

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФИО: Силин Яков Петрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.06.2026 10:25:31

Уникальный программный ключ:

24f866be2aca16484036a8e8e309a531a505f

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

24.11.2025 г.

протокол № 4

Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена

Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.

протокол № 4

Председатель

Карх Д.А.



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Корпоративные стандарты управления персоналом
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Экономика человеческих ресурсов (HR-бизнес-партнер)
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026

Разработана:  
Доцент, к.э.н.  
Долженко С.Б.

Доцент, к.иск.н.  
Сербина Н.В.

Екатеринбург  
2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>9</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>9</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>11</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>13</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>13</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>14</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>15</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
---------	---

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование знаний и навыков разработки и внедрения корпоративных стандартов управления персоналом

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов				3.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)		Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 3					
Зачет	72	8	8	64	2

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-1 Способен управлять корпоративной культурой, мотивацией и развитием персонала труда	ИД-1.ПК-1 Знать: Корпоративную культуру, социальную политику, системы мотивации и эффективности управления персоналом Методы, способы и инструменты управления персоналом Теории и методы управления развитием персонала Организацию управления развитием организации Основы работы по профориентации Технологии оперативного управления персоналом организации Теории и методы формирования бренда организации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда Основы социологии, психологии, экономики труда и управления социальным развитием организации Теории управления персоналом и его мотивации Формы и методы оценки персонала и результатов их труда

<p>ПК-1 Способен управлять корпоративной культурой, мотивацией и развитием персонала труда</p>	<p>ИД-2.ПК-1 Уметь:</p> <p>Применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p> <p>Определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала</p> <p>Управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда</p> <p>Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала</p> <p>Организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом</p> <p>Управлять эффективностью и вовлеченностью персонала, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда</p> <p>Разрабатывать тестовые и приемочные сценарии демонстрационных и обучающих материалов</p> <p>Организовывать и проводить обучающие и консультационные мероприятия для пользователей систем автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом</p>
	<p>ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт:</p> <p>Разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p> <p>Разработки планов, программ и процедур в управлении персоналом</p> <p>Разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p> <p>Применение к работникам мер поощрения и дисциплинарного взыскания</p> <p>Организации обучения специалистов по управлению персоналом использованию систем автоматизации и цифровизации управления персоналом и профессиональной поддержки пользователей</p>

<p>ПК-3 Способен администрировать процессы документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом</p>	<p>ИД-1.ПК-3 Знать:</p> <p>Организационно-штатная структура организации</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом</p> <p>Методики разработки и внедрения локальных нормативных актов</p> <p>Порядок оформления кадровых документов и придания им юридической силы</p> <p>Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Российской Федерации</p> <p>Порядок заключения трудовых договоров, регулирования трудовых споров</p> <p>Основы документационного обеспечения. Порядок оформления, ведения и хранения документации по системам операционного управления персоналом организации и работе структурного подразделения</p> <p>Основы документационного обеспечения, порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации</p> <p>Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации</p> <p>Требования законодательства Российской Федерации в области применения электронной подписи</p> <p>Основы лицензирования программного обеспечения, образования цен на программные средства и оценки стоимости владения информационными системами</p>
--	--

<p>ПК-3 Способен администрировать процессы документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом</p>	<p>ИД-2.ПК-3 Уметь:</p> <p>Проводить аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом</p> <p>Оформлять документы по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения, предоставляемые в государственные органы, представительные органы работников</p> <p>Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными актами организации</p> <p>Вести учет и регистрацию документов в информационных системах и на материальных носителях</p> <p>Обеспечивать кадровое делопроизводство и документационное сопровождение процессов по управлению персоналом и работе структурных подразделений</p> <p>Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам операционного управления персоналом и работе структурного подразделения</p> <p>Анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений</p> <p>Вести деловую переписку</p> <p>Собирать, анализировать и систематизировать необходимую информацию для автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом и обеспечения кадровой безопасности</p>
--	---

<p>ПК-3 Способен администрировать процессы документооборота по операционному и стратегическому управлению персоналом</p>	<p>ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт:          Анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала          Документационного оформления результатов управления персоналом, его аудита, работы структурных подразделений          Документационного и организационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений          Выполнения требований по хранению информации о результатах действия систем стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений          Выполнения требований по хранению информации о результатах действия систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения          Координации и экспертиза разработки схем информационного обмена, нормативно-справочной информации, электронных документов и систем автоматизации процессов управления персоналом          Координации разработки и согласование функциональных требований к автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом, в том числе требований к пользовательским интерфейсам и шаблонам          Согласования регламентов и инструкций по работе с автоматизированной системой в области процессов управления персоналом          Сопровождения и функциональной приемки систем цифровизации и автоматизации процессов управления персоналом на этапах проектирования, тестовой и опытно-промышленной эксплуатации          Обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации</p>
<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-1.ПК-4 Знать:          Цели, стратегия развития и бизнес-план организации          Структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности)          Основы технологии производства и деятельности организации          Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы труда          Требования охраны и безопасных условий труда          Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации          Порядок заключения договоров (контрактов)          Основы правового регулирования Российской Федерации порядка заключения гражданско-правовых договоров          Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала</p>

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Организовывать работу персонала структурного подразделения</li> <li>Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</li> <li>Определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения</li> <li>Разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений</li> <li>Внедрять стратегию по управлению персоналом</li> <li>Анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров</li> <li>Вести переговоры с поставщиками услуг по условиям заключаемых договоров</li> <li>Контролировать исполнение договоров поставщиков услуг по вопросам персонала</li> <li>Производить закупочные процедуры, оформлять и анализировать закупочную документацию</li> <li>Организовывать сопровождение договоров по вопросам управления персоналом, включая предварительные процедуры по их заключению</li> <li>Согласование и контроль договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению</li> <li>Применять методы оперативного управления персоналом организации</li> <li>Контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи</li> <li>Определять показатели эффективности работы персонала подразделения</li> <li>Производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации</li> <li>Составлять планы деятельности структурного подразделения организации</li> <li>Контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров</li> <li>Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</li> <li>Управлять функциональными требованиями, этапами проектов автоматизации и цифровизации управления персоналом, изменениями в них</li> <li>Работать в системах управления проектами, требованиями и доработками по ним</li> </ul>
--	---

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт:  Оперативного управления персоналом подразделения организации  Постановки задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения  Планирования деятельности подразделения и персонала  Анализа планов и отчетности подчиненных работников, разработки предложений по улучшению показателей деятельности подразделения  Подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам  Разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале  Расчета затрат по подразделению и подготовка предложений для формирования бюджета  Разработки предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению  Сопровождения договоров оказания услуг по вопросам оперативного управления персоналом и работе структурного подразделения, включая предварительные процедуры по их заключению  Разработки стандартов деятельности подразделения и унификация процессов  Управления внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда  Проведения инструктажа по охране труда  Формирования отчетов о работе структурного подразделения</p>
--	--

### 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч. зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3		72					
Тема 1.	Система корпоративных стандартов (ПК-1, ПК-4)	18			2	16	
Тема 2.	Корпоративная культура, социальная политика и корпоративные стандарты, как способ и инструмент управления персоналом (ПК-1, ПК-4)	18			2	16	
Тема 3.	Методические подходы к разработке корпоративных стандартов (ПК-3)	18			2	16	
Тема 4.	SLA в области управления персоналом (ПК-3, ПК-4)	18			2	16	

### 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			

Темы 1,2	Контрольная точка. Практическое задание	Практическое задание из 3 вопросов	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Тема 3	Контрольная точка. Практическое задание	Практическое задание из 3 вопросов	100-50% - зачтено, 49% и менее- не зачтено.
Тема 4	Контрольная точка. Практическое задание	Практическое задание из 3 вопросов	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
3 семестр (За)	Тест на зачет	Тест из 40 вопросов	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено

### ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 1. Система корпоративных стандартов (ПК-1, ПК-4)  Понятие и сущность системы корпоративных стандартов. Организационные документы: распорядительные и справочно-информационные. Ответственное подразделение. Анализ принципов построения корпоративных стандартов.</p>
<p>Тема 2. Корпоративная культура, социальная политика и корпоративные стандарты, как способ и инструмент управления персоналом (ПК-1, ПК-4)  Вариации корпоративных стандартов в области управления персоналом. Факторы и регуляторы разработки корпоративных стандартов. Стимулирование использования корпоративных стандартов работниками. Контроль исполнения стандартов. Организация овладения стандартами. Мотивационный менеджмент.  Изучение региональных корпоративных стандартов в области управления персоналом</p>
<p>Тема 3. Методические подходы к разработке корпоративных стандартов (ПК-3)  Разработка корпоративных стандартов в области управления персоналом на примере выбранной организации.</p>
<p>Тема 4. SLA в области управления персоналом (ПК-3, ПК-4)  Содержание SLA в области управления персоналом. Понятие уровня сервиса. Вендоры и внешние поставщики услуг. Конечные пользователи.  Разработка SLA в области управления персоналом в выбранной организации.</p>

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 2. Корпоративная культура, социальная политика и корпоративные стандарты, как способ и инструмент управления персоналом (ПК-1, ПК-4)  Изучение научной литературы и практики разработки стандартов в крупных российских компаниях</p>
<p>Тема 3. Методические подходы к разработке корпоративных стандартов (ПК-3)  Изучение научной литературы</p>
<p>Тема 4. SLA в области управления персоналом (ПК-3, ПК-4)  Изучение научной литературы и практика применения SLA в области управления персоналом</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
Не размещается

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
Не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сайт библиотеки УрГЭУ**  
<http://lib.usue.ru/>

### **Основная литература:**

2. Колесников А. В. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 167 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/490153>

3. Дементьева А.Г. Корпоративное управление [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Издательство "Магистр", 2022. - 496 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1852177>

4. Минева О. К., Ахунжанова И.Н., Мордасова Т.А., Ходенкова О.П., Храмова Т.М. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2187021>

#### **Дополнительная литература:**

2. Литвинюк А. А., Лукашевич В. В., Карпенко Е. З., Кузуб Е. В., Бабынина Л. С., Журавлев П. В., Карташова Л. В., Конобеева А. Б., Троска З. А., Фатеев М. А., Устюжанина Н. В. Управление персоналом [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 461 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/488852>

3. Пугачев В. П. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 402 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/516031>

4. Красильников С. А., Красильников А. С. Менеджмент. Управление холдингом [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 169 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/561988>

### **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

#### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

**7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету**

1. Понятие и сущность системы корпоративных стандартов.
2. Нормативная база, необходимая для подготовки стандартов
3. Принципы построения корпоративных стандартов.
4. Функции корпоративных стандартов
5. Подходы к разработке корпоративных стандартов.
6. Классификация корпоративных стандартов
7. Фирменный стиль и корпоративные стандарт
8. Обязательные и факультативные корпоративные стандарты
9. Кодекс корпоративного управления
10. Кодекс корпоративной этики
11. Положение о кадровой политике
12. Правила внутреннего трудового распорядка
13. Положения о структурных подразделениях
14. Должностные инструкции
15. Стандарт корпоративного поведения
16. Стандарт об оплате труда
17. Стандарт о премировании
18. Стандарт о выплатах и компенсациях топ-менеджерам
19. Стандарт о наставничестве
20. Стандарт о кадровом резерве
21. Стандарт об оценке и аттестации работников
22. Стандарт о нормировании труда
23. Стандарт о молодых специалистах
24. Стандарт о командировках
25. Стандарт о социальной политике
26. Стандартная операционная процедура: понятие, особенности документирования
27. Политика в области персональных данных
28. Антикоррупционные стандарты
29. Стандарты в сфере охраны труда
30. Этапы разработки корпоративных стандартов.
31. Организация внедрения стандартов. Работа с возражениями
32. Стимулирование использования корпоративных стандартов работниками.
33. Контроль исполнения стандартов.
34. Содержание SLA в области управления персоналом.
35. Стандарт о подборе персонала
36. Стандарты проведения телефонных переговоров
37. Стандарты продаж
38. Стандарты обслуживания клиентов
39. Скрипты: понятие, разработка, особенности использования
40. Организация работы с жалобами и обращениями клиентов

### 7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету

#### Задание 1 (ПК-1, ПК-3, ПК-4).

1. Изучить корпоративные стандарты крупных российских компаний (например, «ПАО «Газпром», «Сбербанк», «Роснефть», «РЖД»).
2. Проанализировать и охарактеризовать «Стандарт о подборе персонала»

#### Задание 2 (ПК-1, ПК-3, ПК-4)

1. Изучить корпоративные стандарты крупных российских компаний (например, «ПАО «Газпром», «Сбербанк», «Роснефть», «РЖД»).
2. Проанализировать и охарактеризовать «Положение о кадровой политике»

#### Задание 3 (ПК-1, ПК-3, ПК-4)

1. Изучить корпоративные стандарты крупных российских компаний (например, «ПАО «Газпром», «Сбербанк», «Роснефть», «РЖД»).
2. Проанализировать и охарактеризовать «Стандарт о наставничестве»

#### Задание 4 (ПК-1, ПК-3, ПК-4)

1. Изучить корпоративные стандарты крупных российских компаний (например, «ПАО «Газпром», «Сбербанк», «Роснефть», «РЖД»).
2. Проанализировать и охарактеризовать «Стандарт корпоративного поведения»

#### Задание 5 (ПК-1, ПК-3, ПК-4)

1. Изучить корпоративные стандарты крупных российских компаний (например, «ПАО «Газпром», «Сбербанк», «Роснефть», «РЖД»).
2. Проанализировать и охарактеризовать «Стандарт о социальной политике»

#### Задание 6 (ПК-1, ПК-3, ПК-4)

Расставьте в правильном порядке этапы разработки стандартов в управлении персоналом:

- А) определение цели и потребности
- Б) получение первичной информации о практиках
- В) определение факторов, которые должны быть учтены
- Г) обобщение

#### Задание 7 (ПК-1, ПК-3, ПК-4)

Наличие у компании собственного кодекса, разработанного на основе международных стандартов, свидетельствует о:

- А) формировании деятельности совета директоров, раскрытии информации и прозрачности деятельности компании;
- Б) регулировании порядка осуществления акционерами права голоса;
- В) высоком уровне корпоративной культуры и предоставляет возможность всем заинтересованным лицам объективно оценить компанию;
- Г) обеспечении и защите прав инвесторов.

**Задание 8** (ПК-1, ПК-3, ПК-4)

К минусам этой корпоративной культуры относятся трудозатратность, большие финансовые расходы, сложность реализации в крупных корпорациях и ментальная противоречивость:

- А) демократическая
- Б) авторитарная
- В) либеральная
- Г) адхократическая.

**Задание 9** (ПК-1, ПК-3, ПК-4)

Деловая беседа предполагает использование:

- А) лести
- Б) литературного языка;
- В) чрезмерное использование профессионального жаргона
- Г) комплиментарное воздействие

**Задание 10** (ПК-1, ПК-3, ПК-4)

Для каких категорий сотрудников корпоративные стандарты наиболее востребованы:

- А) Топ менеджеры и средний менеджмент
- Б) Средний менеджмент и рядовые сотрудники
- В) Топ-менеджмент и рядовые сотрудники
- Г) Топ менеджмент, средний менеджмент и рядовые сотрудники