

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Рабочая программа дисциплины

Технология рекрумента

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление человеческими ресурсами и развитие персонала
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2024

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Профессиональные		ПК-6
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>УК-2.1 определяет задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-2.2 реализует задачи проекта в зоне собственной ответственности с учётом имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-2.3 владеет инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-2.4 владеет навыками представления результатов проектов, возможностями их использования и/или совершенствования</p>
ПК-6	Способен интерпретировать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, использовать знания процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, оформлять сопровождающую документацию, разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках,	<p>ПК-6.1 использует на практике Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>ПК-6.2 использует процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</p> <p>ПК-6.3 знает нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда</p> <p>ПК-6.4 оформляет сопровождающую документацию, разрабатывает организационную и функционально-штатную структуры</p> <p>ПК-6.5 разрабатывает локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>

	положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда	
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-8.1 анализирует и диагностирует состояние социальной сферы организации ПК-8.2 использует современные технологии социальной работы с персоналом ПК-8.3 участвует в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	- теоретические и методологические основы рекрутмента персонала	- применять в практической деятельности теоретические и методологические основы рекрутмента персонала, выбирать оптимальные способы, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	- базовыми навыками применения конкретных технологий рекрутмента в объеме компетенции специалистов по работе с персоналом и управленческому консультированию;
Код компетенции	ПК-6		
Способен интерпретировать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных	- технологии диагностики и оценки персонала организации для определения потребности	- разрабатывать политику предприятия привлечения, отбора и адаптации персонала;	- навыками позиционирования менеджера по персоналу в организации как

<p>правовых актов, содержащих нормы трудового права, использовать знания процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, оформлять сопровождающую документацию, разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p>	<p>организации в персонале определенного уровня; - методы оценивания эффективности технологий рекрутмента, применяемых на современном рынке труда; – технологии управленческого консультирования в сфере деятельности, инновационных технологиях;</p>	<p>- организовывать работу по подбору кандидатов на открытые кадровые вакансии; - проводить собеседование; - осуществлять оценку кандидатов;</p>	<p>внутреннего консультанта, инноватора и активного агента организационных изменений на основе современных концепций рекрутмента;</p>
<p>Код компетенции</p>	<p>ПК-8</p>		
<p>Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом,</p>	<p>- технологии и методы рекрутмента, взаимосвязи рекрутмента и успешности деятельности организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития</p>	<p>- принять на практике методы и технологии диагностики и оценки персонала организации;</p>	<p>- навыками составления и реализации планов (программ) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;</p>

участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	организации;		
---	--------------	--	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: Экономика и социология труда, Управление адаптацией, Управление талантами.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление человеческими ресурсами и развитие персонала.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Форма обучения</i>	
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы:	3 /108	3 /108
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	32	16
Занятия семинарского типа	32	16
Промежуточная аттестация: Зачет	0,1	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	43,9	75,9

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1 Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)		
		Контактная работа		Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	

		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Теоретико-методологические основы рекрутинга	2			2			15,9
2.	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	4			4			15
3.	Технологии рекрутинга и их характеристика	2			2			15
4.	Инструменты и методы подбора персонала	2			2			15
5.	Документационное и правовое обеспечение рекрутинга	2			2			15
Итого		32			32			107,9
Промежуточная аттестация								0,1

6.1.2 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Теоретико-методологические основы рекрутинга	4			4			15,9
2.	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	2			2			15
3.	Технологии рекрутинга и их характеристика	4			4			15
4.	Инструменты и методы подбора персонала	4			4			15
5.	Документационное и правовое обеспечение	2			2			15

	рекрутинга						
Итого	16			16			75,9
Промежуточная аттестация				9			

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Теоретико-методологические основы рекрутинга	<p>Понятие и сущность рекрутинга. Возникновение рекрутинга. Особенности развития рекрутинговой деятельности в России. Модель HR-маркетплейса Рекрутинг как вид бизнеса и как подсистема кадрового менеджмента. Рекрутирование как особый вид услуг в подборе персонала. Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент. Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы. Связь внутреннего рекрутмента с другими функциями кадрового менеджмента. Основные направления внутреннего рекрутмента. Внешний рекрутмент и его основные характеристики. Основные направления внешнего рекрутмента. Сходство и основные различия между внешним и внутренним рекрутментом. Особенности содержания труда и выполняемых функций внешнего и внутреннего рекрутера.</p>
2.	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	<p>Характеристика существующего рынка труда и рекрутинговых агентств. Роль и место рекрутинговых компаний и кадровых агентств в системе рынка труда. Классификация негосударственных структур, содействия занятости населения, действующих на рынке рекрутинговых услуг.</p> <p>Роль МОТ в развитии рекрутинговых услуг. Цель и задачи рекрутинговых компаний на рынке труда. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговых компаний. Региональные рынки рекрутинговых услуг. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ.</p> <p>Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги на рынке труда. Классификация и общая характеристика. Виды рекрутинговых агентств.</p> <p>Стратегии работы рекрутинговых агентств: специализация и диверсификация. Функции и должностные обязанности рекрутера. Уровни квалификации рекрутера и другие требования к специалисту по подбору. Требования к личностным качествам и компетенциям специалистов по подбору персонала.</p>

3.	Технологии рекрутинга и их характеристика	<p>Классический рекрутинг как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих. Основные черты классического рекрутмента. Пассивный поиск кандидатов как основа классического рекрутинга.</p> <p>Использование прямого поиска при подборе в классических технологиях рекрутинга.</p> <p>Особенности развития пассивного рекрутмента на современном этапе. Рекрутинговые компании, предоставляющие услуги по технологии классического поиска.</p> <p>«Executive search» как «поиск» руководителей, т.е. прямой целевой подбор руководящих кадров, людей, принимающих решения, ключевых и эксклюзивных специалистов.</p> <p>Особенности прямого поиска как основы Executive search. Факторы, обуславливающие возникновение и развитие этого направления. Основные характеристики Executive search.</p> <p>Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства высвобождаемого персонала. Его классификация. Внутренний и внешний аутплейсмент. Аутплейсмент различных категорий персонала. Массовый и закрытый аутплейсмент. Индивидуальный и групповой аутплейсмент. Основные функции аутплейсмента. Основные пакеты услуг, предоставляемых в процессе аутплейсмента: информационный, консультационный, психологический. Основные этапы технологии аутплейсмента: всесторонняя оценка кандидата, подготовка и написание резюме и формирование навыков успешной самопрезентации, активное продвижение кандидата, психологическая поддержка кандидата.</p> <p>Особенности развития аутплейсмента в РФ.</p> <p>Массовый рекрутмент: сущность и содержание. Внутренний и внешний массовый рекрутмент. Специфика проведения массового подбора. Анализ рынка поиска кандидатов.</p> <p>Основные этапы массового подбора: современные подходы. Подготовка к массовому подбору. Анализ рынка поиска кандидатов. Организация эффективной рекламы. Оценочные процедуры массового рекрутмента. Использование ассесментцентра для группы кандидатов.</p> <p>Заемный труд и предоставление временного персонала. Преимущества предоставления временного персонала. Основные формы заемного труда. Долгосрочное предоставление персонала (staff leasing). Временное предоставление персонала (temporary staffing). Аутстаффинг (out staffing). Основные признаки, характеризующие</p>
----	---	--

		<p>предоставление временного персонала. Правовые основы предоставления временного персонала.</p> <p>Проблемы предоставления услуги «лизинг персонала» в РФ. Основные направления развития направления «подбор временного персонала».</p> <p>Graduate recruitment: сущность и содержание. Возникновение и тенденции его развития основные направления: Graduate программ, разработка программ стажировок и их осуществление; проведение рекламных акций (в том числе Дни карьеры), точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок. Основные направления работы с целевыми группами при помощи инструментов технологии Graduate recruitment. Стажировки молодых специалистов и студентов старших курсов. Документационное сопровождение стажировки.</p>
4	Инструменты и методы подбора персонала	<p>Место интервью в системе подбора персонала. Виды интервью. Факторы, от которых зависят структура, содержание и продолжительность интервью. проективное, ситуационное интервью.</p> <p>Разработка структуры интервью в соответствии со спецификой вакансии. Техника оценки информации по ходу собеседования. Анализ эффективности проведения собеседования. Техника оформления отчетов о собеседовании.</p> <p>Значение мотивационных тенденций для установления профессиональной пригодности кандидата. Технология их определения во время интервью.</p> <p>Разновидности тестов. Технологии проведения тестирования. Подготовка к проведению тестирования: отсутствие отвлекающих факторов, нормальная температура и достаточное освещение помещения. Факторы влияния на результаты тестирования: эмоциональное состояние человека (напряженность и взволнованность кандидатов), их самочувствие и настроение.</p> <p>Этапы процедуры тестирования. Психологические методы оценки кандидатов на вакантную должность. Тесты на профессиональную пригодность. Деятельность ассесмент-центров. Требования к оценке персонала.</p> <p>Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф.</p> <p>Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями. Показатели эффективности профессионального подбора персонала.</p>
5.	Документационное и правовое обеспечение	<p>Регулирование экономических и социальнотрудовых отношений на основе Конституции РФ, ГК РФ и ТК РФ.</p>

	рекрутинга	<p>Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга. Политика отбора и найма персонала. Документы по рекрутингу персонала.</p> <p>Документы на этапе поиска персонала - заявка на подбор персонала. Квалификационные требования.</p> <p>Документы на этапе отбора персонала – резюме, анкета, автобиография, личное заявление работника.</p> <p>Описание вакансии. Квалификационные требования к соискателю вакансии – базовые и дополнительные.</p> <p>Объявление о вакансии.</p> <p>Модель компетенций. Профиль должности. Бланк согласие на проверку персональных данных.</p> <p>Бланк проведения интервью. Типовой бланк трудового договора с работником. Договор подряда с временным персоналом.</p> <p>Документационное сопровождение внешнего рекрутинга. Договор о предоставлении услуг по подбору персонала. Описание заявки. История заявки. График интервью. Образец согласия кандидата на использование персональных данных.</p> <p>Опросники для проверки рекомендаций, формы для обработки данных тестирования кандидатов</p> <p>Главные виды документов, которые необходимо заполнить при подборе персонала, их структура и особенности. Получение заказа на поиск и отбор кандидатов на вакантную должность от клиента.</p> <p>Составление описания вакантной должности.</p> <p>Разработка плана рекрутирования. Поиск кандидатов. Проведение телефонного интервью с кандидатами. Интервью с кандидатами. Проверка рекомендаций.</p> <p>Подготовка отчета для заказчика. Знакомство заказчика с отобранными кандидатами. Назначение даты и времени встречи кандидата и клиента.</p> <p>Процедура подготовки кандидата к интервью с представителями организации. Отчет кандидата и клиента. Заполнение вакансии.</p> <p>Подтверждение приема на работу и согласование даты выхода на работу.</p> <p>Основные понятия относительно структуры организации, положения о структурном подразделении, штатное расписание, должностные инструкции, паспорт должности, профессиограммы, психограммы.</p>
--	------------	--

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.		
2.	Теоретико-методологические основы	Понятие и сущность рекрутинга. Возникновение рекрутинга. Особенности

	рекрутинга	<p>развития рекрутинговой деятельности в России. Модель HR-маркетплейса</p> <p>Рекрутинг как вид бизнеса и как подсистема кадрового менеджмента. Рекрутирование как особый вид услуг в подборе персонала. Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент.</p> <p>Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы. Связь внутреннего рекрутмента с другими функциями кадрового менеджмента. Основные направления внутреннего рекрутмента. Внешний рекрутмент и его основные характеристики. Основные направления внешнего рекрутмента. Сходство и основные различия между внешним и внутренним рекрутментом. Особенности содержания труда и выполняемых функций внешнего и внутреннего рекрутера.</p>
3.	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	<p>Характеристика существующего рынка труда и рекрутинговых агентств. Роль и место рекрутинговых компаний и кадровых агентств в системе рынка труда. Классификация негосударственных структур, содействия занятости населения, действующих на рынке рекрутинговых услуг.</p> <p>Роль МОТ в развитии рекрутинговых услуг. Цель и задачи рекрутинговых компаний на рынке труда. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговых компаний. Региональные рынки рекрутинговых услуг. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ.</p> <p>Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги на рынке труда. Классификация и общая характеристика. Виды рекрутинговых агентств.</p> <p>Стратегии работы рекрутинговых агентств: специализация и диверсификация. Функции и должностные обязанности рекрутера. Уровни квалификации рекрутера и другие требования к специалисту по подбору. Требования к личностным качествам и компетенциям специалистов по подбору персонала.</p>

4.	Технологии рекрутинга и их характеристика	<p>Классический рекрутинг как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих. Основные черты классического рекрутмента. Пассивный поиск кандидатов как основа классического рекрутинга.</p> <p>Использование прямого поиска при подборе в классических технологиях рекрутинга.</p> <p>Особенности развития пассивного рекрутмента на современном этапе. Рекрутинговые компании, предоставляющие услуги по технологии классического поиска.</p> <p>«Executive search» как «поиск» руководителей, т.е. прямой целевой подбор руководящих кадров, людей, принимающих решения, ключевых и эксклюзивных специалистов.</p> <p>Особенности прямого поиска как основы Executive search. Факторы, обуславливающие возникновение и развитие этого направления. Основные характеристики Executive search.</p> <p>Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства высвобождаемого персонала. Его классификация. Внутренний и внешний аутплейсмент. Аутплейсмент различных категорий персонала. Массовый и закрытый аутплейсмент. Индивидуальный и групповой аутплейсмент. Основные функции аутплейсмента. Основные пакеты услуг, предоставляемых в процессе аутплейсмента: информационный, консультационный, психологический. Основные этапы технологии аутплейсмента: всесторонняя оценка кандидата, подготовка и написание резюме и формирование навыков успешной самопрезентации, активное продвижение кандидата, психологическая поддержка кандидата.</p> <p>Особенности развития аутплейсмента в РФ. Массовый рекрутмент: сущность и содержание. Внутренний и внешний массовый рекрутмент. Специфика проведения массового подбора. Анализ рынка поиска кандидатов.</p> <p>Основные этапы массового подбора: современные подходы. Подготовка к массовому подбору.</p>
----	---	---

		<p>Анализ рынка поиска кандидатов. Организация эффективной рекламы. Оценочные процедуры массового рекрутмента. Использование ассесментцентра для группы кандидатов.</p> <p>Заемный труд и предоставление временного персонала. Преимущества предоставления временного персонала. Основные формы заемного труда. Долгосрочное предоставление персонала (staff leasing). Временное предоставление персонала (temporary staffing). Аутстаффинг (out staffing). Основные признаки, характеризующие предоставление временного персонала. Правовые основы предоставления временного персонала.</p> <p>Проблемы предоставления услуги «лизинг персонала» в РФ. Основные направления развития направления «подбор временного персонала».</p> <p>Graduate recruitment: сущность и содержание. Возникновение и тенденции его развития основные направления: Graduate программ, разработка программ стажировок и их осуществление; проведение рекламных акций (в том числе Дни карьеры), точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок. Основные направления работы с целевыми группами при помощи инструментов технологии Graduate recruitment. Стажировки молодых специалистов и студентов старших курсов. Документационное сопровождение стажировки.</p>
5.	Инструменты и методы подбора персонала	<p>Место интервью в системе подбора персонала. Виды интервью. Факторы, от которых зависят структура, содержание и продолжительность интервью. проективное, ситуационное интервью.</p> <p>Разработка структуры интервью в соответствии со спецификой вакансии. Техника оценки информации по ходу собеседования. Анализ эффективности проведения собеседования. Техника оформления отчетов о собеседовании.</p> <p>Значение мотивационных тенденций для установления профессиональной пригодности кандидата. Технология их определения во время интервью.</p> <p>Разновидности тестов. Технологии</p>

		<p>проведения тестирования. Подготовка к проведению тестирования: отсутствие отвлекающих факторов, нормальная температура и достаточное освещение помещения. Факторы влияния на результаты тестирования: эмоциональное состояние человека (напряженность и взволнованность кандидатов), их самочувствие и настроение. Этапы процедуры тестирования. Психологические методы оценки кандидатов на вакантную должность. Тесты на профессиональную пригодность. Деятельность ассесмент-центров. Требования к оценке персонала. Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф. Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями. Показатели эффективности профессионального подбора персонала.</p>
--	--	---

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Теоретико-методологические основы рекрутинга	<p>Понятие и сущность рекрутинга. Возникновение рекрутинга. Особенности развития рекрутинговой деятельности в России. Модель HR-маркетплейса Рекрутинг как вид бизнеса и как подсистема кадрового менеджмента. Рекрутирование как особый вид услуг в подборе персонала. Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент. Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы. Связь внутреннего рекрутмента с другими функциями кадрового менеджмента. Основные направления внутреннего рекрутмента. Внешний рекрутмент и его основные характеристики. Основные направления внешнего рекрутмента. Сходство и основные различия между внешним и внутренним рекрутментом. Особенности содержания труда и выполняемых функций внешнего и внутреннего рекрутера.</p>
2.	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	<p>Характеристика существующего рынка труда и рекрутинговых агентств. Роль и место рекрутинговых компаний и кадровых агентств в системе рынка труда. Классификация негосударственных структур, содействия занятости населения, действующих на рынке рекрутинговых услуг.</p>

		<p>Роль MOT в развитии рекрутинговых услуг. Цель и задачи рекрутинговых компаний на рынке труда. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговых компаний. Региональные рынки рекрутинговых услуг. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ.</p> <p>Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги на рынке труда. Классификация и общая характеристика. Виды рекрутинговых агентств.</p> <p>Стратегии работы рекрутинговых агентств: специализация и диверсификация. Функции и должностные обязанности рекрутера. Уровни квалификации рекрутера и другие требования к специалисту по подбору. Требования к личностным качествам и компетенциям специалистов по подбору персонала.</p>
3.	Технологии рекрутинга и их характеристика	<p>Классический рекрутинг как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих. Основные черты классического рекрутмента. Пассивный поиск кандидатов как основа классического рекрутинга.</p> <p>Использование прямого поиска при подборе в классических технологиях рекрутинга.</p> <p>Особенности развития пассивного рекрутмента на современном этапе. Рекрутинговые компании, предоставляющие услуги по технологии классического поиска.</p> <p>«Executive search» как «поиск» руководителей, т.е. прямой целевой подбор руководящих кадров, людей, принимающих решения, ключевых и эксклюзивных специалистов.</p> <p>Особенности прямого поиска как основы Executive search. Факторы, обуславливающие возникновение и развитие этого направления. Основные характеристики Executive search.</p> <p>Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства высвобождаемого персонала. Его классификация. Внутренний и внешний аутплейсмент. Аутплейсмент различных категорий персонала. Массовый и закрытый аутплейсмент. Индивидуальный и групповой аутплейсмент. Основные функции аутплейсмента. Основные пакеты услуг, предоставляемых в процессе аутплейсмента: информационный, консультационный, психологический. Основные этапы технологии аутплейсмента: всесторонняя оценка кандидата, подготовка и написание резюме и формирование навыков успешной самопрезентации, активное продвижение кандидата, психологическая поддержка кандидата.</p> <p>Особенности развития аутплейсмента в РФ.</p> <p>Массовый рекрутмент: сущность и содержание.</p>

		<p>Внутренний и внешний массовый рекрутмент. Специфика проведения массового подбора. Анализ рынка поиска кандидатов.</p> <p>Основные этапы массового подбора: современные подходы. Подготовка к массовому подбору. Анализ рынка поиска кандидатов. Организация эффективной рекламы. Оценочные процедуры массового рекрутмента. Использование ассесментцентра для группы кандидатов.</p> <p>Заемный труд и предоставление временного персонала. Преимущества предоставления временного персонала. Основные формы заемного труда. Долгосрочное предоставление персонала (staff leasing). Временное предоставление персонала (temporary staffing). Аутстаффинг (out staffing). Основные признаки, характеризующие предоставление временного персонала. Правовые основы предоставления временного персонала.</p> <p>Проблемы предоставления услуги «лизинг персонала» в РФ. Основные направления развития направления «подбор временного персонала».</p> <p>Graduate recruitment: сущность и содержание. Возникновение и тенденции его развития основные направления: Graduate программ, разработка программ стажировок и их осуществление; проведение рекламных акций (в том числе Дни карьеры), точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок. Основные направления работы с целевыми группами при помощи инструментов технологии Graduate recruitment. Стажировки молодых специалистов и студентов старших курсов. Документационное сопровождение стажировки.</p>
4	Инструменты и методы подбора персонала	<p>Место интервью в системе подбора персонала. Виды интервью. Факторы, от которых зависят структура, содержание и продолжительность интервью. проективное, ситуационное интервью.</p> <p>Разработка структуры интервью в соответствии со спецификой вакансии. Техника оценки информации по ходу собеседования. Анализ эффективности проведения собеседования. Техника оформления отчетов о собеседовании.</p> <p>Значение мотивационных тенденций для установления профессиональной пригодности кандидата. Технология их определения во время интервью.</p> <p>Разновидности тестов. Технологии проведения тестирования. Подготовка к проведению тестирования: отсутствие отвлекающих факторов, нормальная температура и достаточное освещение помещения. Факторы влияния на результаты тестирования: эмоциональное состояние человека (напряженность и взволнованность кандидатов), их</p>

		<p>самочувствие и настроение.</p> <p>Этапы процедуры тестирования. Психологические методы оценки кандидатов на вакантную должность. Тесты на профессиональную пригодность. Деятельность асессмент-центров. Требования к оценке персонала.</p> <p>Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф.</p> <p>Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями.</p> <p>Показатели эффективности профессионального подбора персонала.</p>
5.	Документационное и правовое обеспечение рекрутинга	<p>Регулирование экономических и социально-трудовых отношений на основе Конституции РФ, ГК РФ и ТК РФ.</p> <p>Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга. Политика отбора и найма персонала. Документы по рекрутингу персонала.</p> <p>Документы на этапе поиска персонала - заявка на подбор персонала. Квалификационные требования.</p> <p>Документы на этапе отбора персонала – резюме, анкета, автобиография, личное заявление работника.</p> <p>Описание вакансии. Квалификационные требования к соискателю вакансии – базовые и дополнительные.</p> <p>Объявление о вакансии.</p> <p>Модель компетенций. Профиль должности. Бланк согласие на проверку персональных данных.</p> <p>Бланк проведения интервью. Типовой бланк трудового договора с работником. Договор подряда с временным персоналом.</p> <p>Документационное сопровождение внешнего рекрутмента. Договор о предоставлении услуг по подбору персонала. Описание заявки. История заявки. График интервью. Образец согласия кандидата на использование персональных данных.</p> <p>Опросники для проверки рекомендаций, формы для обработки данных тестирования кандидатов</p> <p>Главные виды документов, которые необходимо заполнить при подборе персонала, их структура и особенности. Получение заказа на поиск и отбор кандидатов на вакантную должность от клиента.</p> <p>Составление описания вакантной должности.</p> <p>Разработка плана рекрутирования. Поиск кандидатов. Проведение телефонного интервью с кандидатами. Интервью с кандидатами. Проверка рекомендаций.</p> <p>Подготовка отчета для заказчика. Знакомство заказчика с отобранными кандидатами. Назначение даты и времени встречи кандидата и клиента.</p> <p>Процедура подготовки кандидата к интервью с представителями организации. Отчет кандидата и</p>

	<p>клиента. Заполнение вакансии. Подтверждение приема на работу и согласование даты выхода на работу. Основные понятия относительно структуры организации, положения о структурном подразделении, штатное расписание, должностные инструкции, паспорт должности, профессиограммы, психограммы.</p>
--	--

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Теоретико-методологические основы рекрутинга	Опрос, интерактивные задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
2.	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	Опрос, ситуационные, проблемные задачи Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Технологии рекрутинга и их характеристика	Опрос, творческие задания, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Инструменты и методы подбора персонала	Опрос, информационный проект, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Документационное и правовое обеспечение рекрутинга	Опрос, интерактивные задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Понятие и сущность рекрутинга. Возникновение рекрутинга.
2. Особенности развития рекрутинговой деятельности в России.
3. Модель HRмаркетплейса и ее практическое применение.
4. Рекрутинг как вид бизнеса и как подсистема кадрового менеджмента. Рекрутирование как особый вид услуг в подборе персонала.
5. Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент.
6. Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы.
7. Связь внутреннего рекрутмента с другими функциями кадрового менеджмента.

Основные

направления внутреннего рекрутмента.

8. Внешний рекрутмент и его основные характеристики. Основные направления внешнего рекрутмента.

9. Сходство и основные различия между внешним и внутренним рекрутментом.

10. Особенности содержания труда и выполняемых функций внешнего и внутреннего рекрутера

Комплексное проблемно-аналитическое задание

Заполните таблицу по основным направлениям рекрутмента персонала.

Таблица 1

Сравнение основных направлений рекрутмента

Направления рекрутмента	Стоимость услуги	Инструменты поиска	Категория кандидатов
1) Классический			
2) Массовый			
3) Прямой поиск			
3.1) Хэдхантинг			
4) Лизинг персонала			
4.1 Временный персонал			
4.2 Аутстаффинг			
4.3 Аутсорсинг			
5) Аутплейсмент			
6) Межрегиональный			
7) Graduate рекрутмент			

Темы информационных проектов и творческих заданий

Информационные проекты

1. Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие.
2. История возникновения рекрутинга.
3. Развитие рынка рекрутинговых услуг в мире.
4. Развитие рынка рекрутинговых услуг России.
5. Классификация рекрутинговых агентств и их характеристика.
6. Квалификационные требования профстандарта специалиста по подбору персонала

7. Основные положения профстандарта специалиста по подбору персонала «Специалист по подбору персонала (рекрутер)».
8. Классический рекрутинг как вид услуги по подбору персонала.
9. Стандарты и ключевые отличия «Executive search» рекрутинг.
10. Аутплейсмент как рекрутинговая технология.

Творческие задания

1. Массовый рекрутмент: сущность и содержание.
2. Подбор персонала в системе корпоративной культуры предприятия (на примере конкретного предприятия)
3. Специфика развития специализированных интернет-порталов по поиску работы в России.
4. Современные подходы к определению хедхантинга и его основные разновидности.
5. Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф.
6. Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями.
7. Типы собеседований и их особенности.
8. Интервью по компетенциям.
9. Геймификация в современном рекрутменте
10. Показатели эффективности профессионального подбора персонала.

Типовые тесты

1. Какими умения необходимы для специалиста по подбору персонала: (не менее 3 вариантов ответа)

- а) применять информационно-коммуникационные технологии для работы с документами**
- б) правильно и своевременно формировать документы в дела с учетом их специфики**
- в) подготовка и корректировка профиля должности**
- г) оказывать помощь руководителю в распределении его рабочего времени
- д) командная работа
- г) неконфликтность

2. Выберите соответствие понятий и их определений

Понятие		Определение	
1	рекрутинговое (кадровое) агентство	а	фирма, специализирующаяся на подборе квалифицированных кадров для сторонних предприятий за вознаграждение
2	рекрутинг	б	поиск и отбор персонала для компаний-клиентов путем обработки собственной базы данных агентства, контактов с вузами, публикации вакансий в СМИ, интернете
3	хедхантинг	в	предусматривает большую исследовательскую работу по сбору и анализу информации об успешно работающих компаниях, их руководителях и ведущих специалистах

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

3. Кадровый аутсорсинг включает в себя комплекс работы с кадрами: (не менее 6 вариантов ответа)

- а) подбор персонала
- б) кадровое делопроизводство, юридическое сопровождение
- в) бухгалтерия (начисление заработной платы, расчет налогов)
- г) аттестация и обучение
- д) организация корпоративных мероприятий
- е) формирование корпоративной культуры
- ж) исследовательскую работу по сбору и анализу информации об успешно работающих компаниях
- з) кадровый лизинг
- и) оформление трудовых отношений с сотрудником

4. Инструктаж бывает: (не менее 4-х вариантов ответа)

- а) вводный при поступлении на работу
- б) первичный на рабочем месте
- в) повторный проводится раз в полгода
- г) внеплановый при изменении условий работы
- д) при переходе на новую должность
- е) при увольнении
- ж) нецелевой

5. Какими необходимыми умениями должен обладать специалист по подбору персонала: (не менее 3-х вариантов ответа)

- а) разрабатывать план структурированного собеседования
- б) налаживать и поддерживать контакты в профессиональной среде
- в) анализировать резюме кандидата и оценивать его соответствие профилю должности
- г) разрабатывать квалификационные требования к соискателю вакансии
- д) составлять Профиль должности
- е) составлять заявку на подбор персонала

6. Выберите соответствие понятий и их определение

Понятие		Определение	
1	портрет идеального сотрудника	а	описание характеристик (качеств, навыков, компетенций), которыми должен обладать «идеальный» сотрудник, необходимых для успешной работы в определенной должности
2	компетенция	б	модель поведения, используемая для того, чтобы достичь желаемых результатов, то есть те аспекты личности человека, которые дают возможность ему или ей быть компетентным при выполнении какой либо работы
3	профессиограмма	в	описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику

			профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку
--	--	--	--

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

7. Профессиограмма отличается от должностной инструкции прежде всего двумя обстоятельствами: (выберите 2 правильных ответа):

- а) тут нет упоминаний о правах и ответственности работника, то есть о тех разделах, которые делают должностную инструкцию декларативной
- б) требования к работнику
- в) дано описание характеристик (качеств, навыков, компетенций), которыми должен обладать «идеальный» руководитель высшего или среднего звена
- г) раскрывается специфика профессионального труда и требований, которые предъявляются к соискателю на должность

8. Установите последовательность. Планирование персонала проходит как четырехэтапный процесс:

- 1) оценка имеющихся человеческих ресурсов
- 2) планирование будущих потребностей в кадрах
- 3) оценка будущих потребностей в кадрах
- 4) разработка проекта удовлетворения будущих потребностей в кадрах

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

9. На масштабы и методы набора рабочей силы в организации оказывают влияние внешние и внутренние обстоятельства: (не менее 4 вариантов ответа):

- а) ситуация на рынке рабочей силы
- б) состав рабочей силы и месторасположение организации
- в) законодательные ограничения
- г) политика и образ организации
- д) конкуренция в данной отрасли
- е) государственная политика в сфере занятости
- ж) сегмент рынка, которое занимает организация

10. Выберите соответствие категорий способностей претендента и те, методы оценки, которую хочет рекрутер

Категория способностей		Методы оценки претендента	
1	социальные способности (способность работать в группе, способность к управлению конфликтами, лидерские способности и т.д.)	а	интерактивные методы: дискуссии в группах, деловые игры, собеседования
2	свойства личности (эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость,	б	тесты на профпригодность (пробная работа);

	темперамент, память, внимание)		документы соискателей (дипломы с оценками, рекомендательные письма и др.)
3	профессиональные способности и знания	в	тесты на профпригодность (пробная работа); документы соискателей (дипломы с оценками, рекомендательные письма и др.)

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

Примерный ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ

1. Рекрутинг: сущность и содержание. Роль и место рекрутинга в системе рынка труда.
2. Классификация рекрутинга.
3. Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы.
4. Возникновение и развитие рынка рекрутинговых услуг в России.
5. Влияние интеграции, информатизации и глобализации в мировой экономике на развитие рекрутингового бизнеса.
6. Распространение Интернет-рекрутмента.
7. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ.
8. Развитие рынка рекрутинговых услуг в мире.
9. Функции и должностные обязанности рекрутера.
10. «Executive search» как «поиск» руководителей. Специфика рекрутинга руководителей.
11. Аутплейсмент как рекрутинговая технология.
12. Массовый рекрутинг. Специфика проведения массового отбора.
13. Специфика и применение технологий аутстаффинга, лизинга персонала.
14. Graduate recruitment: сущность и применение технологии.
15. Предоставление временного/контрактного персонала
16. Аутстаффинг: сущность и особенности.
17. Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф.
18. Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями.
19. Ассесмент -центры и их роль в рекрутинге.
20. Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга.
21. Квалификационные требования к соискателю вакансии – базовые и дополнительные.
22. Документы на этапе отбора персонала и их характеристика.
23. Использование психометрических методов при подборе персонала.
24. Видеорезюме в современном рекрутинге: достоинства и недостатки.
25. Геймификация в современном рекрутменте.
26. Блоги и микроблоги руководителей компаний как инструмент паблисити: направления использования в рекрутинге.
27. Методы размещения информации о вакансиях в Интернете: достоинства и недостатки.
28. Главные виды документов, которые необходимо заполнить при подборе персонала, их структура и особенности.

29. Документационное сопровождение внешнего рекрутинга.
30. Профессиональные решения для автоматизации рекрутинга. Системы автоматизации и их характеристика

Типовые проблемные задачи

Задание 1

Укажите источники поиска и сбора информации о кандидатах на следующие позиции:

- 1 Оператор call-центра
- 2 Менеджер по продажам
- 3 Антикризисный управляющий
- 4 Директор HR департамента
- 5 Помощник руководителя
- 6 Промоутер
- 7 Сомелье
- 8 Бармен
- 9 Охранник
- 10 Программист

Задание №2

1. Вам необходимо найти кандидата на должность директора HR департамента в крупную нефтегазовую компанию России, который бы соответствовал следующим критериям:

женщина, 45 лет, замужем, имеет детей;

высшее профессиональное образование в сфере HR, ученая

степень по экономике;

имеет 10 лет опыта работы в сфере топ-менеджмента на должности HR управляющего в компаниях нефтегазовой отрасли;

имеет научные публикации в открытой печати;

имеет четкую гражданскую позицию, ведет активную общественную жизнь;

занимается горными лыжами и плаванием.

Разработайте программу поиска данного кандидата.

Сформируйте мотивационное предложение о работе.

2 Изучив материалы кейса, предположите, повлечет ли за собой такой способ найма персонала большие риски?

Типовые ситуационные задачи

Задание №1

Выберите из предлагаемого ниже списка те типы вопросов, которые необходимо задавать кандидату на личном собеседовании. Объясните свой выбор. Приведите несколько примеров на каждую группу вопросов.

- 1 Открытые вопросы
- 2 Сдвоенные вопросы
- 3 Наводящие вопросы
- 4 Двусмысленные вопросы
- 5 Критикующие вопросы
- 6 Исследовательские вопросы
- 7 Дискриминирующие вопросы
- 8 Гипотетические вопросы
- 9 Длинные вопросы
- 10 Сопоставительные вопросы
- 11 «Лирические» вопросы
- 12 Закрытые вопросы

13 Вопросы, предлагающие выбор

14 Анкетные вопросы.

Задание №2

Приведите пример 2-3 предприятий из числа лучших работодателей России по версии Нh (<http://rating.hh.ru/index>), имеющих специальные программы поддержки и/или развития молодых сотрудников. Дайте краткое описание таких программ.

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует

непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно,

логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Абакумова, Н. Н. Социально-экономический аудит персонала : учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 175 с. — ISBN 978-5-4497-1191-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108248.html>

2. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала : учебник / А. Ф. Денисов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 316 с. — ISBN 978-5-4497-1851-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125594.html>

3. Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва : Прометей, 2021. — 264 с. — ISBN 978-5-00172-062-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125619.html>

4. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности : учебное пособие / А. А. Смирнова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 40 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106576.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 67 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121734.html>

2. Ковальжина, Л. С. Технологии управления развитием персонала : учебное пособие / Л. С. Ковальжина. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2021. — 99 с. —

ISBN 978-5-9961-2658-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122329.html>

3. Корсакова, В. В. Основы оценки персонала : конспект лекций / В. В. Корсакова. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 196 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122120.html>

4. Петрова, Ю. А. 10 критериев оценки персонала : учебное пособие / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 101 с. — ISBN 978-5-4486-0451-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79759.html>

5. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-4497-1171-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108232.html>

8.3. Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления
<http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика
<http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент
<http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- Федеральный портал «Российское образование» - <http://www.edu.ru/>
- Генеральный директор: персональный журнал руководителя - <http://www.gendir.ru>

- Организация времени - <http://www.improvement.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачетам непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для

самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до зачета.
3. Время непосредственно перед зачетом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система Консультант Плюс (Консультант Плюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, Консультант Плюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:
Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, Консультант Плюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;

- колонки;
- микрофоны;

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при

необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Технология рекрумента

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление человеческими ресурсами и развитие персонала
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и реализация проектов	УК-2
Профессиональные		ПК-6
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>УК-2.1 определяет задачи исходя из поставленной цели с учетом действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-2.2 реализует задачи проекта в зоне собственной ответственности с учётом имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-2.3 владеет инструментами для определения и достижения задач, подчиненных общей цели, с использованием действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-2.4 владеет навыками представления результатов проектов, возможностями их использования и/или совершенствования</p>
ПК-6	Способен интерпретировать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, использовать знания процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, оформлять сопровождающую документацию, разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, разрабатывать	<p>ПК-6.1 использует на практике Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>ПК-6.2 использует процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</p> <p>ПК-6.3 знает нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда</p> <p>ПК-6.4 оформляет сопровождающую документацию, разрабатывает организационную и функционально-штатную структуры</p> <p>ПК-6.5 разрабатывает локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>

	<p>локальные нормативные акты, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда</p>	
ПК-8	<p>Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>ПК-8.1 анализирует и диагностирует состояние социальной сферы организации ПК-8.2 использует современные технологии социальной работы с персоналом ПК-8.3 участвует в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные	- теоретические и методологические основы рекрутмента персонала	- применять в практической деятельности теоретические и методологические основы рекрутмента	- базовыми навыками применения конкретных технологий рекрутмента в

<p>способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>		<p>персонала, выбирать оптимальные способы, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>объеме компетенции специалистов по работе с персоналом и управленческому консультированию;</p>
<p>Код компетенции</p>	<p>ПК-6</p>		
<p>Способен интерпретировать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, использовать знания процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, оформлять сопровождающую документацию, разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), использовать знания нормативно-правовой базы безопасности и</p>	<p>- технологии диагностики и оценки персонала организации для определения потребности организации в персонале определенного уровня; - методы оценивания эффективности технологий рекрутмента, применяемых на современном рынке труда; – технологии управленческого консультирования в сфере деятельности, инновационных технологиях;</p>	<p>- разрабатывать политику предприятия привлечения, отбора и адаптации персонала; - организовывать работу по подбору кандидатов на открытые кадровые вакансии; - проводить собеседование; - осуществлять оценку кандидатов;</p>	<p>- навыками позиционирования менеджера по персоналу в организации как внутреннего консультанта, инноватора и активного агента организационных изменений на основе современных концепций рекрутмента;</p>

охраны труда			
Код компетенции	ПК-8		
Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	- технологии и методы рекрутмента, взаимосвязи рекрутмента и успешности деятельности организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;	- принять на практике методы и технологии диагностики и оценки персонала организации;	- навыками составления и реализации планов (программ) социального развития персонала с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности,

		- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

1. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотношенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые тесты

1. Какими умения необходимы для специалиста по подбору персонала: (не менее 3 вариантов ответа)

- а) применять информационно-коммуникационные технологии для работы с документами**
- б) правильно и своевременно формировать документы в дела с учетом их специфики**
- в) подготовка и корректировка профиля должности**
- г) оказывать помощь руководителю в распределении его рабочего времени
- д) командная работа
- г) неконфликтность

2. Выберите соответствие понятий и их определений

Понятие		Определение	
1	рекрутинговое (кадровое) агентство	а	фирма, специализирующаяся на подборе квалифицированных кадров для сторонних предприятий за вознаграждение
2	рекрутинг	б	поиск и отбор персонала для компаний-клиентов путем обработки собственной базы данных агентства, контактов с вузами, публикации вакансий в СМИ, интернете
3	хэдхантинг	в	предусматривает большую исследовательскую работу по сбору и анализу информации об успешно работающих компаниях, их руководителях и ведущих специалистах

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

3. Кадровый аутсорсинг включает в себя комплекс работы с кадрами: (не менее 6 вариантов ответа)

- а) подбор персонала
- б) кадровое делопроизводство, юридическое сопровождение
- в) бухгалтерия (начисление заработной платы, расчет налогов)
- г) аттестация и обучение
- д) организация корпоративных мероприятий
- е) формирование корпоративной культуры
- ж) исследовательскую работу по сбору и анализу информации об успешно работающих компаниях
- з) кадровый лизинг
- и) оформление трудовых отношений с сотрудником

4. Инструктаж бывает: (не менее 4-х вариантов ответа)

- а) вводный при поступлении на работу
- б) первичный на рабочем месте
- в) повторный проводится раз в полгода
- г) внеплановый при изменении условий работы
- д) при переходе на новую должность
- е) при увольнении
- ж) нецелевой

5. Какими необходимыми умениями должен обладать специалист по подбору персонала: (не менее 3-х вариантов ответа)

- а) разрабатывать план структурированного собеседования
- б) налаживать и поддерживать контакты в профессиональной среде
- в) анализировать резюме кандидата и оценивать его соответствие профилю должности
- г) разрабатывать квалификационные требования к соискателю вакансии
- д) составлять Профиль должности
- е) составлять заявку на подбор персонала

6. Выберите соответствие понятий и их определение

Понятие		Определение	
1	портрет идеального сотрудника	а	описание характеристик (качеств, навыков, компетенций), которыми должен обладать «идеальный» сотрудник, необходимых для успешной работы в определенной должности
2	компетенция	б	модель поведения, используемая для того, чтобы достичь желаемых результатов, то есть те аспекты личности человека, которые дают возможность ему или ей быть компетентным при выполнении какой либо работы
3	профессиограмма	в	описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

7. Профессиограмма отличается от должностной инструкции прежде всего двумя обстоятельствами: (выберите 2 правильных ответа):

- а) тут нет упоминаний о правах и ответственности работника, то есть о тех разделах, которые делают должностную инструкцию декларативной**
- б) требования к работнику**
- в) дано описание характеристик (качеств, навыков, компетенций), которыми должен обладать «идеальный» руководитель высшего или среднего звена
- г) раскрывается специфика профессионального труда и требований, которые предъявляются к соискателю на должность

8. Установите последовательность. Планирование персонала проходит как четырехэтапный процесс:

- 1) оценка имеющихся человеческих ресурсов**
- 2) планирование будущих потребностей в кадрах**
- 3) оценка будущих потребностей в кадрах**
- 4) разработка проекта удовлетворения будущих потребностей в кадрах**

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

9. На масштабы и методы набора рабочей силы в организации оказывают влияние внешние и внутренние обстоятельства: (не менее 4 вариантов ответа):

- а) ситуация на рынке рабочей силы**
- б) состав рабочей силы и месторасположение организации**
- в) законодательные ограничения**
- г) политика и образ организации**
- д) конкуренция в данной отрасли
- е) государственная политика в сфере занятости
- ж) сегмент рынка, которое занимает организация

10. Выберите соответствие категорий способностей претендента и те, методы оценки, которую хочет рекрутер

Категория способностей		Методы оценки претендента	
1	социальные способности (способность работать в группе, способность к управлению конфликтами, лидерские способности и т.д.)	а	интерактивные методы: дискуссии в группах, деловые игры, собеседования
2	свойства личности (эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, темперамент, память, внимание)	б	тесты на профпригодность (пробная работа); документы соискателей (дипломы с оценками, рекомендательные письма и др.)
3	профессиональные способности и	в	тесты на профпригодность (пробная

знания	работа); документы соискателей (дипломы с оценками, рекомендательные письма и др.)
--------	---

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

11. Кто является основным клиентом рекрутингового агентства: (не менее 2 вариантов ответа):

- а) выпускники вузов
- б) компании-работодатели**
- в) граждане, оставшиеся без работы**
- г) низкоквалифицированные специалисты
- д) трудоспособные граждане

12. Какие типы рекрутеров существуют на рынке: (не менее 3 вариантов ответа)

- а) постоянные сторонние рекрутеры**
- б) временные сторонние рекрутеры**
- в) внутренние рекрутеры**
- г) рекрутеры для подбора высшего персонала
- д) рекрутеры для подбора низкоквалифицированного персонала

13. Выделяют следующие принципы подбора персонала (не менее 3 вариантов ответа):

- а) принцип соответствия**
- б) принцип перспективности**
- в) принцип сменяемости**
- г) принцип эмерджентности
- д) принцип «непрерывной связи»

14. Какие из нижеперечисленных задач необходимо решать рекрутеру: (не менее 2 вариантов ответа)

- а) составление и размещение объявлений о вакансиях**
- б) предварительная оценка кандидатов по резюме**
- в) ведение кандидата в течение испытательного срока
- г) планирование потребности в персонале
- д) составление отчета по проделанной работе

15. Выберите соответствие понятий и их определение

Понятие		Определение	
1	количественная оценка потребности в персонале	а	основывается на анализе предполагаемой организационной структуры (уровни управления, количество подразделений, распределение ответственности), требованиях технологии производства (форма организации совместной деятельности исполнителей),

			маркетинговом плане (план ввода в строй предприятия, поэтапность разворачивания производства), а также на прогнозе изменения количественных характеристик персонала
2	качественная оценка потребности в персонале	б	здесь должны учитываться ценностные ориентации, уровень культуры и образования, профессиональные навыки и умения того персонала, который необходим организации.
3	планирование потребности в персонале	в	часть общего процесса планирования в организации. м

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

16. Выберите соответствие понятий и их определение

Понятие		Определение	
1	нормативный метод	а	расчет общей численности работников (рабочих и специалистов отдельно) на основе планируемого объема производства (продукции, работ, услуг) и прогрессивных норм выработки
2	штатный метод	б	предполагает использование типовых схем управления производством и типовых штатных расписаний
3	метод экспертных оценок	в	установления удельного веса специалистов в конкретной группе специальностей

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

17. Выберите соответствие понятий и их определение

Понятие		Определение	
1	биографическое (поведенческое) интервью	а	выяснение прошлого опыта кандидата с целью прогнозирования его возможностей и способностей
2	интервью по компетенциям	б	определение уровня соответствия кандидата ключевым компетенциям, которые необходимы для работы в данной организации и в данной должности
3	стрессовое интервью	в	оценка кандидата на предмет таких

			качеств, как стрессоустойчивость, умение корректно вести себя в провокационных, стрессовых ситуациях, скорость и эффективность принятия решения
--	--	--	---

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

18. Выберите соответствие понятий и их определение

Понятие		Определение	
1	кейс-интервью	а	кандидату предлагается решить практическую задачу или проблему, возникшую на реальном рабочем месте
2	проективное интервью	б	работодатель узнает кандидата через оценку поведения другого человека
3	brainteaser-интервью	в	вопросы и задания, которые требуют нестандартного мышления и креативности

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

19. Вопросы, которые задают на интервью (не менее 4 вариантов ответа):

- а) открытые вопросы
- б) вопросы на сравнение
- в) проективные вопросы
- г) стресс-вопросы
- д) личные вопросы
- е) провокационные вопросы

20. Выберите соответствие и их определение

Понятие		Определение	
1	аутплейсмент		форма расторжения трудового договора между предприятиями и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания заинтересованным лицам помощи при трудоустройстве
2	замораживание найма новых работников		метод уменьшения численности работников за счет естественной убыли персонала и ликвидации вакантных должностей
3	опережающее профессиональное		процесс обучения, предшествующий

обучение высвобождаемых работников	формальному высвобождаемых работников	сокращения
------------------------------------	---------------------------------------	------------

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

21. Укажите термин определения: «...» - это процедура определения и документального подтверждения независимой организацией соответствия профессиональной компетенции работников требованиям профессиональных стандартов

Ответ: Сертификация персонала

22. Массовый подбор персонала необходим в следующих случаях: (не менее 3 вариантов ответа):

- а) создание нового бизнеса или стремительное развитие существующего, в том числе открытие новых филиалов**
- б) обновление штата в компаниях с высокой текучестью кадров**
- в) сезонный спрос**
- г) поиск руководителей высшего звена
- д) замораживание найма новых работников

23. Установите соответствие: существует 4 основных этапа в массовом подборе:

- 1. подготовительный**
- 2. отбор кандидатов**
- 3. обучение и адаптация**
- 4. анализ результатов**

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

24. Установите последовательность: этапы создания воронки при массовом подборе персонала:

- 1. Размещение вакансии на всех подходящих площадках (рекламное предложение).**
- 2. Телефонный скрининг, после которого отсеются 80% кандидатов.**
- 3. Собеседование: из 1000 оставшихся претендентов примерно 20% не придут, а 60-70% не пройдут этап.**
- 4. После испытательного срока уйдут еще 5-10% кандидатов.**
- 5. Те, кто успешно прошёл все этапы воронки, будут официально трудоустроены**

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--	--

25. Основные ошибки в массовом подборе: (не менее 5 вариантов ответа)

- а) длинная рекрутинговая цепочка**
- б) недостаточный бюджет**
- в) отсутствие плана найма**
- г) медленная обработка резюме**
- д) отсутствие автоматизации**
- д) индивидуальный подход к кандидату
- е) работа по нескольким направлениям поиска
- ж) несогласование потребности в персонале

26. Укажите термин определения: «...» - вид услуги, когда рекрутинговая компания или специалисты кадровой службы компании-работодателя осуществляют целенаправленные действия по трудоустройству увольняемого персонала в определенные в определенные сроки и на определенных условиях

Ответ: Аутплейсмент

27. Установите последовательность: Технология аутплейсмента включает следующие этапы:

1. психологическая поддержка увольняемых сотрудников
2. всеобъемлющая оценка работника, его компетенций с учетом требований рынка труда
3. подготовка и написание резюме, получение навыков прохождения оценочных интервью
4. активное продвижение на рынке труда увольняемого работника

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

28. Выберите соответствие понятий

Понятие		Определение	
1	открытый аутплейсмент	а	применяется в компаниях, сотруднику сообщают, что он попадает под сокращение, предлагают ему содействие в дальнейшем трудоустройстве
2	закрытый аутплейсмент	б	применяется, когда надо уволить нужно важную персону, но говорить напрямую об этом опасно. топ-менеджер может навредить фирме — рассказать её секреты, оповестить СМИ о «слабых местах» руководства. увольнение поручают провести кадровому агентству, подбирающему для менеджера вакансии, от хороших предложений он не откажется;
3	массовый аутплейсмент	в	проводят, когда под сокращение идут целые отделы. данный тип аутплейсмента могут позволить только крупные компании
	индивидуальный аутплейсмент	г	ситуация, когда увольняется один штатный работник, а кадровик подыскивает для него новое место работы

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3	4

29. Установите соответствие: программа аутплейсмента, состоит из нескольких стадий:

1. подбор сведений о кандидате, необходимо оценить карьерный путь сотрудника, его положительные и отрицательные стороны, умения и навыки

2. анализ рынка вакансий, исследование кадровых запросов отрасли и сравнение показателей с потенциалом кандидата
3. личные консультации помогут определить ожидания сотрудника от новой должности, выявить слабые стороны резюме
4. помощь в организации интервью у потенциальных работодателей и советы по презентации своих умений
5. организация обратной связи от работодателей, на основании актуальных данных стратегия поиска вакансии остаётся прежней или меняется

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

30. Выберите соответствие понятий и их определение, в контексте состава документов, определяющих или влияющих на трудовые отношения

Уровень		Наименование документов	
1	международный	а	Декларация прав народов, материалы МОТ, ООН, международные соглашения о разделении труда, кооперации, в том числе в рамках СНГ, и др.
2	федеральный	б	конституция, Гражданский кодекс, КЗОТ, Указы Президента, документы, отражающие государственную политику в сфере труда и занятости: по международному сотрудничеству в разделении труда, по вопросам активной политики в разделении труда (бюджетные программы, программы организации помощи в трудоустройстве, пособия по безработице, информирование населения), по вопросам политики доходов (о системах и размерах оплаты труда, других выплатах, льготах, ценах, налогах, социальной защите, тарифах и т. п.), законодательство об охране труда, о трудовых соглашениях и спорах и т. п., рекомендации Минтруда и НИИ труда, общероссийский классификатор занятий
3	отраслевой	в	тарифные соглашения, отраслевые нормативы и правила, рекомендации, методические материалы, организационно-распорядительные документы министерств, ведомств и

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

31. Выберите соответствие понятий и их определение, в контексте состава документов, определяющих или влияющих на трудовые отношения

Уровень		Наименование документов	
1	корпоративный	а	Устав, коллективный договор (соглашение), положение о персонале или трудовой распорядок, штатное расписание, организационная структура, решения трудового коллектива, собственников, организационно - распорядительные

			документы
2	подразделения	б	Положение о подразделении, штатное расписание и оргструктура подразделения, нормы, нормативы
3	рабочего места	в	Должностная инструкция, трудовое соглашение (контракт), карта анализа содержания труда, карта аттестации рабочего места

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

32. Выберите соответствие понятий и их определение, в контексте состава документов, определяющих или влияющих на трудовые отношения

Наименование документов		Состав документов	
1	«Правила внутреннего распорядка»	а	общие положения, порядок приема, перевода и увольнения работников, основные обязанности их и администрации, рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, внутренний режим, организация работы
2	«Положение о персонале»	б	общие положения, прием на работу, права и обязанности работников и администрации, рабочее время и время отдыха, отпуска, командирование, перевод на новое место работы, заработная плата, социальное страхование и компенсации, меры поощрения и дисциплинарные меры, освобождение от работы, рассмотрение трудовых споров
3	«Должностная инструкция»	в	общие положения, обязанности, права, ответственность, связи по должности

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

33. Виды кадровых агентств: (не менее 3 вариантов ответа)

- а) агентства по трудоустройству,
- б) рекрутинговые агентства
- в) агентства прямого поиска
- г) агентства по трудовым спорам
- д) консалтинговые агентства

34. Выберите соответствие и их определение

Понятие		Определение	
1	традиционное рекрутинговое агентство		имеют физический адрес и обеспечивают подбор кандидатов в своём офисе.
2	рекрутинговые системы для поиска		не имеют физического адреса, поиск и

	персонала и веб-сайты		подбор кандидатов происходит в виртуальном офисе.
3	«нишевые» рекрутинговые агентства		помогают найти потенциальных сотрудников самостоятельно, посещая семинары, выставки, собрания.

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

35. Выберите соответствие между типами оплаты за услуги рекрутинговых агентств и их определений

Тип оплаты		Способ оплаты	
1	комиссионные	а	выплаты, которые агентство получает после трудоустройства подходящего клиенту кандидата
2	выплаты в виде гонорара	б	форма для оплаты услуг применяется, если происходит поиск кандидатов на руководящую должность
3	почасовая выплата при поиске временных сотрудников	в	агентство получает гонорар за поиск сотрудников для разового выполнения работ, то есть на короткий промежуток времени

Заполните соответствующие буквы под цифрами

1	2	3

36. Укажите термин определения: «...» - это совокупность упорядоченных действий, которая должна обеспечить успешный подбор подходящих сотрудников

Ответ: Технология рекрутмента

37. Установите соответствие. Технология рекрутмента состоит из следующих этапов:

1. Получение заявки на поиск и отбор кандидатов;
2. Определение у заказчика требований к работнику;
3. Составление плана рекрутмента;
4. Определение основных методов поиска; поиск кандидатов;
5. Выбор методов отбора;
6. Отбор кандидатов, соответствующих требованиям заказчика из числа кандидатов, претендующих на данную должность;
7. Презентация кандидатов.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--	--	--	--

38. Установите соответствие. Заказ компании-заказчика поступает в рекрутинговое агентство в письменном виде и расписывается по следующему шаблону:

- 1) компания

- 2)должность
- 3)перспективы
- 4)личность
- 5)критерии оценки работника

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

39. Среди основных методов отбора потенциальных кандидатов на вакантную позицию выделяют: (не менее 5 ответов):

- а) анализ письменных документов (анкет, автобиографии, резюме, оценочных листов)
- б) тестирование (психологическое и профессиональное)
- в) собеседование;
- г) интервью
- д) проверка рекомендаций
- е) затраты на обучение одного сотрудника
- ж) ассертивность сотрудника
- з) мониторинг внешней среды

40. Укажите термин определения: Данный метод основан на наблюдении специально обученных ассессоров (оценщиков) за поведением оцениваемых сотрудников в реальных рабочих ситуациях или при выполнении ими различных заданий. Каждый конкретный центр разрабатывается с учетом требований, предъявляемых к работникам.

Ответ: метод оценки «Ассесмент-центр»

Примерный ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. Рекрутинг: сущность и содержание. Роль и место рекрутинга в системе рынка труда.
2. Классификация рекрутинга.
3. Внутренний рекрутинг. Его основные характеристики и этапы.
4. Возникновение и развитие рынка рекрутинговых услуг в России.
5. Влияние интеграции, информатизации и глобализации в мировой экономике на развитие рекрутингового бизнеса.
6. Распространение Интернет-рекрутмента.
7. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ.
8. Развитие рынка рекрутинговых услуг в мире.
9. Функции и должностные обязанности рекрутера.
10. «Executive search» как «поиск» руководителей. Специфика рекрутинга руководителей.
11. Аутплейсмент как рекрутинговая технология.
12. Массовый рекрутинг. Специфика проведения массового отбора.
13. Специфика и применение технологий аутстаффинга, лизинга персонала.
14. Graduate recruitment: сущность и применение технологии.
15. Предоставление временного/контрактного персонала
16. Аутстаффинг: сущность и особенности.
17. Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф.
18. Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями.
19. Ассесмент -центры и их роль в рекрутинге.
20. Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга.
21. Квалификационные требования к соискателю вакансии – базовые и

дополнительные.

22. Документы на этапе отбора персонала и их характеристика.
23. Использование психометрических методов при подборе персонала.
24. Видеорезюме в современном рекрутинге: достоинства и недостатки.
25. Геймификация в современном рекрутинге.
26. Блоги и микроблоги руководителей компаний как инструмент паблисити: направления использования в рекрутинге.
27. Методы размещения информации о вакансиях в Интернете: достоинства и недостатки.
28. Главные виды документов, которые необходимо заполнить при подборе персонала, их структура и особенности.
29. Документационное сопровождение внешнего рекрутинга.
30. Профессиональные решения для автоматизации рекрутинга. Системы автоматизации и их характеристика.

Задания для проверки умений и навыков применения студентами теоретических знаний при решении широкого круга проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач, типовых задач (продвинутой и повышенной уровень формирования компетенции):

Комплексное проблемно-аналитическое задание

Заполните таблицу по основным направлениям рекрутинга персонала.

Таблица 1

Сравнение основных направлений рекрутинга

Направления рекрутинга	Стоимость услуги	Инструменты поиска	Категория кандидатов
1) Классический			
2) Массовый			
3) Прямой поиск			
3.1) Хэдхантинг			
4) Лизинг персонала			
4.1 Временный персонал			
4.2 Аутстаффинг			
4.3 Аутсорсинг			
5) Аутплейсмент			
6) Межрегиональный			
7) Graduate рекрутинг			

Информационные проекты

1. Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие.
2. История возникновения рекрутинга.
3. Развитие рынка рекрутинговых услуг в мире.
4. Развитие рынка рекрутинговых услуг России.
5. Классификация рекрутинговых агентств и их характеристика.
6. Квалификационные требования профстандарта специалиста по подбору персонала
7. Основные положения профстандарта специалиста по подбору персонала «Специалист по подбору персонала (рекрутер)».
8. Классический рекрутинг как вид услуги по подбору персонала.
9. Стандарты и ключевые отличия «Executive search» рекрутинг.

10. Аутплейсмент как рекрутинговая технология.

Творческие задания

1. Массовый рекрутмент: сущность и содержание.

2. Подбор персонала в системе корпоративной культуры предприятия (на примере конкретного предприятия)

3. Специфика развития специализированных интернет-порталов по поиску работы в России.

4. Современные подходы к определению хедхантинга и его основные разновидности.

5. Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф.

6. Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями.

7. Типы собеседований и их особенности.

8. Интервью по компетенциям.

9. Геймификация в современном рекрутменте

10. Показатели эффективности профессионального подбора персонала.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированной оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому

занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.