

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна

Должность: Проректор по учебно-методической работе

Дата подписания: 27.02.2025 10:25:57

Уникальный идентификатор:

b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА»**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ
ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-
БАРАНОВСКОГО»**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**по дисциплине Б1.О.23 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ
ПЛАНИРОВАНИЕ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

**Направленность (профиль)
программы: Управление персоналом организации**

Уровень высшего образования: Бакалавриат

Год начала подготовки 2024

Москва — Донецк - 2024 г.

Составитель:

доцент кафедры экономики
предприятия и управления
персоналом, к.э.н., доцент



Д.А. Забарина

Оценочные материалы одобрены на заседании кафедры экономики предприятия и
управления персоналом

протокол № 20 от «17» июня 2024 г.

Заведующий кафедрой



А.А. Бакунов



**Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
Кадровая политика и кадровое планирование**

(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	Тема 1. Понятие кадровой политики и ее особенности.	8
		Тема 2. Определение потребности в персонале на основе анализа внутренних факторов.	8
2	ПК-2. Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	Тема 3. Инструменты анализа кадровой ситуации на рынке труда.	8
		Тема 4. Рынок труда и трудовые ресурсы.	8
3	ПК-3. Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	Тема 5. Качество жизни и качество трудовой жизни.	8
		Тема 6. Расчет количественных и определение качественных показателей потребностей в персонале.	8
		Тема 7. Рекрутинговые услуги.	8
		Тема 8. Нестандартные методы привлечения кандидатов.	8
4	ПК-4. Способен организовывать и проводить оценку персонала	Тема 9. Оптимизация штата работников.	8
5	ПК-5. Способен организовывать и проводить аттестацию персонала	Тема 10. Планирование и организация мероприятий по обучению персонала.	8
6	ПК-6. Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Тема 11. Планирование и обеспечение внутрифирменного обучения.	8
7	ПК-7. Способен организовывать обучение персонала	Тема 12. Планирование и бюджетирование управления человеческими ресурсами.	8

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-1. Способен осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1. Осуществляет анализ планов, стратегии и структуры организации	Тема 1. Понятие кадровой политики и ее особенности.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
		ПК-1.2. Осуществляет анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах	Тема 2. Определение потребности в персонале на основе анализа внутренних факторов.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
		ПК-1.5. Осуществляет анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)		
2	ПК-2. Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-2.3. Определяет выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Тема 3. Инструменты анализа кадровой ситуации на рынке труда.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
		ПК-2.6. Проводит оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Тема 4. Рынок труда и трудовые ресурсы.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
3	ПК-3. Способен осуществлять администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПК-3.1. Проводит анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом	Тема 5. Качество жизни и качество трудовой жизни.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
		ПК-3.2. Осуществляет ведение информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах	Тема 6. Расчет количественных и качественных показателей потребностей персонала.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 7. Рекрутинговые услуги.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
			Тема 8. Нестандартные методы привлечения кандидатов.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
	ПК-4. Способен организовывать и проводить оценку персонала	<p>ПК-4.1. Способен проводить анализ планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах</p> <p>ПК-4.2. Разрабатывает планы оценки персонала в соответствии с целями организации</p> <p>ПК-4.8. Проводит анализ результатов оценки персонала, подготовку рекомендаций руководству и персоналу</p>	Тема 9. Оптимизация штата работников.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
	ПК-5. Способен организовывать и проводить аттестацию персонала	ПК-5.1. Проводит анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах	Тема 10. Планирование и организация мероприятий по обучению персонала.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
	ПК-6. Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-6.1. Анализирует структуры, планы и вакансии организации	Тема 11. Планирование и обеспечение внутрифирменного обучения.	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
	ПК-7. Способен организовывать	ПК-7.2. Разрабатывает планы, методические	Тема 12. Планирование и бюджетирование	Собеседование (устный опрос),

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
	обучение персонала	материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат	управления человеческими ресурсами.	тест, творческое задание, контрольная работа (ТМК 2)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1-0,9	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
0.8-0,6	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
0,5-0,2	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,2-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1-0,9	Соблюдены все требования, предъявленные к творческому заданию, автор проявил самостоятельность и творческий подход при изложении материала, использовал необходимую литературу и нормативно-законодательную базу
0.8-0,6	Соблюдены не все требования, предъявленные к оформлению творческого задания, при этом автор проявил самостоятельность и

	творческий подход, использовал необходимую литературу
0,5-0,2	Соблюдены не все требования, предъявленные к творческому заданию, изложенный материал недостаточно аргументирован
0,2-0	Творческое задание выполнено формально, без учета научных положений и рекомендаций нормативно-законодательной базы

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
0,5	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 1, 2» (ТМК 1,2)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2-1,2	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
1,1-0,8	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
0,7-0,5	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
0,4-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 40%)

Примерный перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий

3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или учебной дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Оценочные материалы по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» разработаны в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организаций и рабочей программы учебной дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование».

Логика построения рабочей программы дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» ориентирована на формирование системы профессиональных знаний и навыков по управлению затратами, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Структура дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» представлена двумя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Теоретические аспекты кадровой политики как важного элемента стратегии управления персоналом организации»; смысловой модуль 2 «Управление карьерой в контексте развития персонала».

При изучении учебной дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 40 баллов. Минимальное количество баллов составляет 20 баллов.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» приведена в таблице 1.

Таблица 1

Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Творческое задание	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Теоретические аспекты кадровой политики как важного элемента стратегии управления персоналом организации»	6	6	6	2	20
Смысловой модуль 2 «Управление карьерой в контексте развития персонала»	6	6	6	2	20
Итого:	12	12	12	4	40

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования и тестов по каждой теме и творческих заданий, предусмотренных для отдельных тем дисциплины.

Собеседование (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 1 балл по каждой теме.

Творческое задание – это такая форма организации учебной информации, где наряду с заданными условиями и неизвестными данными, содержится указание обучающимся для самостоятельной творческой деятельности, направленной на реализацию их личностного потенциала и получение требуемого образовательного продукта. В ходе выполнения ситуационного задания, у студента формируется умение критически мыслить, сравнивать и сопоставлять различные точки зрения, давать объективную оценку происходящему, давать прогноз и формулировать гипотезы, рефлексировать свою деятельность. Максимальное количество баллов за выполнение творческого задания составляет 1 балл по каждой теме.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 1 балл по каждой теме.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закреплённому варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 2 балла.

Таблица 2

Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу												Максимальная сумма баллов		
Смысловый модуль № 1						Смысловый модуль № 2						Текущий контроль	Экзамен	Все виды учебной деятельности
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12			
3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	40	60	100

Примечание. T1, T2, ... , T12 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
90-100	«Отлично» (5)	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10 %)
75-79		хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15 %)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		удовлетворительно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	неудовлетворительно – с возможностью повторной аттестации
0-34		неудовлетворительно – с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Примеры типовых контрольных заданий

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Сущность и элементы кадровой политики.
2. Основные типы кадровой политики предприятия.
3. Понятие и содержание кадровой политики организации.
4. Цели, задачи и направления кадровой политики.
5. Этапы проектирования кадровой политики.
6. Особенности формирования кадровой политики организаций в современных условиях.
7. Кадровая политика – основа стратегического управления персоналом.
8. Пути реализации кадровой политики.
9. Понятие и виды стратегий предприятия.
10. Этапы стратегического управления организацией.
11. Кадровая политика организации и стратегия управления персоналом.
12. Составляющие стратегии управления персоналом
13. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом.
14. Реализация стратегии управления персоналом.
15. Маркетинг персонала.
16. Численность и динамика персонала.
17. Структура персонала.
18. Виды норм, применяемых при расчете численности персонала.

19. Методика расчета численности персонала.
20. Основы кадрового планирования в организации. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
21. Содержание кадрового планирования.
22. Уровни кадрового планирования.
23. Виды кадрового планирования.
24. Содержание оперативного плана работы с персоналом.
25. Планирование расходов на персонал.
26. Определение потребности в персонале.
27. Планирование показателей по труду.
28. Планирование привлечения персонала.
29. Основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.
30. Основы управления интеллектуальной собственностью.

Типовые тестовые задания:

1. Личный состав организации:
 - а) трудовые ресурсы
 - б) человеческий фактор
 - в) трудовой потенциал
 - г) персонал
2. Основные признаки персонала:
 - а) продолжительный стаж работы на данном предприятии
 - б) целевая направленность деятельности
 - в) наличие официальных отношений с работодателем, оформленных трудовым договором
 - г) обладание профессией, специальностью, квалификацией
 - д) способность к управленческой деятельности
3. Персонал организации –
 - а) личный состав организации, работающий по договору найма
 - б) совокупность работников, объединенных в специализированные службы
 - в) совокупность социально-демографических групп работников
 - г) совокупность всех работников организации за исключением работающих лиц пенсионного возраста
4. Трудовые ресурсы – это
 - а) трудоспособная часть населения страны, которая способна производить товары и услуги
 - б) персонал организации
 - в) все работники, занятые в экономике
 - г) все трудоспособные члены общества, не занятые на данный момент в экономике
5. Функция разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом относится к подсистеме
 - а) планирования и маркетинга персонала
 - б) управления формированием персонала

- в) управления развитием персонала
- г) управления сохранения и использования персонала

6. Функция, относящаяся к технологии планирования и маркетинга персонала, – это

- а) обеспечения охраны здоровья и отдыха
- б) анализ рынка труда
- в) охраны труда и окружающей среды
- г) организации рационального использования персонала

7. Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов и форм работы с персоналом – это

- а) кадровая политика организации
- б) план кадровых мероприятий
- в) кадровый аудит
- г) кадровый контроллинг.

8. Кадровая политика организации

а) методы отбора персонала
б) система концептуальных идей, определяющих основное направление работы с персоналом

- в) методы управления персоналом
- г) критерии оценки работников организации

9. Стратегия организации в процессе разработки кадровой политики рассматривается как фактор

- а) внешней среды организации
- б) внутренней среды организации
- в) роста производительности труда
- г) экономической конъюнктуры

10. Размер организации в процессе разработки кадровой политики рассматривается как фактор

- а) внешней среды организации
- б) внутренней среды организации
- в) роста производительности труда
- г) экономической конъюнктуры

11. Наличие конкуренции на рынке труда, источники комплектования персонала в процессе разработки кадровой политики рассматривается как фактор

- а) внешней среды организации
- б) внутренней среды организации
- в) снижения производительности труда
- г) роста конкурентоспособности

12. Политика занятости, политика вознаграждения, политика развития персонала – это ... кадровой политики

- а) приоритеты
- б) элементы
- в) принципы
- г) методы

13. Политика привлечения персонала, политика стабилизации или обновления коллектива, политика оценки достижений – это ... кадровой политики

- а) приоритеты
- б) элементы
- в) принципы
- г) методы

14. Элементы кадровой политики (2 ответа):

- а) обучение и развитие персонала
- б) социально-демографическая структура
- в) принципы управления персоналом

Вопросы для контрольных работ и текущего модульного контроля

Задание 1. Определите содержание кадровой политики. Обозначьте кадровые проблемы и возможные пути их решения для гипотетической российской фирмы:

Вариант 1.

ООО «Фитнесс-центр «Здоровье» на основе следующих данных:

1. Сфера и направление деятельности: оказание услуг в тренажерном зале, бассейне, сауне, косметическом и массажном кабинетах.
2. Размер предприятия: общая численность предприятия – 50 человек.
3. Этап жизненного цикла предприятия – рождение.
4. Общая стратегия фирмы: диверсификация деятельности.
5. Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 8.00 до 23.00 (без обеденного перерыва).

Вариант 2.

ООО «Ресторан «Венеция» на основе следующих данных:

1. Сфера и направление деятельности: организация питания и отдыха в двух залах и баре.
2. Размер предприятия: общая численность предприятия – 30 человек.
3. Этап жизненного цикла предприятия – рост.
4. Общая стратегия фирмы: концентрация на сегменте.
5. Режим работы организации: 7 дней в неделю, с 12.00 до 24.00 (без обеденного перерыва).

Задание 2. Определение экономической эффективности внедрения проекта обучения персонала малого предприятия.

Описание ситуации. Малое предприятие собирается перейти на выпуск дорогостоящих изделий. Для этого производится закупка оборудования на кредит, полученный в банке. Планируемые показатели деятельности организации по годам представлены в таблице.

Исходные данные

№	Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.
1	Количество рабочих, чел.	10	10	10
2	Зарплата одного рабочего, руб. в мес.	30000	45000	50000
3	Единый социальный налог	30	30	30

	на заработную плату, %			
4	Количество выпускаемых изделий, шт. в год	20	23	25
5	Цена одного изделия, руб.	500000	600000	650000
6	Прочие текущие расходы, руб. в год	2500000	3000000	3250000
7	Единовременные расходы, руб. в год	1250000	1250000	1250000
8	Уровень инфляции, % в год	14	14	14
9	Процентная ставка за кредит в банке, % в год	15	15	15

Постановка задачи. Определить экономическую целесообразность перехода на выпуск новой продукции с учётом расходов на оборудование и обучение персонала

Примеры вопросов для опроса:

1. Объясните понятие «кадровая политика».
2. Как вы понимаете стратегию управления персоналом?
3. Сравните пассивную и реактивную кадровую политику.
4. Охарактеризуйте превентивную кадровую политику.
5. В чем основное отличие открытой и закрытой кадровой политики?
6. Назовите этапы проектирования кадровой политики.
7. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование кадровой политики?

Примеры тем для сообщений:

1. Сущность, основные направления кадровой политики организации и формы ее объективации
2. Логика разработки концептуальных основ кадровой политики организации
3. Основные методы изучения вопросов кадровой политики
4. Локальное нормотворчество в кадровой политике организации
5. Понятие и природа принципов кадровой политики организации
6. Проблемы обоснования принципов кадровой политики
7. Общие представления о модели механизмов реализации кадровой политики организации
8. Сущность и содержание управления профессиональным развитием персонала организаций
9. Методология и организация профессионального развития персонала
10. Современные форматы профессионального развития персонала организации