на адаптацию</p> <p>Г - на заработную плату</p> <p>Д - на поиск кандидатов</p>  |
| <p>Задание открытого</p>  | <p>1. Внимательно прочитать</p>  | <p>1. Перечислите основные задачи кадровой</p>   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>типа с развернутым ответом</p> <p>Оценка: Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие фактических ошибок.</li> <li>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</li> <li>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</li> <li>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</li> </ol> | <p>текст задания и понять суть вопроса.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Продумать логику и полноту ответа.</li> <li>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</li> <li>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</li> </ol> | <p>политики</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Укажите все потери, которые несет предприятие вследствие повышенной текучести кадров</li> </ol> |
|---|---|---|

### Примерные вопросы к зачету:

1. Кадровый потенциал России: понятие, состояние и тенденции развития.
2. Кадровая политика как социальное явление и как инструмент управления.
3. Государственная кадровая политика: концептуальные основы.
4. Принципы формирования и реализации государственной кадровой политики.
5. Нормативно-правовой механизм формирования и реализации кадровой политики.
6. Организационный механизм реализации кадровой политики.
7. Технологический механизм реализации кадровой политики.
8. Субъекты государственной кадровой политики.
9. Общая характеристика объектов государственной кадровой политики.
10. Многоуровневый характер государственной кадровой политики.
11. Кадровая политика государственного органа.
12. Цели, задачи и содержание кадровой политики в системе государственной службы РФ.
13. Критерии эффективности и результативности государственного управления.
14. Показатели эффективности и результативности государственного управления.
15. Региональная кадровая политика.
16. Муниципальная кадровая политика.
17. Механизмы реализации кадровой политики в системе государственной службы.
18. Кадровая политика организации: сущность, структура и содержание.
19. Методы и технологии формирования кадровой политики кадровой политики организации.
20. Анализ динамики кадровых процессов в государственных органах.
21. Кадровые процессы как объект кадровой политики.
22. Сущность и содержание кадровых отношений.
23. Анализ состояния кадрового потенциала организации.
24. Проблемы государственного регулирования кадровых процессов в условиях рыночной экономики.
25. Современная отечественная система профессионального образования.
26. Кадровая политика организации как стратегия управления персоналом организации.
27. Общая характеристика состояния кадрового корпуса государственной гражданской службы.
28. Характеристика и тенденции развития кадрового состава муниципальной службы.
29. Система факторов, определяющих содержание кадровой политики организации.

30. Политика профессионального развития государственных гражданских служащих.
31. Принципы кадровой политики организации.
32. Механизмы реализации кадровой политики организации.
33. Эволюция роли человеческого фактора в управлении и основные концепции и практики управления людьми
34. Кадровая политика и философия управления организацией
35. Особенности кадровой политики в государства в области образования
36. Особенности политики в государства в области демографии и ее взаимосвязь с кадровой политикой
37. Особенности молодежной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
38. Особенности миграционной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
39. Особенности гендерной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
40. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании системы управления образованием
41. Методы разработки и реализации кадровой политики.
42. Реализация кадровой политики в управленческом цикле
43. Кадровая политика и выбор кадровых технологий
44. Эволюция трудовых отношений и кадровая политика.
45. Кадровая политика и заемный труд
46. Рынок фриланс-услуг и его использование в кадровой политике.
47. Особенности разработки и реализации персонал-технологий в государственных организациях.
48. Управленческий цикл (функции управления человеческими ресурсами)
49. Анализ и проектирование рабочих мест. Спецификация рабочих мест
50. Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах и определение источников удовлетворения этих потребностей
51. Набор и отбор персонала как элементы кадровой политики: скрининг, рекрутинг и хедхантинг.
52. Трансформация типа трудовых отношений и кадровая политика

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС

| КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ  | РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ |
|--|--------------------|
| Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса   | 40                 |
| Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.                      | 30-39              |
| Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько | 20-29              |

|  |      |
|--|------|
| ошибок в содержании.   |      |
| Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. | 0-19 |

## 7. Методические материалы для освоения дисциплины

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

### Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

### Методические рекомендации по подготовке выступления

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

#### 1. Введение:

- указывается тема и цель выступления;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;
- намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

#### 2. Основное содержание:

- последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

#### 3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом

предстоящего выступления: не более пяти–семи минут.

### **Методические указания по подготовке к тестированию:**

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

## **8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

### **8.1. Основная литература**

1. Кадровая политика на государственной службе : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15359-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544710>
2. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544472>
3. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544178>
4. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555567>
5. Тебекин, А. В. Стратегический менеджмент : учебник для вузов / А. В. Тебекин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 333 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14644-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535679>

### **8.2. Дополнительная литература**

1. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие.- М.: Издательский дом «Дело», 2018.- 346с.
2. Вукович Г.Г., Никитина А.В. Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Общество: политика, экономика, право. - 2018. -№1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-kak-instrument-upravleniya-personalom-1>
3. Пугачев, В. П. Планирование персонала организации : учебное пособие [Электронный ресурс] / В. П. Пугачев. — Электрон. текстовые данные.— Саратов : Вузовское образование, 2018. — 233 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/74954.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов [Электронный ресурс] / В. В. Черепанов. — Электрон. текстовые данные.— 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/71033.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### **8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация**

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.
2. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.
4. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314.
5. Об Администрации Президента Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 25 марта 2004 г. № 400.
6. Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента Российской Федерации от 20 мая 2004 г. № 649..

### **8.4. Интернет-ресурсы**

1. [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru) / – Российская национальная библиотека
2. [www.nns.ru](http://www.nns.ru) / – Национальная электронная библиотека
3. [www.rsi.ru](http://www.rsi.ru) / – Российская государственная библиотека
4. [www.biznes-karta.ru](http://www.biznes-karta.ru) / – Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. [www.rbs.ru](http://www.rbs.ru) / – Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. [www.aport.ru](http://www.aport.ru) / – Поисковая система
7. [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru) / – Поисковая система
8. [www.yandex.ru](http://www.yandex.ru) / – Поисковая система
9. [www.busineslearning.ru](http://www.busineslearning.ru) / – Система дистанционного бизнес образования
10. [www.test.specialist.ru](http://www.test.specialist.ru) / – Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. <http://www.consultant.ru> / – Консультант плюс
12. <http://www.garant.ru> / – Гарант
13. <http://www.valuefoundation.org> / – Фонд Л. Майлза
15. <http://ivm.org.uk> / – Институт ФСА Великобритании
16. <http://www.scav-csva.org> / – Канадское общество ФСА
17. [www.uptp.ru](http://www.uptp.ru) / – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»
18. <http://www.hrm.ru> / – Портал о кадровом менеджменте
19. <http://www.kadrovik.ru> / – сайт журнала «kadrovik.ru»
20. <http://www.top-personal.ru> / – сайт журнала «Управление персоналом»

### **8.5. Иные источники**

1. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
2. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Ж. Ю. Кургаева. — Электрон. текстовые данные.— Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79298.html>.— ЭБС «IPRbooks»

## 9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru); Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| № п/п | Наименование  |
|-------|---|
| 1.    | Специализированные лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием.   |
| 2.    | Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы с рабочими столами, оборудованными посадочными местами.  |
| 3.    | Технические средства обучения: компьютеры с технологией touchpad; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV. |