УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от « 26 » февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Кадровая политика и кадровое планирование
Направление подготовки	38.04.03 «Управление персоналом»
Профиль подготовки	Управление персоналом в организации
Год набора	2024, 2025, 2026

Составитель:

канд. экон. наук, доцент Тихонова Е.Ю.

Казань

Содержание

1.	Цели и задачи учебной дисциплины	3
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины	5
4.	Структура и содержание дисциплины	6
	4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций	6
	4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)	9
	4.3. Планы практических и семинарских занятий	10
5.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	14
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	17
8.	Оценка компетенций по изучаемой дисциплине	17
	Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
	Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	23

1.Цель и задачи дисциплины

Учебная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, для изучения магистрами направления 38.04.03 "Управления персоналом".

Целью изучения дисциплины является освоение студентами знаний основ формирования кадровой политики и кадрового планирования.

Задачи курса:

- освоение сбора информации о потребностях организации в персонале;
- освоение практических навыков формирования кадровой политики и кадрового планирования;
- освоение практических навыков в профессиональной сфере деятельности.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать:

-З-2 знать особенности разработки кадровой политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом и кадровом планировании;

-З-8 знать концепции стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании

Уметь:

-У-2 уметь разрабатывать кадровую политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом;

-У-8 уметь разрабатывать концепции, стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании

Владеть:

-В-3 владеть методиками реализации кадровой политики в операционном управлении;

-В-9 владеть методиками разработки кадровой политики предприятия

2.Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплины Основы кадровой политики и кадрового планирования (уровень бакалавриата). Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Основы кадровой политики и кадрового планирования (уровень бакалавриата)

Кадровая политика и кадровое планирование

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Организация и гуманизация труда

3.Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению Управление персоналом:

ПК-2 «**СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ И РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТЫ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, А ТАКЖЕ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ И ДОКУМЕНТООБОРОТА ПО ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И РАБОТЕ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ»**

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ПК-2	
ПК-2.1 обладает способами разработки системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделений	ПК-2.1 З.2 Знает особенности разработки кадровой политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом и кадровом планировании ПК-2.1 У.2 Умеет разрабатывать кадровую политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом ПК-2.1 В.9 Владеет методиками разработки кадровой политики предприятия
ПК-2.2 Обладает способами реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-2.2 З.8 Знает концепции, стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании ПК-2.2 У.8 Умеет разрабатывать концепции, стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании ПК-2.2 В.3 Владеет методиками реализации кадровой политики в операционном управлении

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4.Структура и содержание дисциплины

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины по очному и заочному обучению составляет 2 зачетные единицы (72 академических часа).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Управление персоналом Дисциплина: «Кадровая политика и кадровое планирование»					
Наименование модулей	Количество ауд. Часов		Самостоят. Работа оч/заоч	Всего часов оч/заоч	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции оч/заоч	Семинары и Практики оч/заоч			
Модуль 1:					
Тема 1: Кадровая политика и методология управления персоналом	2/1	2/1	3/8	7/10	ПК-2.1 З2У2
Тема 2: Концептуальные основы государственной кадровой политики	2/0	2/0	2/3	6/3	ПК-2.2 В3
Тема 3: Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики*	2/0	2/0	2/3	6/3	
Тема 4: Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики	1/0	1/0	2/4	4/4	
Тема 5: Кадровая политика и кадровая работа с персоналом организации	2/0	2/0	3/9	7/9	

Тема 6: Профессиональное развитие кадров государственной службы	1/0	1/0	2/3	4/3	
Модуль 2:					
					ПК-2.2 З8 У8 ПК-2.1 В-9
Тема 7: Трудовые ресурсы в организации	2/2	2/2	5/8	9/12	
Тема 8: Методы кадрового планирования и маркетинг персонала	3/1	3/1	5/8	11/10	
Подготовка к зачету			18/18	18/18	
ИТОГО	15/4	15/4	42/64	72/72	

Пояснительная записка

с этапами формирования компетенций

Данный курс разбит на два логически завершенных и взаимосвязанных между собой модуля,

Модуль 1 включает в себя 6 учебных тем.

Сущность, место и роль кадрового планирования. Основы стратегического планирования. Тактическое планирование.

В результате прохождения первого модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

- знать особенности разработки кадровой политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом и кадровом планировании (ПК-2.1 З2)
- уметь разрабатывать кадровую политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом (ПК-2.1 У2)
- владеть методиками реализации кадровой политики в операционном управлении (ПК-2.2 В3)

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинарском занятии (устный опрос), решением практических задач и контрольной работой.

Модуль 2 включает в себя 2 учебные темы.

Трудовые ресурсы в организации. Методы кадрового планирования и маркетинг персонала.

В результате прохождения второго модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности, способен выявлять

проблемы планирования персонала, анализировать причины их появления, предлагать пути решения проблем и должен:

- знать концепции стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании (ПК-2.2 З8)
- уметь разрабатывать концепции, стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании (ПК-2.2 У8)
- владеть методиками разработки кадровой политики предприятия (ПК-2.1 В-9)

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется выступлением на семинарском занятии (устный опрос) и решением практических задач.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Кадровая политика и методология управления персоналом

Политика. Кадровая политика предприятия. Цель кадровой политики. Принципы составляющих основу кадровой политики. Объект управления. Субъект управления. Кадровая структура предприятия.

Тема 2. Концептуальные основы государственной кадровой политики

Концептуальные основы, цели и задачи государственной кадровой политики. Кадровая доктрина и приоритетные направления государственной кадровой политики. Проблемы государственной кадровой политики и кадровой деятельности в современной России.

Тема 3. Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики

Правовая база и принципы профессионального развития государственных гражданских служащих. Организация профессионального развития государственных гражданских служащих. Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданских служащих.

Тема 4. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

Правовые основы государственной кадровой политики и кадровой деятельности современной России. Субъекты и объекты государственной кадровой политики. Основные принципы реализации государственной кадровой политики. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 5. Кадровая политика и кадровая работа с персоналом организации

Теоретические основы оценки персонала. Методика оценки персонала организации. Организация и проведение аттестации, конкурса, квалификационного экзамена и испытания персонала.

Тема 6. Профессиональное развитие кадров государственной службы

Сущность, задачи, принципы и приоритетные направления кадровой политики в сфере государственной службы. Кадровая работа и кадровая служба государственного органа. Кадровый резерв на государственной службе.

Тема 7. Трудовые ресурсы в организации

Состав и структура трудовых ресурсов организации. Планирование кадров и их подбор. Методы планирования численности персонала

Тема 8. Методы кадрового планирования и маркетинг персонала

Методы кадрового планирования. Маркетинг персонала в системе кадрового планирования

4.3 Планы практических и семинарных занятий

Тема 1. Кадровая политика и методология управления персоналом

Вопросы для обсуждения.

1. Политика. Кадровая политика предприятия.
2. Цель кадровой политики.
3. Принципы составляющих основу кадровой политики.
4. Объект управления. Субъект управления.
5. Кадровая структура предприятия.

Тема 2. Концептуальные основы государственной кадровой политики

Вопросы для обсуждения

1. Концептуальные основы, цели и задачи государственной кадровой политики.
2. Кадровая доктрина и приоритетные направления государственной кадровой политики.
3. Проблемы государственной кадровой политики и кадровой деятельности в современной России.

Тема 3. Правовые основы и субъектно-объектная база государственной кадровой политики

Вопросы для обсуждения

1. Правовая база и принципы профессионального развития государственных гражданских служащих.
2. Организация профессионального развития государственных гражданских служащих.
3. Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданских служащих.

Тема 4. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

Вопросы для обсуждения

1. Правовые основы государственной кадровой политики и кадровой деятельности современной России.
2. Субъекты и объекты государственной кадровой политики.
3. Основные принципы реализации государственной кадровой политики.
4. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления.

Тема 5. Кадровая политика и кадровая работа с персоналом организации

Вопросы для обсуждения

1. Теоретические основы оценки персонала.
2. Методика оценки персонала организации.
3. Организация и проведение аттестации, конкурса, квалификационного экзамена и испытания персонала.

Тема 6. Профессиональное развитие кадров государственной службы

Вопросы для обсуждения

1. Сущность, задачи, принципы и приоритетные направления кадровой политики в сфере государственной службы.
2. Кадровая работа и кадровая служба государственного органа.
3. Кадровый резерв на государственной службе.

Тема 7. Трудовые ресурсы в организации

Вопросы для обсуждения

1. Состав и структура трудовых ресурсов организации.
2. Планирование кадров и их подбор.
3. Методы планирования численности персонала

Тема 8. Методы кадрового планирования и маркетинг персонала

Вопросы для обсуждения

1. Методы кадрового планирования.
2. Маркетинг персонала в системе кадрового планирования

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы бакалавров. Методические рекомендации.

Самостоятельная работа – это особо организованный вид учебной деятельности, который предполагает изучение исторического наследия прошлого по данной дисциплине, исследований современных российских и зарубежных учёных, учебной и дополнительной литературы, материалов интернета, обработку своих конспектов лекций.

Самостоятельная работа должна отвечать определённым требованиям.

Во-первых, планомерность, разумное использование личного времени, хорошо продуманный и строго соблюдаемый режим труда.

Во-вторых, регулярность и последовательность изучения учебных материалов. Ничто так не снижает эффективность самостоятельной работы, как занятия от случая к случаю.

В-третьих, сознательная активность. Данное требование обусловлено самой природой человеческого познания как процесса активного отражения в сознании людей внешнего мира.

Работа с литературой. Важное значение в самостоятельной работе магистров имеет поиск соответствующих источников и получение информации в литературе по изучаемой дисциплине. Такую информацию можно получить из информационных изданий – опубликованных в виде реферативных журналов (РЖУ), сигнальной информации (СИ), экспресс- информации, аналитических и реферативных обзоров, печатных библиографических и аннотированных таблиц, графических карточек, средств, используемых на компьютерной технике, электронные книги.

Информация о литературе содержится также во многих книгах и периодических изданиях (пристатейная) Библиография).

Важное значение в современных условиях приобретает использование информационных технологий и активных методов обучения. При подготовке к занятиям целесообразно обращаться к ресурсам глобальной сети Интернет.

С целью овладения навыками самостоятельной работы и более углублённого изучения учебного материала предлагается специальный список докладов и рефератов.

Темы для самостоятельного изучения

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать все темы дисциплины, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

Задания для самостоятельной работы

1.Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика,

2.Государственная политика в области человеческих ресурсов политика в области занятости,

3.Государственная политика в области человеческих ресурсов политика в области образования,

4.Государственная политика в области человеческих ресурсов политика в области управления персоналом,

5.Государственная политика в области человеческих ресурсов: молодежная кадровая политика.

6.Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной государственной службы,

7.Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала субъектов федерации,

8.Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала органов местного самоуправления,

9.Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала хозяйственных товариществ и обществ,

10.Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала производственных кооперативов,

11.Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала государственных и муниципальных унитарных предприятий.

12.Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала некоммерческих организаций.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

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, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543981

2. Юдина Л.Н. Управление человеческими ресурсами. Кадровая политика и подбор персонала : учебное пособие / Юдина Л.Н., Семакина Г.А.. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2025. — 78 с. — ISBN 978-5-7782-5431-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/158757.html

Дополнительная литература

1. Картухин, В. Ю. Государственная гражданская и муниципальная служба : учебное пособие / В. Ю. Картухин, А. А. Ашин, Л. А. Запольнова. — Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2025. — 169 с. — ISBN 978-5-907789-31-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/158582.html

2. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Иванов С.Ю.. — 2-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2024. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/145478.html

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

1. https://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART

2. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»

3. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами

4. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»

5. https://www.kdelo.ru/ Кадровое дело Практический журнал по кадровой работе

6. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал

7. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
8. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
9. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
10. http://ffoms.ru/ Федеральный фонд обязательного медицинского страхования РФ
11. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом
12. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
13. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
14. https:// hh.ru/ HeadHunter
15. https://ecopsy.ru/ ЭКОПСИ Консалтинг
16. www.rjm.ru// Журнал «Российский журнал менеджмента»
17. http://www.betec.ru/ Бизнес-инжиниринговые технологии

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины используется учебная аудитория, лаборатория «Современные персонал-технологии», кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$\frac{M_1+M_2+\dots+M_n}{n}$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З=К\times 0{,}4$, где К - количество баллов на зачете;

$И=С+З+П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не сформированы	до 59 баллов
компетенции сформированы	от 60 до 100 баллов

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ПК-2

«способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, а также осуществлять администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения»
в части дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	– знает особенности разработки кадровой политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом и кадровом планировании; – знает концепции стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании. – умеет разрабатывать кадровую политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом; – умеет разрабатывать концепции, стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании. – владеет методиками реализации кадровой политики в операционном	Устный опрос Доклад Контрольная работа Практическое задание Зачет

		управлении; – владеет методиками разработки кадровой политики предприятия.	
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	– хорошо знает особенности разработки кадровой политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом и кадровом планировании; – хорошо знает концепции стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании. – умеет разрабатывать кадровую политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом; – умеет разрабатывать концепции, стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании. – владеет методиками реализации кадровой политики в операционном управлении на среднем уровне; – владеет методиками разработки кадровой политики предприятия на среднем уровне.	Устный опрос Доклад Контрольная работа Практическое задание Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	– хорошо знает особенности разработки кадровой политики и ее реализации в оперативном управлении персоналом и кадровом планировании; – хорошо знает концепции стратегии	Устный опрос Доклад Контрольная работа

		управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании. – свободно умеет разрабатывать кадровую политику и планы ее реализации в операционном управлении персоналом; – свободно умеет разрабатывать концепции, стратегии управления персоналом и кадровой политики и возможность их реализации в операционном кадровом планировании. – владеет методиками реализации кадровой политики в операционном управлении на продвинутом уровне; – владеет методиками разработки кадровой политики предприятия на продвинутом уровне.	Практическое задание Зачет

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины.

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить студентов с перечнем основной и дополнительной литературы. Необходимо увязывать тему лекции с предыдущей, отражая последовательность изложения материала. При этом необходимо акцентировать внимание студентов на основных категориях. По окончанию каждой темы формулируются основные выводы.

При сдаче модуля упор делается не выявление основных факторов, их анализ и определения путей повышения экономической эффективности, полученных в результате анализа.

При подготовке к практическому и семинарскому занятию преподавателю необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение задач, приведенных в программе учебной дисциплины обязательно.

При проведении занятий с помощью интерактивных технологий желательно разбивать учебную группу на три команды. Каждая команда обеспечивается необходимой документацией. Занятие проводится в постоянном сравнении расчетов и выступлении участников команд.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Кадровая политика и кадровое планирование

направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом в организации

Год набора 2024, 2025, 2026

Казань

Содержание

1.Паспорт фонда оценочных средств

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.

2.1.1 Устный опрос

2.1.2 Доклад

2.1.3 Контрольная работа

2.1.4 Практические задачи

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формируемые компетенции и индикаторы / Формы контроля	ПК-2	
	ПК-2.1	ПК-2.2
Формы текущего контроля		
устный опрос	З2	З8
доклад	З2	З8
контрольная работа	У2	У8
практические задания	У2, В9	У8, В3
Формы промежуточного контроля		
зачет	З2, У2, В9	З8, У8, В3

З - знания, У- умения, В - владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1.Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Устный опрос

Устный опрос проводится для выявления усвоения пройденного материала по рассматриваемым темам. В ходе устного опроса студент высказывает также свое мнение и отношение к тому или иному рассматриваемому опросу. Опрос проводится путем пересказа студентами пройденного материала.

Примеры вопросов на проверку знаний:

1. Состав и структура трудовых ресурсов организации.
2. Планирование кадров и их подбор.
3. Методы планирования численности персонала

Критерии оценивания устного опроса

Результат	Балл
Демонстрирует полное раскрытие вопроса. Дает развернутый ответ с практическими примерами. Выражает свое мнение по поставленному вопросу	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть финансового явления.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить основное содержание вопроса, но не может раскрыть вопрос полностью	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Доклад

Доклад является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Доклад как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы докладов

1. Кадровая политика государства
2. Кадровая политика государства в промышленном секторе экономики.
3. Виды кадровой политики.
4. Значение кадрового планирования для развития предприятия

Критерии оценивания

Критериями оценки доклада являются: выбор источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса.

Выбор источников литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса. В данном случае определяется: соответствие содержания доклада его теме, способность систематизировать материал, полнота и глубина знаний по теме, умение обобщать, делать выводы.

Критерии оценивания	Баллы
В докладе тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89

В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Доклад представлен, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3. Контрольная работа

Контрольная работа используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции для написания контрольной работы студенты изучают необходимый теоретический материал по теме Каждому студенту выдается индивидуальный вариант контрольной работы из расчета по времени на решение на одну полную пару.

Типовые варианты контрольной работы

1 вариант
-Правовая база и принципы профессионального развития государственных гражданских служащих;
- Кадровая структура предприятия;
-Методика оценки персонала организации .

2 вариант
-Кадровая работа и кадровая служба государственного органа;
-Эстетические правила и требования к служебному поведению гражданских служащих;
-Цель кадровой политики.

Критерии оценивания

Результат	Баллы
Демонстрирует полное понимание поставленных вопросов, логично и последовательно отвечает на них. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопросы, но сформулировать примеры по рассматриваемым вопросам не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п.,	60-69

но не может дать их характеристику.	
Демонстрирует непонимание вопросов, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы.	Менее 60

2.1.4. Практические задания

Задание. Разработать функциональную структуру кадровой службы предприятия, организации и др. Отдел планирования трудовых ресурсов. Отдел найма персонала. Отдел кадров. Отдел организации заработной платы. Отдел трудовых отношений. Отдел профессионального обучения и переподготовки. Отдел социального развития. Отдел безопасности труда и медицинской помощи. Отдел исследований по персоналу. Проектирование внутренней структуры.

Критерии оценивания

Результат выполнения заданий оценивается в баллах. Оценка производится по 100 балльной системе. Если задания решены полностью и ответ верный, то ставится по 20 баллов за каждый правильный ответ, если задание выполнено не полностью — ставится 10 баллов, если задание не выполнено — баллы не ставятся. Всего 5 заданий.

Критерии оценивания	Баллы
Выполнены все 5 заданий полностью или выполнено полностью 4 задания и 1 задание выполнено не полностью	90-100
Выполнено полностью 4 задания или выполнено полностью 3 задания и 1 выполнено не полностью	80-89
Выполнено полностью 3 задания и 2 задания выполнены не полностью или выполнено полностью 3 задания и 1 выполнено не полностью	70-79
Выполнено полностью 3 задания или выполнено полностью 2 задания и 3 или 2 задания выполнены не полностью	60-69

2.2 . Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к зачету

1. Сущность, место и роль государственной кадровой политики в политике государства.
1. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях.
2. Государственная политика в области человеческих ресурсов.
3. Демографическая политика.
4. Политика в области занятости.
5. Политика в области образования.
6. Политика в области управления персоналом.
7. Молодежная кадровая политика.
8. Государственная политика в области органов государственного управления.
9. Формирование и развитие персонала федеральной государственной службы.
10. Формирование и развитие персонала субъектов федерации.
11. Формирование и развитие персонала органов местного самоуправления.
12. Формирование и развитие персонала хозяйственных товариществ и обществ.
13. Формирование и развитие персонала производственных кооперативов.
14. Формирование и развитие персонала государственных и муниципальных унитарных предприятий.
15. Формирование и развитие персонала некоммерческих организаций.
16. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур.
17. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала промышленного производства.
18. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала коммерческого предпринимательства.
19. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала аграрного предпринимательства.
20. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики.
21. Сущность, место и роль кадровой политики в политике организации.
22. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.
23. Этапы формирования кадровой политики организации.
24. Направления кадровой политики организации.
25. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала.
26. Кадровая политика в области: найма, оценки, отбора и учета персонала; трудовых отношений,

27. Кадровая политика в области: условий труда персонала; развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения.
28. Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития,
29. Кадровая политика в области: развития оргструктур управления организации,
30. Кадровая политика в области: правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом.
31. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации.
32. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики организации и политики организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности, с другой стороны.

2.2.2Фонд оценочных средств для проверки умений/навыки (задачи к зачету)

Задания для проверки сформированности умений и навыков студентов

В целях закрепления полученных ранее знаний выполните следующие задания.

Задание 1.

Определить, какова будет генеральная стратегия работы с персоналом в организации, находящейся на стадии стабилизационного развития. В чем заключается специфика функциональной персонал-стратегии на этой стадии.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен	**A**	**100-96**	**зачет**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**

литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**зачет**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**Зачет**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**Зачет**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко	**C**	**80-76**	**Зачет**	

структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.				
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**Зачет**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**Зачет**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**Зачет**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**Зачет**	

Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.	**F**	**Менее 60**	**Не зачет**	**Компетенции не сформированы**