

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**  
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО  
Директор института  
магистратуры  
И.В. Ярмоленко  
«31» марта 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор института экономики и  
менеджмента  
/ Ю.А. Дорошенко  
«31» марта 2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**дисциплины**  
**ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТМЕНТА**

направление подготовки:

**38.04.03 Управление персоналом**

направленность программы (профиль):

**Управление персоналом организации**

Квалификация

Магистр

Форма обучения


Очная

Институт экономики и менеджмента  
Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 958.
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г.Шухова в 2021 году.

Составитель: канд. соц. наук, доцент  И.В. Савенкова

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

«26» июня 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой:  
кандидат социологических наук, доцент  В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласованна с выпускающей кафедрой социологии и управления

«26» июня 2021 г.

Заведующий кафедрой:  
кандидат социологических наук, доцент  В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа одобрена методической комиссией института экономики и менеджмента

«30» июня 2021 г., протокол № 7

Председатель:  
кандидат экономических наук, доцент  Л.И. Журавлева

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Общепрофессиональные компетенции	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.4 Применяет при решении социально-экономических, организационных, управленческих задач знания междисциплинарного уровня, критически оценивает существующие передовые практики, теории и результаты научных исследований по управлению персоналом	Демонстрирует знания основ организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; сущность, задачи и цели кадрового планирования и контроллинга персонала; основы маркетинга персонала и рынка трудовых ресурсов; система рекрутинга персонала; особенности разработки и реализации стратегии привлечения персонала. Демонстрирует умения разрабатывать стратегию кадрового планирования и контроллинга персонала; разрабатывать требования к вакантной должности, разрабатывать план маркетинга персонала и анализировать рынок трудовых ресурсов; разрабатывать и реализовывать на практике

			<p>стратегию привлечения персонала. Демонстрирует навыки кадрового планирования и контроллинга персонала; навыки маркетинга персонала и анализа рынка трудовых ресурсов; навыки работы с технологиями привлечения персонала; навыки поиска, подбора и отбора персонала.</p>
	<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.4. Разрабатывает и применяет основные технологии подбора, отбора и найма персонала в динамичной среде и оценивает их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>Демонстрирует знания основных технологий подбора, отбора и найма персонала в динамической среде, методик оценки их социальной и экономической эффективности. Демонстрирует умения применять основные технологии подбора, отбора и найма персонала, разрабатывать и применять при отборе персонала различные виды интервью с соискателями рабочих мест, использовать методы деловой оценки персонала при найме. Демонстрирует навыки работы с основными технологиями подбора, отбора и</p>

			найма персонала; с различными методиками проведения интервью с соискателями рабочих мест, с различными методами оценки персонала при отборе.
Профессиональные компетенции	ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий	ПК-1.4. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере рекрутмента	Демонстрирует знания истории развития рекрутмента за рубежом и в России; основных концептуальных идей, принципов, форм и методов рекрутмента; основных подходов к классификации рекрутмента; видов рекрутинговых агентств и критериев их выбора. Демонстрирует умения определять эффективные принципы, формы и методы рекрутмента, алгоритмизировать процесс рекрутинга персонала, оценивать результативность рекрутмента. Демонстрирует навыки применения эффективных технологий рекрутмента исходя из целей и стратегии организации,

			выбора оптимальных методов и инструментов рекрутмента.
	ПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом	ПК-2.5. Осуществляет разработку и реализацию стратегических планов и программ, процедур и технологий в сфере рекрутмента	Демонстрирует знания стратегических планов, программ, процедур в обеспечении персоналом организации, методов анализа количественного и качественного состава персонала, принципов разработки планов маркетинга персонала и технологий в сфере рекрутмента. Демонстрирует умения разработки кадровой стратегии и кадровой политики, применения методов анализа количественного и качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, использования технологий в сфере рекрутмента. Демонстрирует навыки разработки кадровой стратегии и кадровой политики организации, анализа количественного и

			качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, оценки результативности процесса рекрутмента.
--	--	--	---

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Компетенция **ОПК-1.** Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д02	Корпоративная социальная ответственность
Б1.Б.Д05	Современные технологии лидерства и управления командой
Б1.Б.Д08	Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность
Б1.Б.Д09	Технологии рекрутмента
Б1.Б.Д10	Методология научных исследований в управлении персоналом
Б2.Б.У01	Учебная научно-исследовательская работа
Б2.Б.П01	Профессиональная практика
Б2.Б.01	Преддипломная практика
Б3.	Государственная итоговая аттестация

Компетенция **ОПК-3.** Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д03	Стратегическое управления персоналом организации
Б1.Б.Д07	Теория и практика кадровой политики организации
Б1.Б.Д08	Современная трудовое законодательство и кадровая безопасность
Б1.Б.Д09	Технологии рекрутмента
Б1.Б.Д11	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
Б2.Б.П01	Профессиональная практика
Б2.Б.01	Преддипломная практика
Б3.	Государственная итоговая аттестация

Компетенция **ПК-1**. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д04	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
Б1.Б.Д07	Теория и практика кадровой политики организации
Б1.Б.Д08	Современная трудовое законодательство и кадровая безопасность
Б1.Б.Д09	Технологии рекрутмента
Б1.Б.Д11	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
Б1.В.Н1.Д01	Технологии управления конфликтами и стрессами
Б1.В.Н1.Д02	Управление корпоративной культурой
Б1.В.Н1.Д03	Развитие персонала и карьерный менеджмент
Б1.В.Н1.Д04	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
Б1.В.Н1.Д05	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Б1.В.Н1.Д06	Кадровый консалтинг и аудит
Б2.Б.П01	Профессиональная практика
Б2.Б.01	Преддипломная практика
Б3.	Государственная итоговая аттестация

Компетенция **ПК-2**. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименование дисциплины
Б1.Б.Д03	Стратегическое управления персоналом организации
Б1.Б.Д04	Технологии управления персоналом и проектный менеджмент
Б1.Б.Д07	Теория и практика кадровой политики организации
Б1.Б.Д11	Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности
Б1.Б.Д09	Технологии рекрутинга
Б1.В.Н1.Д01	Технологии управления конфликтами и стрессами
Б1.В.Н1.Д02	Управление корпоративной культурой
Б1.В.Н1.Д03	Развитие персонала и карьерный менеджмент
Б1.В.Н1.Д04	Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы
Б1.В.Н1.Д05	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Б1.В.Н1.Д06	Кадровый консалтинг и аудит
Б1.В.Н1.ДЭ02	Современные проблемы управления занятостью
Б1.В.Н1.ДЭ02	Рынок труда и занятость населения
Б2.Б.П01	Профессиональная практика
Б2.Б.01	Преддипломная практика
Б3.	Государственная итоговая аттестация



### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 часов.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 2
Общая трудоемкость дисциплины, час	180	180
<b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>	73	73
лекции	34	34
лабораторные		
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	5	5
<b>Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:</b>	107	107
Курсовой проект		
Курсовая работа		
Расчетно-графическое задания		
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	62	62
Форма промежуточная аттестация (экзамен)	36	36

### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем

##### Курс 1 Семестр 2

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час
-------	---	---

		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
<b>1. Теоретические основы подбора, отбора и найма персонала</b>					
	Понятие «отбор», «подбор» и «найм» персонала. Понятие «рекрутмент» и его сущность. Сравнительный анализ понятий «отбор», «подбор», «найм» с понятием «рекрутмент». История становления профессионального подбора. История становления отбора и найма как области практики. Основные цели и задачи отбора при найме. Кадровый маркетинг. Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда. Рекрутмент как инструмент кадровой политики организации. Классификация рекрутинговых услуг. Инструкция рекрутера. Этапы становления рекрутмента в России. Основные направления и перспективы развития рекрутингового бизнеса в России. Кадровые агентства на российском рынке.	2	2		5
<b>2. Концепция и принципы подбора, отбора и найма персонала</b>					
	Основные направления отбора и найма как науки. Концепция управления персоналом, концепция человеческих ресурсов, концепция отбор и найма. Принципы отбора и найма персонала. Научно-методические принципы подбора персонала. Планирование рекрутмента. Стратегия кадрового планирования и контроллинга персонала. Внутренний и внешний рекрутмент.	2	2		5
<b>3. Алгоритм технологии рекрутмента персонала</b>					
	Анализ потребности в персонале. Бюджетирование, сроки и зональность подбора. Элементы технологии рекрутмента персонала. Определение содержания и требования работы. Определение основных источников поступления кандидатов. Внутренние и внешние источники информации, обеспечивающие организации эффективный поиск кандидатов на вакансию. Сравнительный анализ различных источников. Использование услуг кадровых агентств. Использование СМИ и сети интернет для поиска кандидатов. Документы, необходимые для организации эффективного поиска персонала. Профессиональный отбор через оценку кандидатов. Структура и методы профессионального подбора в организацию. Выбор методик набора кадров. Введение в должность.	2	2		5
<b>4. Факторы, влияющие на технологию эффективного рекрутмента персонала</b>					
	Анализ внешнего рынка рабочей силы. Зависимость технологии рекрутмента персонала от факторов	2	2		5

	внешней среды. Влияние на подбор, отбор и найм внутренних факторов. Оценка эффективности технологии рекрутмента в организации. Перечень ошибок при подборе кандидатов. Анализ текучести кадров. Расчет эффективности рекрутмента.				
<b>5. Технология изучения кандидатов на вакантное место</b>					
	Анализ деятельности на рабочем месте. Составление описания вакансии. Составление портрета кандидата. Составление задания на закрытие вакансии. Методы поиска кандидатов на вакантное место. Источники поиска кандидатов. Новые технологии в предварительном отборе кандидатов. Поиск и привлечение кандидатов: публикации объявлений, реклама. Правила составления эффективного объявления о вакансии. Контент-анализ заявительных документов. Специфика удаленного поиска и отбора кандидатов.	2	2		5
<b>6. Базовые технологии рекрутмента персонала</b>					
	Технологизация рекрутмента персонала. Классификация технологий рекрутмента персонала. Технология массового подбора персонала. Executive Search; Head hunting; Selection Recruitment (классический рекрутмент); Executive Recruitment; Graduate Recruitment; Permanent Recruitment. Скрининг. Аутплейсмент: основные этапы и преимущества для работодателя, и соискателя. Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента. Работа с кадровым резервом.	6	6		7
<b>7. Отбор резюме персонала</b>					
	Отбор и обзор резюме кандидатов на вакантную должность. Анализ резюме кандидатов на вакантную должность. Квалификационные вопросы. Техника работы с возражениями. Привлечение кандидатов по рекомендациям. Проверка рекомендаций. Технологические особенности массового (проектного) рекрутмента.	2	2		5
<b>8. Типы интервью и методика их проведения</b>					
	Цели интервью. Структура интервью. Подготовка к интервью. Виды интервью. Телефонное интервью. Личное интервью. Биографическое интервью. Интервью по компетенциям. Критериальное интервью. Свободное интервью. Стрессовое интервью. Кейс-интервью. Типы вопросов на интервью. Проверка знания английского языка. Специфика вербального и невербального поведения на интервью. Завершение интервью. Подготовка кандидата и линейного руководителя к первому интервью. Подготовка кандидата ко второму (финальному) интервью. Презентация кандидата. Организация собеседования. Обратная связь от кандидата после интервью. Комментарии по ходу интервью. Обратная связь от линейного	4	4		5

	руководителя после интервью. Принятие решения о выходе на работу.				
<b>9. Assessment center: технология оценки и развития персонала</b>					
	Особенности проведения оценки кандидатов: индивидуальная оценка (ассесмент), групповая оценка (ассесмент-центр / центр оценки и развития). Оценка 360°. Специфика онлайн-оценки. Типология тестов, применяемых при отборе персонала. Типология тестов, применяемых при отборе персонала. Деловая игра как метод профессиональных проб. Профессиональное и психологическое тестирование. Принятие решения по вакансии. Предложение о работе. Обсуждение итоговых условий с кандидатом. Технология отказов кандидатам. Оформление закрытия вакансии. Презентация кандидата внутреннему клиенту. Оформление закрытия вакансии. Получение рекомендаций. Ловушки для кандидата и рекрутера.	4	4		5
<b>10. Виды найма и их применение</b>					
	Прием на работу, порядок оформления при найме. Принципы организации работы по найму персонала в организации. Виды найма. Разновидности временного найма персонала. Испытательный срок. Последовательность действий на этапе найма. Особенности найма различных категорий персонала.	2	2		5
<b>11. Технология организации найма персонала</b>					
	Документальное обеспечение найма: оформление заявления о приеме на работу, оформление записи в трудовой книжке, личной карточке, личном деле, приказы и другие распорядительные документы, сопровождающие найм персонала в организациях. Организация найма на российских предприятиях. Особенности отбора и найма на зарубежных предприятиях. Отбор и наем кандидатов на интернациональных предприятиях. Трансформация рекрутмента.	2	2		5
<b>12. Технология сотрудничества с рекрутинговым агентством</b>					
	Понятие и виды кадровых агентств. Сотрудничество с рекрутинговыми агентствами: договорные отношения, постановка задачи и консультирование, алгоритм подбора персонала, адаптация и сопровождение. Критерии оценки эффективности функционирования кадрового агентства: показатель «повторного бизнеса», «средних издержек», «заключенных/неотработанных контактов», «доли в общих затратах клиента на рекрутинговые услуги», «эксклюзивности», «нового клиента», «удержания клиента», «новой услуги». Расчет указанных показателей.	4	4		5
	<b>ВСЕГО:</b>	34	34		62

## 4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 2				
1.	Теоретические основы подбора, отбора и найма персонала	Ознакомление студентов с программой освоения дисциплины. Интерпретация основных понятий и сущности рекрутмента. История рекрутмента. Задачи рекрутмента в современных условиях. Тенденции рынка рекрутинговых услуг. Этапы становления рекрутмента в России. Специфика рекрутмента в России. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в России. Кадровые агентства на российском рынке.	2	4
2.	Концепция и принципы подбора, отбора и найма персонала	Рассмотрение основных направлений отбора и найма как науки, концепции управления персоналом, концепции человеческих ресурсов, концепции отбор и найма, принципов отбора и найма персонала, планирование рекрутмента. Обсуждение внутреннего и внешнего рекрутмент. Бюджетирование, сроки и зональность подбора. Анализ потребности в персонале. Планирование рекрутмента. Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании. Разработка стратегии кадрового планирования и контроллинга персонала.	2	4
3.	Алгоритм технологии рекрутмента персонала	Анализ потребности в кадрах. Элементы технологии рекрутмента персонала. Определение основных источников поступления кандидатов. Внутренние и внешние источники информации, обеспечивающие организации эффективный поиск кандидатов	2	4

		на вакансию. Сравнительный анализ различных источников. Использование услуг кадровых агентств. Использование СМИ и сети интернет для поиска кандидатов. Документы, необходимые для организации эффективного поиска персонала. Профессиональный отбор через оценку кандидатов. Структура и методы профессионального подбора в организацию. Выбор методик набора кадров. Введение в должность.		
4.	Факторы, влияющие на технологию эффективного рекрутмента персонала	Анализ внешнего рынка рабочей силы. Обсуждение зависимости технологии рекрутмента персонала от факторов внешней среды. Влияние на подбор, отбор и найм внутренних факторов. Оценка эффективности технологии рекрутмента в организации. Перечень ошибок при подборе кандидатов. Анализ текучести кадров. Расчет эффективности рекрутмента.	2	4
5.	Технология изучения кандидатов на вакантное место	Анализ деятельности на рабочем месте. Экспертиза вакансии. Составление портрета кандидата. Составление задания на закрытие вакансии. Поиск и привлечение кандидатов: публикации объявлений, реклама. Правила составления эффективного объявления о вакансии. Контент-анализ заявительных документов. Методы поиска кандидатов. Источники поиска кандидатов. Разработка и реализация на практике стратегии привлечения персонала. Разработка и внедрение требований к должностям. Технологические особенности массового (проектного) рекрутмента.	2	4
6.	Базовые технологии рекрутмента персонала	Практическое освоение технологий массового подбора персонала. Executive Search; Head hunting; Selection Recruitment (классический рекрутмент); Executive Recruitment; Graduate	6	4

		Recruitment; Permanent Recruitment. Аутплейсмент: основные этапы и преимущества для работодателя и соискателя. Работа с кадровым резервом. Разработка требований к вакантной должности. Разработка плана маркетинга персонала и проведение анализа рынка трудовых ресурсов.		
7.	Отбор резюме персонала	Рассмотрение процедуры составления резюме кандидатов на вакантную должность. Анализ резюме кандидатов на вакантную должность. Техника работы с возражениями. Привлечение кандидатов по рекомендациям. Проверка рекомендаций. Практическое освоение студентами процедуры составления резюме и размещение их на сайтах по трудоустройству.	2	4
8.	Типы интервью и методика их проведения	Рассмотрение видов интервью, структуры интервью, процедуры подготовки к интервью, типов вопросов на интервью, процедуры завершения интервью. Подготовка кандидата и линейного руководителя к первому и второму (финальному) интервью. Обратная связь от кандидата после интервью. Комментарии по ходу интервью. Обратная связь от линейного руководителя после интервью. Принятие решения о выходе на работу. Разработка и применение при отборе персонала различных видов интервью с соискателями рабочих мест.	4	4
9.	Assessment center: технология оценки и развития персонала	Рассмотрение особенностей проведения оценки кандидатов: индивидуальная оценка (ассесмент), групповая оценка (ассесмент-центр / центр оценки и развития). Специфика онлайн-оценки. Обсуждение типологии тестов, применяемых при отборе персонала. Анализ технологии отказов кандидатам. Презентация кандидата внутреннему клиенту.	4	4

		Оформление закрытия вакансии. Получение рекомендаций. Обсуждение ловушек для кандидатов и рекрутеров.		
10.	Виды найма и их применение	Рассмотрение классификации найма персонала. Разбор ошибок при подборе кандидатов. Анализ текучести кадров. Расчет эффективности рекрутмента. Обсуждение и защита ИДЗ студентами.	2	3
11.	Технология организации найма персонала	Анализ документального обеспечения найма персонала: оформление заявления о приеме на работу, оформление записи в трудовой книжке, личной карточке, личном деле, приказы и другие распорядительные документы, сопровождающие найм персонала в организациях. Обсуждение процедуры организации найма на российских предприятиях. Анализ технологии отбора и найма персонала на зарубежных предприятиях, тенденций отбора и найма кандидатов на интернациональных предприятиях, трансформации рекрутмента персонала в современных условиях.	2	2
12.	Технология сотрудничества с рекрутинговым агентством	Рассмотрение и обсуждение типов кадровых агентств. Анализ алгоритма подбора персонала рекрутинговым агентством. Обсуждение сотрудничества с рекрутинговыми агентствами (договорные отношения, постановка задачи и консультирование, алгоритм подбора персонала, адаптация и сопровождение). Рассмотрение и расчет показателей оценки эффективности функционирования кадрового агентства: показатель «повторного бизнеса», «средних издержек», «заключенных/неотработанных контактов», «доли в общих затратах клиента на рекрутинговые услуги»,	4	4



		«ЭКСКЛЮЗИВНОСТИ», «НОВОГО КЛИЕНТА», «УДЕРЖАНИЯ КЛИЕНТА», «НОВОЙ УСЛУГИ».		
ВСЕГО:			34	45

### 4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

### 4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

### 4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

ИДЗ выполняется студентом в процессе изучения дисциплины «Рекрутмент» и имеет целью закрепление полученных теоретических знаний.

ИДЗ представляет собой раскрытие темы с использованием обзорной, информационной, методической литературы.

Выбор темы ИДЗ осуществляется по рекомендации преподавателя либо самостоятельно студентом.

Структура ИДЗ: титульный лист, содержание ИДЗ, введение, основная часть, подразделяющаяся на разделы, заключение, список литературы, приложения.

Требования: Объем ИДЗ составляет от 20 до 25 стр. формата А4, шрифт Times New Roman, размер 14 пт, интервал 1,5.

Обязательным атрибутом ИДЗ является правильно оформленные сноски и список источников и литературы, который должен включать в себя учебную и научную литературу, а также нормативные правовые акты.

Образец оформления списка источников и литературы:

1. Алавердов, А. Управление человеческими ресурсами организации [Текст] / А. Алавердов. – М.: Синергия, 2018. – 680 с.

2. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник для вузов [Текст] / В.Р. Веснин. М.: Проспект, 2019. – 342 с.

3. Калиничева, С. Как растить профессионалов и не бояться, что они уволятся. Пропишите для каждого этапа развития меры по удержанию [Электронный ресурс] / С. Калиничева // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2018. – №12 (декабрь) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/article.aspx?aid=685899>.

Сноски должны быть постраничные, Times New Roman, размер 10 пт.

Образец оформления сносок:

1. Алавердов, А. Управление человеческими ресурсами организации / А. Алавердов. – М.: Синергия, 2018. – С.225.

2. Христофоров, И.Т. Ротация как средство развития персонала / И.Т. Христофоров // Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/rotatsiya-kak-sredstvo-razvitiya-personala>.

### **Темы индивидуального домашнего задания**

1. Особенности кадрового маркетинга организации.
2. Профессиональный подбор кадров для предприятия сферы услуг.
3. Востребованность специалистов – выпускников вузов на рынке труда Белгородской области.
4. Компетенции специалиста-менеджера по персоналу как фактор его конкурентоспособности на рынке труда.
5. Профессионально важные качества менеджера как фактор конкурентоспособности на рынке труда.
6. Особенности профессионального отбора специалистов в агропромышленном комплексе.
7. Особенности профессионального отбора в сфере малого бизнеса.
8. Особенности профессионального подбора на государственную гражданскую службу.
9. Возможности профессиональной диагностики в отборе кандидатов на руководящие должности.
10. Критерии профотбора на должность менеджера по персоналу.
11. Особенности профессионального профиля предпринимателя.
12. Ограничения и противопоказания в выборе профессии «менеджер по персоналу».
13. Роль факторов трудоизбыточности и трудонедостаточности в профессиональном подборе персонала.
14. Особенности профессионального подбора кадров на интернациональном предприятии.
15. Совершенствование алгоритма отбора персонала в организации.
16. Специфика найма персонала на российских предприятиях.
17. Роль глобального экономического кризиса в формировании потребности в персонале организации.
18. Инновационные методы отбора персонала.
19. Совершенствование технологии найма в организации.
20. Роль внешних факторов в формировании системы отбора и найма организации.
21. Роль внутренних факторов организации в формировании подсистемы подбора, отбора и найма персонала.
22. Особенности формирования имиджа организации как работодателя.
23. Оптимизация процедуры отбора кадров на основе контактных методов.
24. Разработка технологии бесконтактной оценки персонала при профессиональном отборе.
25. Особенности применения психологических методов в отборе на вакантную должность.

26. Профессиональная деятельность и этика в сфере рекрутмента.
27. Использование Интернет-технологии в рекрутменте.
28. Технология качественного подбора руководителей и ключевых специалистов.
29. Профессиональное и психологическое тестирование в отборе кандидатов на вакантную должность.
30. Актуальность и перспективность видео - и WEB-резюме.
31. Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию.
32. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации.
33. Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях организации.
34. Рекрутмент как инструмент кадровой политики организации.
35. Основные виды рекрутмента.
36. Документооборот в рекрутинге персонала.
37. Профессиональные качества рекрутера.
38. Технология традиционного подбора персонала.
39. Технология Хэдхантинг.
40. Особенности технологии Graduate Recruitment.
41. Технология Staff selection.
42. Технология Executive search.
43. Технология Talents search.
44. Технология лизинга персонала.
45. Технология аутплейсмента.
46. Маркетинговые технологии в рекрутменте.
47. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях.
48. Методы и специфика проектирования рабочего места.
49. Консультирование как метод повышения эффективности взаимодействия провайдера и представителей кадровых служб компании-заказчика.
50. Эффективность информационных каналов в рекрутинге (рабочие сайты, социальные сети, skype, СМИ).
51. Специализированные каналы распространения информации о вакансиях: ярмарки вакансий, службы занятости.
52. Особенности продажи рекрутинговых услуг.
53. Тенденции рынка рекрутинговых услуг.
54. Специфика рекрутмента в России.
55. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в России.
- 56.
57. Найм персонала как маркетинговая программа.
58. Разновидности временного найма, технология поиска временного персонала.

59. Понятие и сущность аутстаффинга персонала.
60. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала.
61. Кадровые агентства и специфика их работы.
62. Основные технологии работы кадрового/рекрутингового агентства.
63. Технология оценки эффективности работы рекрутинговых агентств.
64. Характеристика основных источников привлечения персонала, их преимущества и недостатки.
65. Посещение конференций, ярмарок вакансий и выставок как инструмент поиска кандидатов.
66. Профессиональные сообщества, ассоциации, бизнес-клубы как информационные источники при рекрутменте.
67. Провокативные техники в отборочном интервью.
68. Специфика вербального и невербального поведения в процессе интервью.
69. Технологии поиска и подбора молодых специалистов.
70. Специфические особенности технологии Event-рекрутинга.
71. Оценка прогностической валидности различных методов отбора кандидатов на вакантную должность.
72. Технология краудсорсинга в современных условиях.
73. Технология поиска вакансии с помощью социальных сетей.
74. Технология отказов кандидатам.
75. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы кандидатов на вакантную должность.
76. Сравнительный анализ востребованных профессий на российском и региональном рынке.
77. PR-технологии при формировании имиджа работодателя.
78. Технологии кадрового консалтинга.
79. Технология взаимодействия кадровой службы предприятия с учебными заведениями.
80. Технология оценки эффективности работы рекрутинговых агентств.

## **5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **5.1. Реализация компетенций**

Компетенция **ОПК-1**. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-1.4. Применяет при решении социально-экономических,	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

организационных, управленческих задач знания междисциплинарного уровня, критически оценивает существующие передовые практики, теории и результаты научных исследований по управлению персоналом	
---	--

Компетенция **ОПК-3**. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ОПК-3.1. Способен разрабатывать и применять основные технологии подбора, отбора и найма персонала в динамичной среде и оценивает их социальную и экономическую эффективность	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

Компетенция **ПК-1**. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.1. Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации в сфере рекрутмента	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

Компетенция **ПК-2**. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-2.8. Осуществляет разработку и реализацию стратегических планов и программ, процедур и технологий в сфере рекрутмента	Экзамен, тестовый контроль, устный опрос

## 5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

### 5.2.1. Перечень контрольных вопросов для зачета

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
---	---------------------------------	---------------------------------------

п/п		
1.	Теоретические основы подбора, отбора и найма персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие «отбор», «подбор» и «найм» персонала.</li> <li>2. Понятие «рекрутмент» и его сущность. Сравнительный анализ понятий «отбор», «подбор», «найм» с понятием «рекрутмент».</li> <li>3. История становления профессионального подбора.</li> <li>4. История становления отбора и найма как области практики. Основные цели и задачи отбора при найме.</li> <li>5. Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда. Классификация рекрутинговых услуг.</li> <li>6. Этапы становления рекрутмента в России.</li> <li>7. Основные направления и перспективы развития рекрутингового бизнеса в России.</li> <li>8. Кадровые агентства на российском рынке.</li> </ol>
2.	Концепция и принципы подбора, отбора и найма персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные направления отбора и найма как науки.</li> <li>2. Концепция управления персоналом, концепция человеческих ресурсов, концепция отбора и найма.</li> <li>3. Принципы отбора и найма персонала.</li> <li>4. Научно-методические принципы подбора персонала.</li> <li>5. Стратегия кадрового планирования и контроллинга персонала.</li> <li>6. Внутренний и внешний рекрутмент.</li> </ol>
3.	Алгоритм технологии рекрутмента персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные элементы технологии рекрутмента персонала.</li> <li>2. Анализ потребности в кадрах.</li> <li>3. Определение содержания и требований работы.</li> <li>4. Определение основных источников поступления кандидатов.</li> <li>5. Внутренние и внешние источники информации, обеспечивающие организации эффективный поиск кандидатов на вакансию.</li> <li>6. Сравнительный анализ различных источников.</li> <li>7. Использование услуг кадровых агентств.</li> <li>8. Использование СМИ и сети интернет для поиска кандидатов.</li> <li>9. Документы, необходимые для организации эффективного поиска персонала.</li> <li>10. Профессиональный отбор через оценку кандидатов.</li> <li>11. Структура и методы профессионального подбора в организацию.</li> <li>12. Выбор методик набора кадров. Введение в должность.</li> </ol>

4.	Факторы, влияющие на технологию эффективного рекрутмента персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ внешнего рынка рабочей силы.</li> <li>2. Зависимость технологии рекрутмента персонала от факторов внешней среды.</li> <li>3. Влияние на подбор, отбор и найм внутренних факторов.</li> <li>4. Оценка эффективности технологии рекрутмента в организации.</li> <li>5. Перечень ошибок при подборе кандидатов.</li> <li>6. Анализ текучести кадров.</li> <li>7. Расчет эффективности рекрутмента.</li> </ol>
5.	Технология изучения кандидатов на вакантное место	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ деятельности на рабочем месте.</li> <li>2. Составление описания вакансии. Составление портрета кандидата.</li> <li>3. Составление задания на закрытие вакансии. Методы поиска кандидатов на вакантное место.</li> <li>4. Источники поиска кандидатов.</li> <li>5. Новые технологии в предварительном отборе кандидатов.</li> <li>6. Поиск и привлечение кандидатов: публикации объявлений, реклама.</li> <li>7. Правила составления эффективного объявления о вакансии. Контент-анализ заявительных документов.</li> <li>8. Бесконтактные методы отбора персонала. Анализ заявления, автобиографии и фотографии.</li> <li>9. Бесконтактные методы отбора персонала. Анализ свидетельств и рекомендательных писем.</li> <li>10. Бесконтактные методы отбора персонала. Анкетирование.</li> <li>11. Бесконтактные методы отбора персонала. Графологическая экспертиза.</li> <li>12. Полуконтактные методы изучения кандидатов.</li> <li>13. Профессиональные испытания.</li> <li>14. Специфика удаленного поиска и отбора кандидатов.</li> </ol>
6.	Базовые технологии рекрутмента персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Технологизация рекрутмента персонала.</li> <li>2. Классификация технологий рекрутмента персонала.</li> <li>3. Технология массового подбора персонала.</li> <li>4. Executive Search.</li> <li>5. Head hunting.</li> <li>6. Selection Recruitment (классический рекрутмент).</li> <li>7. Executive Recruitment.</li> <li>8. Graduate Recruitment.</li> <li>9. Permanent Recruitment.</li> <li>10. Скрининг. Лизинг.</li> <li>11. Аутплейсмент: основные этапы и преимущества для работодателя, и соискателя.</li> <li>12. Работа с кадровым резервом.</li> </ol>
7.	Отбор резюме персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отбор и обзор резюме кандидатов на вакантную должность.</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Анализ резюме кандидатов на вакантную должность. Квалификационные вопросы.</li> <li>3. Техника работы с возражениями.</li> <li>4. Привлечение кандидатов по рекомендациям.</li> <li>5. Проверка рекомендаций.</li> <li>6. Технологические особенности массового (проектного) рекрутмента..</li> </ol>
8.	Типы интервью и методика их проведения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цели интервью. Структура интервью.</li> <li>2. Интервью (собеседование) как контактный метод в отборе кандидатов.</li> <li>3. Подготовка к интервью. Виды интервью.</li> <li>4. Телефонное интервью. Личное интервью.</li> <li>5. Биографическое интервью. Интервью по компетенциям.</li> <li>6. Критериальное интервью. Свободное интервью.</li> <li>7. Стрессовое интервью. Кейс-интервью.</li> <li>8. Типы вопросов на интервью. Специфика вербального и невербального поведения на интервью.</li> <li>9. Завершение интервью. Презентация кандидата.</li> <li>10. Обратная связь от кандидата после интервью.</li> <li>11. Комментарии по ходу интервью. Принятие решения о выходе на работу.</li> </ol>
9.	Assessment center: технология оценки и развития персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности проведения оценки кандидатов: индивидуальная оценка (ассесмент), групповая оценка (ассесмент-центр / центр оценки и развития).</li> <li>2. Оценка 360°. Специфика онлайн-оценки.</li> <li>3. Типология тестов, применяемых при отборе персонала.</li> <li>4. Типология тестов, применяемых при отборе персонала.</li> <li>5. Деловая игра как метод профессиональных проб.</li> <li>6. Профессиональное и психологическое тестирование.</li> <li>7. Принятие решения по вакансии.</li> <li>8. Обсуждение итоговых условий с кандидатом.</li> <li>9. Технология отказов кандидатам.</li> <li>10. Оформление закрытия вакансии.</li> <li>11. Презентация кандидата внутреннему клиенту.</li> <li>12. Получение рекомендаций.</li> </ol>
10.	Виды найма и их применение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прием на работу, порядок оформления при найме.</li> <li>2. Принципы организации работы по найму персонала в организации.</li> <li>3. Виды найма. Разновидности временного найма персонала.</li> <li>4. Испытательный срок.</li> <li>5. Последовательность действий на этапе найма. Особенности найма различных категорий персонала.</li> </ol>
11.	Технология и опыт	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Документальное обеспечение найма: оформление</li> </ol>



	организации найма	заявления о приеме на работу, оформление записи в трудовой книжке, личной карточке, личном деле, приказы и другие распорядительные документы, сопровождающие найм персонала в организациях. 2. Организация найма на российских предприятиях. 3. Особенности отбора и найма на зарубежных предприятиях. 4. Отбор и наем кандидатов на интернациональных предприятиях. 5. Трансформация рекрутмента.
12.	Технология сотрудничества с рекрутинговым агентством	1. Понятие и виды кадровых агентств. 2. Договорные отношения с рекрутинговым агентством.\Постановка задачи и консультирование. 3. Алгоритм подбора персонала рекрутинговым агентством. 4. Адаптация и сопровождение кандидатов. 5. Критерии оценки эффективности работы рекрутингового агентства. 6. Критерии оценки эффективности функционирования кадрового агентства.

**5.2.2. Перечень контрольных материалов  
для защиты курсового проекта/ курсовой работы**  
Не предусмотрено учебным планом.

**5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего  
контроля в семестре**

Тестирование проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 40 вопросов, с возможностью одиночного или множественного выбора.

**Примерные варианты тестовых заданий**

**Вариант теста 1.**

**1. Старейшие кадровые компании России:**

- 1) возникли в 1995 г. на волне новых законов области рекрутинга
- 2) появились лишь после 1991-1992 гг.
- 3) появились еще в советском периоде в середине 80-х гг. XX в.
- 4) датируют свое создание 1989-1990 гг

Эталон ответа: 2) появились лишь после 1991-1992 гг.

**2. Первые рекрутинговые компании США и Европы возникли:**

- 1) в конце 70-х гг. XX в.
- 2) в начале XIX в.
- 3) в конце XVIII в. в Японии
- 4) в начале 50-х гг. XX в.

Эталон ответа: 1) в конце 70-х гг. XX в.

**3. К наиболее привлекательным секторам бизнеса с точки зрения рекрутинга в 2009 г. относился:**

- 1) фармацевтический сектор
- 2) нефтяной сектор
- 3) FMCG
- 4) банковский сектор

Эталон ответа: 4) банковский сектор

**4. Рекрутмент – это:**

- 1) совокупность управленческих работников организации;
- 2) деятельность по созданию условий для заполнения вакансий компетентными специалистами;

3) стандартизированная многоаспектная оценка персонала

Эталон ответа: 2) деятельность по созданию условий для заполнения вакансий компетентными специалистами.

**5. Рекрутмент внешний предполагает:**

1) обеспечение организации хорошо подготовленными работниками для эффективной деятельности и реализации его стратегического развития;

2) деятельность различных рекрутинговых компаний по подбору кандидатов для заполнения вакансий в других организациях;

3) установление наличия кадров с учетом их качественных, количественных характеристик и временного аспекта.

Эталон ответа: 2) деятельность различных рекрутинговых компаний по подбору кандидатов для заполнения вакансий в других организациях.

**6. Возможны следующие источники найма работника:**

- 1) внешний;
- 2) промежуточный;
- 3) смешанный;
- 4) внутренний;
- 5) временный.

Эталон ответа: 1), 4).

**7. Под рекрутментом внутренним следует понимать:**

1) деятельность подразделения кадровой службы по поиску, набору и отбору потенциальных кандидатов;

2) набор квалификационных характеристик, которыми должен обладать персонал организации;

3) совокупность действий, которые использует организация, чтобы привлечь кандидатов на работу, обладающих возможностями и взглядами, требуемыми для того, чтобы помочь организации достичь целей.

Эталон ответа: 1) деятельность подразделения кадровой службы по поиску, набору и отбору потенциальных кандидатов.

**8. Кто ввел в практику подбора метод рекомендаций?**

- 1) Аменхотеп II;
- 2) Юлий Цезарь;
- 3) Диоген;
- 4) Петр Первый.

Эталон ответа: 2) Юлий Цезарь.

**9. Единые системы тестов для подбора высших чиновников в правительство использовались:**

- 1) в Древнем Китае;
- 2) в Древнем Египте;
- 3) в России;
- 4) в Германии.

Эталон ответа: 1) в Древнем Китае.

**10. Первой компанией, внедрившей в практику технологию поиска и подбора топ-менеджеров, стало американское агентство:**

- 1) Boyden;
- 2) Manpower;
- 3) «Deloitte & Touch»;
- 4) «Ernst & Young».

Эталон ответа: 1) Boyden.

**11. Процесс выявления потребности организации в человеческих ресурсах и составления планов по удовлетворению этих потребностей, называется:**

- 1) прогноз потребности в персонале;
- 2) планирование человеческих ресурсов;
- 3) разработка программы по созданию резерва;
- 4) планирование преемственности.

Эталон ответа: 1) и 2).

**12. Маркетинг персонала как философия и стратегия управления человеческими ресурсами – это:**

- 1) толкование маркетинга персонала в узком смысле;
- 2) толкование маркетинга персонала в широком смысле.

Эталон ответа: 1) толкование маркетинга персонала в узком смысле

**13. С помощью какой функции персонал-маркетинга можно идентифицировать те области, которые могут затруднить долговременное обеспечение человеческими ресурсами:**

- 1) информационная;
- 2) коммуникационная.

Эталон ответа: 2) коммуникационная.

**14. Планирование персонала – это:**

- 1) характеристика требований, предъявляемых профессией к персоналу;
- 2) перечень компетенций, относящихся к характеру рабочего места;
- 3) набор решений по размещению и развитию персонала и направления его (персонала) использования для достижения целей организации.

Эталон ответа: 3) набор решений по размещению и развитию персонала и направления его (персонала) использования для достижения целей организации.

**15. Субъектами управленческой деятельности по найму персонала являются:**

- 1) служба управления персоналом и персонал организации;
- 2) кадровая служба, персонал, руководитель организации и психолог (или социолог);
- 3) кадровая служба, финансовый или коммерческий директор, персонал.

Эталон ответа: 2) кадровая служба, персонал, руководитель организации и психолог (или социолог).

**16. В чем заключается суть метода экстраполяции, используемого в кадровом планировании?**

- 1) определение количественной потребности в кадрах;
- 2) определение качественной потребности в кадрах;
- 3) перенесение тенденций изменения сегодняшней ситуации в области персонала на будущее;
- 4) экспертная оценка потребности в персонале.

Эталон ответа: 3) перенесение тенденций изменения сегодняшней ситуации в области персонала на будущее.

**17. Укажите недостатки используемого при кадровом планировании метода опроса руководителей:**

- 1) ухудшение социально-психологического климата в коллективе;
- 2) субъективизм в оценке и завышение количества необходимого персонала;
- 3) позволяет определить лишь примерную потребность в кадрах;

4) не позволяет разработать критерии, по которым формулируются требования к кандидатам на вакантные должности.

Эталон ответа: 2) субъективизм в оценке и завышение количества необходимого персонала.

**18. В чем суть метода бенчмаркинга?**

1) перенесение тенденций изменения сегодняшней ситуации в области персонала на будущее;

2) экспертная оценка потребности в персонале;

3) установление потребности в персонале на основе различных норм;

4) использование сведений об организации труда компаний аналогичных по сфере деятельности.

Эталон ответа: 4) использование сведений об организации труда компаний аналогичных по сфере деятельности.

**19. Для поиска работника можно использовать следующие каналы:**

1) кадровые агентства;

2) СМИ;

3) службу занятости;

4) вечеринки;

5) конференции.

Эталон ответа: 1), 2), 3), 5).

**20. Рекламное объявление об открытии вакансии в СМИ должно:**

1) вызвать интерес и побуждать к действию;

2) строиться на основе принципов любого рекламного объявления;

3) привлекать своей непонятностью;

4) содержать координаты предприятия;

5) вызывать смех.

Эталон ответа: 1).

**21. Источником возникновения рабочего места могут быть:**

1) выбытие сотрудника;

2) расширение бизнеса;

3) подстраховка деятельности;

4) излишек материальных ресурсов.

Эталон ответа: 1), 2).

**22. После происхождения испытательного срока необходимо оценить:**

1) взаимодействие с коллективом;

2) усвоение норм и правил деятельности;

3) усвоение знаний и умений;

4) амбициозность;

5) независимость.

Эталон ответа: 1), 2), 3).

**23. Планирование персонала включает следующие процедуры:**

1) описание рабочих мест;

2) определение источников поиска кандидатов;

3) описание имеющихся технологий;

4) план развития персонала;

5) график отпусков.

Эталон ответа: 1), 2).

**24. Работа по комплектованию персонала организации включает в себя процессы:**

1) кадровое планирование;

2) разработка системы мотивации на предприятии;

3) организация поиска кандидатов;

- 4) оценка и отбор кандидатов;
- 5) найм и адаптация новых работников;
- 6) организация обучения и повышения квалификации.

Эталон ответа: 1), 3), 4), 5).

**25. Описание открытой вакансии необходимо делать для того, чтобы:**

- 1) определить критерии отбора кандидатов на эту вакансию;
- 2) определить права и обязанности работника;
- 3) подготовить собеседование с кандидатами;
- 4) определить направления развития организации;
- 5) обосновать увольнение старого сотрудника.

Эталон ответа: 1).

**26. На собеседование с кандидатами на вакантную должность необходимо:**

- 1) открыть кандидатам стратегические планы руководства предприятия;
- 2) объяснить содержание и задачи его будущей работы;
- 3) прояснить, сможет ли кандидат выполнить необходимую работу;
- 4) прояснить, соответствуют ли цели и ожидания кандидата целям и ожиданиям

предприятия.

Эталон ответа: 1)-4).

**27. Итоги конкурсного отбора кандидатов следует проводить:**

- 1) по определенным критериям;
- 2) основываясь на личных симпатиях и антипатиях;
- 3) основываясь на мнениях знакомых людей;
- 4) на основе анализа всей имеющейся информации;
- 5) после праздников.

Эталон ответа: 1), 4).

**28. Кадровые агентства:**

- 1) предоставляет кандидатов, соответствующих требованиям предприятия – заказчика;
- 2) помогают предприятию комплектовать персонал;
- 3) помогают уволить работника;
- 4) разрабатывают систему обучения и развития персонала;
- 5) предоставляют кандидатов, из которых предприятие может выбрать наиболее подходящих работников.

Эталон ответа: 1), 2), 5).

**29. Технология управления персоналом представляет собой:**

- 1) процесс нахождения и принятия сложных решений для достижения наивысших личных результатов;
- 2) процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач;
- 3) совокупность приемов, способов, форм и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и увольнения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности.

Эталон ответа: 3) совокупность приемов, способов, форм и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и увольнения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности.

**30. Рекрутинговые технологии – это:**

- 1) совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом;
- 2) классические технологии найма, интернет-технологии, аутплейсмент;
- 3) затраты организации в денежном выражении на персонал и его профессиональное развитие.

Эталон ответа: 2) классические технологии найма, интернет-технологии, аутплейсмент.

**31. Кадровый консалтинг – это:**

1) программа профессионального развития работника по результатам его деловой оценки;

2) совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений;

3) консультационные услуги, оказываемые руководителям и специалистам организаций по вопросам работы с кадрами.

Эталон ответа: 3) консультационные услуги, оказываемые руководителям и специалистам организаций по вопросам работы с кадрами.

**32. Набор персонала – это...**

1) совокупность методов работы с персоналом;

2) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;

3) отбор из некоторого числа претендентов;

4) определение источников покрытия потребности в персонале.

Эталон ответа: 2) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей.

**33. Деятельность по поиску и привлечению потенциальных работников, подходящих для занятия вакантных должностей, называется:**

1) подбор;

2) набор;

3) отбор;

4) рекрутмент.

Эталон ответа: 1) подбор.

**34. Selection Recruitment – это:**

1) «углубленный подбор» с учетом не только профессионального опыта, но и деловых и личностных качеств кандидата, осуществляемый рекрутинговым агентством по базе кандидатов и откликам на объявления о вакансиях, размещаемые в специализированных СМИ и на Интернет-сайтах;

2) способ поиска кандидатов на вакансии среднего (ключевого специалиста) и высшего звена. В переводе с английского это означает «охоту за головами»;

3) «качественный поиск», «прямой», «целевой» или, как его еще называют, «целенаправленный» подбор;

4) «поверхностный подбор», подбор по формальным признакам.

Эталон ответа: 1) «углубленный подбор» с учетом не только профессионального опыта, но и деловых и личностных качеств кандидата, осуществляемый рекрутинговым агентством по базе кандидатов и откликам на объявления о вакансиях, размещаемые в специализированных СМИ и на Интернет-сайтах.

**35. Скрининг – это:**

1) «углубленный подбор» с учетом не только профессионального опыта, но и деловых и личностных качеств кандидата, осуществляемый рекрутинговым агентством по базе кандидатов и откликам на объявления о вакансиях, размещаемые в специализированных СМИ и на Интернет-сайтах;

2) способ поиска кандидатов на вакансии среднего (ключевого специалиста) и высшего звена. В переводе с английского это означает «охоту за головами»;

3) «качественный поиск», «прямой», «целевой» или, как его еще называют, «целенаправленный» подбор;

4) «поверхностный подбор», подбор по формальным признакам.

Эталон ответа: 4) «поверхностный подбор», подбор по формальным признакам.

**36. Отличительной особенностью массового рекрутмента является:**

1) подбор с учетом не только профессионального опыта, но и деловых и личностных качеств кандидатов;

2) привлечение большого количества кандидатов на большое количество одинаковых вакансий согласно минимальным формальным требованиям;

3) поиск профессионалов «под конкретную задачу»;

4) поиск персонала с использованием современных информационных технологий.

Эталон ответа: 2) привлечение большого количества кандидатов на большое количество одинаковых вакансий согласно минимальным формальным требованиям.

**37. В чем заключается отличительная особенность краудсорсинга?**

1) подбор студентов и выпускников вузов для работы в компаниях с целью последующего трудоустройства;

2) использование различных мероприятий для привлечения новых сотрудников;

3) размещение объявлений о вакансии на специализированных сайтах с просьбой любого желающего порекомендовать кандидата на ту или иную вакантную должность.

4) подбор временного персонала на период замещения отсутствующих сотрудников.

Эталон ответа: 3) размещение объявлений о вакансии на специализированных сайтах с просьбой любого желающего порекомендовать кандидата на ту или иную вакантную должность.

**38. Технология, при которой агентство или консалтинговая компания предоставляет на определенный срок сотрудников в распоряжение фирмы-арендатора, называется?**

1) краудсорсинг;

2) аутсорсинг;

3) лизинг персонала;

4) Event-рекрутинг.

Эталон ответа: 3) лизинг персонала.

**39. В организацию, где нет собственной HR-службы, требуется директор по маркетингу. Какой из методов его поиска представляется Вам наиболее эффективным?**

1) обращение в рекрутинговое агентство;

2) размещение объявлений о вакансии в Интернете;

3) размещение объявлений о вакансии на кабельном телевидении;

4) ожидание самопроявившихся кандидатов;

5) обращение в государственную службу занятости.

Эталон ответа: 1) обращение в рекрутинговое агентство.

**40. Executive Search – это:**

1) «поверхностный подбор», подбор по формальным признакам;

2) «качественный поиск», «прямой», «целевой» или, как его еще называют, «целенаправленный» подбор;

3) способ поиска кандидатов на вакансии среднего (ключевого специалиста) и высшего звена. В переводе с английского это означает «охоту за головами»;

4) «углубленный подбор» с учетом не только профессионального опыта, но и деловых и личностных качеств кандидата, осуществляемый рекрутинговым агентством по базе кандидатов и откликам на объявления о вакансиях, размещаемые в специализированных СМИ и на Интернет-сайтах.

Эталон ответа: 2) «качественный поиск», «прямой», «целевой» или, как его еще называют, «целенаправленный» подбор.

**Вариант теста 2.**

**1. Head hunting – это:**

1) способ поиска кандидатов на вакансии среднего (ключевого специалиста) и высшего звена. В переводе с английского это означает «охоту за головами»;

2) «качественный поиск», «прямой», «целевой» или, как его еще называют, «целенаправленный» подбор;

3) «углубленный подбор» с учетом не только профессионального опыта, но и деловых и личностных качеств кандидата, осуществляемый рекрутинговым агентством по базе кандидатов и откликам на объявления о вакансиях, размещаемые в специализированных СМИ и на Интернет-сайтах;

4) «поверхностный подбор», подбор по формальным признакам.

Эталон ответа: 1) способ поиска кандидатов на вакансии среднего (ключевого специалиста) и высшего звена.

**2. Какие из ниже перечисленных показателей относятся к показателям эффективности процесса отбора персонала:**

- 1) уровень текучести кадров;
- 2) производительность труда;
- 3) финансовые затраты на процесс отбора;
- 4) коэффициент качества набранных работников;
- 5) фондовооруженность.

Эталон ответа: 1), 2), 3).

**3. Классический пакет заявительных документов включает:**

1) заявление, автобиографию, свидетельства, анкеты, фотографии, рекомендательные письма, медицинское заключение, заключение графологической экспертизы;

2) заявление, резюме, рекомендательные письма, тест на интеллект, характеристику с места предыдущей работы;

3) заявление, резюме.

Эталон ответа: 3) заявление, резюме.

**4. Виды резюме:**

1) хронологическое, функциональное, хронологически-функциональное, целевое, стандартное, развернутое, мини-резюме;

2) оценочное, развернутое, короткое, диагностическое, профессиональное.

Эталон ответа: 1) хронологическое, функциональное, хронологически-функциональное, целевое, стандартное, развернутое, мини-резюме.

**5. В поле оценивания кандидата включают:**

1) поведение;

2) мотивы;

3) внешнюю мотивацию;

4) внутреннюю мотивацию.

Эталон ответа: 1) поведение.

**6. Самой важной этической нормой в отношении клиента рекрутингового агентства является:**

1) полный отказ от целенаправленного переманивания от одного заказчика к другому ранее устроенных кандидатов или других сотрудников компании-клиента;

2) отказ от работы с теми клиентами и соискателями, чья деятельность не укладывается в рамки этических норм;

3) конфиденциальность;

4) соблюдение принципов независимости и объективности при оценке соискателей.

Эталон ответа: 3) конфиденциальность.

**7. Что такое Graduate recruitment?**

1) подбор студентов и выпускников вузов для работы в компаниях с целью последующего трудоустройства;

2) использование различных мероприятий для привлечения новых сотрудников;

3) размещение объявлений о вакансии на специализированных сайтах с просьбой любого желающего порекомендовать кандидата на ту или иную вакантную должность;

4) подбор временного персонала на период замещения отсутствующих сотрудников.



Эталон ответа: 1) подбор студентов и выпускников вузов для работы в компаниях с целью последующего трудоустройства.

**8. Первым кадровым агентством в России стал:**

- 1) «Анкор»;
- 2) «Свои люди»;
- 3) «Метрополис»;
- 4) «Триумф».

Эталон ответа: 3) «Метрополис».

**9. Набор персонала – это...**

- 1) совокупность методов работы с персоналом;
- 2) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;
- 3) отбор из некоторого числа претендентов;
- 4) определение источников покрытия потребности в персонале.

Эталон ответа: 2) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей.

**10. Деятельность по поиску и привлечению потенциальных работников, подходящих для занятия вакантных должностей, называется:**

- 1) подбор;
- 2) набор;
- 3) отбор;
- 4) рекрутмент.
- 5) Эталон ответа: 1) подбор.

**11. Субъектами управленческой деятельности по найму персонала являются:**

- 1) служба управления персоналом и персонал организации;
- 2) кадровая служба, персонал, руководитель организации и психолог (или социолог);
- 3) кадровая служба, финансовый или коммерческий директор, персонал.

Эталон ответа: 2) кадровая служба, персонал, руководитель организации и психолог (или социолог).

**12. К классическому пакету заявительных документов относятся документы:**

- 1) автобиография;
- 2) трудовой договор;
- 3) личный листок по учету кадров;
- 4) резюме.

Эталон ответа: 4) резюме.

**13. Анализ анкетных данных позволяет выявить информацию о кандидате:**

- 1) наличие ограничений иного рода на выполнение должностных обязанностей;
- 2) готовность к принятию дополнительных нагрузок;
- 3) круг лиц, которые могут рекомендовать работника, помочь в наведении справок и получении дополнительной информации;
- 4) соответствие образования заявителя минимальным квалификационным требованиям;
- 5) данные о послужном списке кандидата.

Эталон ответа: 4) соответствие образования заявителя минимальным квалификационным требованиям и 5) данные о послужном списке кандидата.

**14. Сжатая характеристика человека как работника, предназначенная заинтересовать работодателя в личной встрече с потенциальным сотрудником, называется:**

- 1) резюме;
- 2) объявление «ищу работу»;
- 3) сопроводительное письмо;
- 4) совокупность всех перечисленных вариантов.
- 5) Эталон ответа: 3) сопроводительное письмо.

**15. Основными требованиями к резюме являются:**

- 1) краткость;
- 2) индивидуальность;
- 3) конкретность;
- 4) объективность;
- 5) честность;
- 6) избирательность;
- 7) глубина;
- 8) активность.

Эталон ответа: 1), 3), 5).

**16. Сопроводительное письмо – это:**

- 1) аргументация востребованности кандидата на искомом рабочем месте;
- 2) сжатая характеристика человека как уникального работника, предназначенная заинтересовать работодателя в личной встрече с потенциальным сотрудником;
- 3) документ, в котором в полном объеме раскрываются личные данные, образование и научная деятельность ищущего работу;
- 4) расширенный вид резюме.

Эталон ответа: 2) сжатая характеристика человека как уникального работника, предназначенная заинтересовать работодателя в личной встрече с потенциальным сотрудником.

**17. Основная цель первичного отбора состоит в:**

- 1) изменении статуса человека в организации;
- 2) отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик необходимых для занятия вакантной должности;
- 3) установлении требований к кандидатам на вакантную должность;
- 4) рациональном распределении работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам;
- 5) доведении до сотрудников сообщения о приеме.

Эталон ответа: 2) отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик необходимых для занятия вакантной должности.

**18. Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора персонала являются:**

- 1) собеседование;
- 2) анализ резюме;
- 3) тестирование;
- 4) анализ анкетных данных.

Эталон ответа: 2) и 4).

**19. Сколько времени от выполнения заказа у рекрутера в среднем уходит на организацию интервью, получение обратной связи, помощь в переговорах между клиентом и кандидатом:**

- 1) 10%;
- 2) 20%;
- 3) 30%;
- 4) 50%;
- 5) 70%.

Эталон ответа: 2).

**20. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ», называется:**

- 1) анкетный опрос;
- 2) критический инцидент;
- 3) интервью;
- 4) ранжирование;
- 5) шкалирование.

Эталон ответа: 3) интервью.

**21. При каком типе беседы по найму требуется более высокий профессионализм от интервьюера, чем при остальных:**

- 1) беседа, проводимая по схеме;
- 2) слабоформализованная беседа;
- 3) беседа, проводимая не по схеме.

Эталон ответа: 3) беседа, проводимая не по схеме.

**22. Интервью в ходе собеседования выполняет функции:**

- 1) простое установление факта (выяснение деталей);
- 2) сравнение письменных и устных высказываний кандидата;
- 3) прояснение вопроса о пригодности;
- 4) оценка способностей, навыков и побудительной готовности в отношении определенной должности.

Эталон ответа: 4) оценка способностей, навыков и побудительной готовности в отношении определенной должности.

**23. Виды проведения интервью:**

- 1) единичное;
- 2) двоичное;
- 3) троичное;
- 4) групповое.

Эталон ответа: 4) групповое.

**24. Какие из ниже перечисленных показателей относятся к показателям эффективности процесса отбора персонала:**

- 1) уровень текучести кадров;
- 2) производительность труда;
- 3) финансовые затраты на процесс отбора;
- 4) коэффициент качества набранных работников;
- 5) фондовооруженность.

Эталон ответа: 1), 2), 3).

**25. В поле оценивания кандидата включают:**

- 1) поведение;
- 2) мотивы;
- 3) внешнюю мотивацию;
- 4) внутреннюю мотивацию.

Эталон ответа: 1) поведение.

**26. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:**

- 1) анализ анкетных данных;
- 2) профессиональное испытание;
- 3) экспертиза почерка.

Эталон ответа: 2) профессиональное испытание.

**27. Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора персонала являются:**

- 1) собеседование;
- 2) анализ резюме;
- 3) тестирование;
- 4) анализ анкетных данных.

Эталон отчета: 2) и 4).

**28. Процесс выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника, называется:**

- 1) набор;
- 2) наем;

- 3) отбор;
- 4) рекрутмент.

Эталон ответа: 3) отбор.

**29. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:**

- 1) психологические тесты;
- 2) проверка знаний;
- 3) проверка профессиональных навыков;
- 4) графические тесты.

Эталон ответа: 4) графические тесты.

**30. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:**

- 1) психологические тесты;
- 2) проверка знаний;
- 3) проверка профессиональных навыков;
- 4) графический тест.

Эталон ответа: 3) проверка профессиональных навыков.

**31. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:**

- 1) анализ анкетных данных;
- 2) профессиональное испытание;
- 3) экспертиза почерка.

Эталон ответа: 2) профессиональное испытание.

**32. Кадровая психодиагностика направлена на изучение...**

- 1) состояния охраны труда;
- 2) профессиональной пригодности, успешности;
- 3) межличностных взаимодействий в процессе труда;
- 4) индивидуальных характеристик личности;
- 5) эргономических особенностей трудового процесса;
- 6) психологических свойств личности.

Эталон ответа: 2) профессиональной пригодности, успешности.

**33. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:**

- 1) отбор кандидатов;
- 2) найм работника;
- 3) подбор кандидатов;
- 4) заключение контракта;
- 5) привлечение кандидатов.

Эталон ответа: 1) и 3).

**34. В проведении отбора кандидатов на замещение вакантной должности принимают участие:**

- 1) непосредственный руководитель;
- 2) профессиональный психолог;
- 3) помощник руководителя;
- 4) помощник юрисконсульта;
- 5) менеджер по персоналу.

Эталон ответа: 1), 2), 5).

**35. Психологическое тестирование – это:**

1) метод психодиагностики, предназначенный для выявления степени развития личностного потенциала человека;

2) метод психодиагностики, использующий стандартизованные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений для измерения индивидуальных различий;

3) метод психодиагностики и психокоррекции, предназначенный для измерения уровня развития определенного психологического качества и его оптимизации.

Эталон ответа: 1), 3).

**36. Выделяют 4 группы личностных тестов:**

1) ситуативные тесты;

2) личностные опросники со стандартизованными шкалами;

3) проективные тесты;

4) репертуарные тесты;

5) компенсационные тесты.

Эталон ответа: 1), 2), 3), 4).

**37. Какие из ниже перечисленных показателей относятся к показателям эффективности процесса отбора персонала:**

1) уровень текучести кадров;

2) производительность труда;

3) финансовые затраты на процесс отбора;

4) коэффициент качества набранных работников;

5) фондовооруженность.

Эталон ответа: 1), 2), 3).

**38. Основные этические нормы в рекрутинге:**

1) обеспечение конфиденциальности информации, получаемой от клиентов и соискателей, неразглашение сведений, которые могут нанести им какой-либо ущерб;

2) обеспечение анонимности клиента и соискателя до тех пор, пока от них не будет получено соответствующее разрешение;

3) обеспечение эффективности подбора персонала;

4) полный отказ от целенаправленного переманивания от одного заказчика к другому ранее устроенных кандидатов или других сотрудников клиентских компаний.

Эталон ответа: 1), 2), 4).

**39. Для оценки и отбора кандидатов на вакантную должность используются следующие методы:**

1) анализ профессионального резюме;

2) проверка жилищных условий;

3) интервью;

4) психологическое тестирование;

5) профессиональное тестирование.

Эталон ответа: 1), 3), 4), 5).

**40. Для подбора сотрудников должности низшего звена целесообразно использовать:**

1) профессиональные журналы;

2) службу занятости;

3) объявление в СМИ;

4) элитные кадровые агентства;

5) общероссийские Internet –сайты.

Эталон ответа: 2), 3).

#### **5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания**

При промежуточной аттестации в форме экзамена, при защите курсовой работы используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знания основ организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; сущность, задачи и цели кадрового планирования и контроллинга персонала; основы маркетинга персонала и рынка трудовых ресурсов; система рекрутинга персонала; особенности разработки и реализации стратегии привлечения персонала
	Знания основных технологий подбора, отбора и найма персонала в динамической среде, методик оценки их социальной и экономической эффективности
	Знания истории развития рекрутмента за рубежом и в России; основных концептуальных идей, принципов, форм и методов рекрутмента; основных подходов к классификации рекрутмента; видов рекрутинговых агентств и критериев их выбора
	Знания стратегических планов, программ, процедур в обеспечении персоналом организации, методов анализа количественного и качественного состава персонала, принципов разработки планов маркетинга персонала и технологий в сфере рекрутмента
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умения разрабатывать стратегию кадрового планирования и контроллинга персонала; разрабатывать требования к вакантной должности, разрабатывать план маркетинга персонала и анализировать рынок трудовых ресурсов; разрабатывать и реализовывать на практике стратегию привлечения персонала
	Умения применять основные технологии подбора, отбора и найма персонала, разрабатывать и применять при отборе персонала различные виды интервью с соискателями рабочих мест, использовать методы деловой оценки персонала при найме
	Умения определять эффективные принципы, формы и методы рекрутмента, алгоритмизировать процесс рекрутинга персонала, оценивать результативность рекрутмента
	Умения разработки кадровой стратегии и кадровой политики, применения методов анализа количественного и качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, использования технологий в сфере рекрутмента
Навыки	Навыки кадрового планирования и контроллинга персонала; навыки маркетинга персонала и анализа рынка трудовых ресурсов; навыки работы с технологиями привлечения персонала; навыки поиска, подбора и отбора персонала
	Навыки работы с основными технологиями подбора, отбора и найма персонала; с различными методиками проведения интервью с

	соискателями рабочих мест, с различными методами оценки персонала при отборе
	Навыки применения эффективных технологий рекрутмента исходя из целей и стратегии организации, навыки выбора оптимальных методов и инструментов рекрутмента
	Навыки разработки кадровой стратегии и кадровой политики организации, анализа количественного и качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, навыки оценки результативности процесса рекрутмента

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Знания основ организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; сущность, задачи и цели кадрового планирования и контроллинга персонала; основы маркетинга персонала и рынка трудовых ресурсов; система рекрутинга персонала; особенности разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Не знает основ организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; сущность, задачи и цели кадрового планирования и контроллинга персонала; основы маркетинга персонала и рынка трудовых ресурсов; система рекрутинга персонала; особенности разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Знает основы организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; сущность, задачи и цели кадрового планирования и контроллинга персонала; основы маркетинга персонала и рынка трудовых ресурсов; система рекрутинга персонала; особенности разработки и реализации стратегии привлечения персонала, но допускает неточности формулировок	Знает основы организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; сущность, задачи и цели кадрового планирования и контроллинга персонала; основы маркетинга персонала и рынка трудовых ресурсов; система рекрутинга персонала; особенности разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Знает основы организационной, управленческой, социологической, психологической теорий; сущность, задачи и цели кадрового планирования и контроллинга персонала; основы маркетинга персонала и рынка трудовых ресурсов; система рекрутинга персонала; особенности разработки и реализации стратегии привлечения персонала, может корректно сформулировать их самостоятельно
Знания основных технологий подбора, отбора и найма персонала в динамической среде, методики их социальной и экономической эффективности	Не знает основных технологий подбора, отбора и найма персонала в динамической среде, методики их социальной и экономической эффективности	Знает основные технологии подбора, отбора и найма персонала в динамической среде, методики их социальной и экономической эффективности, но допускает неточности формулировок	Знает основные технологии подбора, отбора и найма персонала в динамической среде, методики их социальной и экономической эффективности	Знает основные технологии подбора, отбора и найма персонала в динамической среде, методики их социальной и экономической эффективности, может корректно сформулировать их самостоятельно

Знания истории развития рекрутмента за рубежом и в России; основных концептуальных идей, принципов, форм и методов рекрутмента; основных подходов к классификации рекрутмента; видов рекрутинговых агентств и критериев выбора	Не знает историю развития рекрутмента за рубежом и в России; основные концептуальные идеи, принципы, формы и методы рекрутмента; основные подходы к классификации рекрутмента; виды рекрутинговых агентств и критерии выбора	Знает историю развития рекрутмента за рубежом и в России; основные концептуальные идеи, принципы, формы и методы рекрутмента; основные подходы к классификации рекрутмента; виды рекрутинговых агентств и критерии выбора, допускает неточности формулировок	Знает историю развития рекрутмента за рубежом и в России; основные концептуальные идеи, принципы, формы и методы рекрутмента; основные подходы к классификации рекрутмента; виды рекрутинговых агентств и критерии выбора	Знает историю развития рекрутмента за рубежом и в России; основные концептуальные идеи, принципы, формы и методы рекрутмента; основные подходы к классификации рекрутинговых агентств и критерии их выбора, может корректно сформулировать их самостоятельно
Знания стратегических планов, программ, процедур в обеспечении персоналом организации, методов анализа количественного и качественного состава персонала, принципов разработки планов маркетинга персонала и технологий в сфере рекрутмента	Не знает стратегические планы, программы, процедуры в обеспечении персоналом организации, методы анализа количественного и качественного состава персонала, принципы разработки планов маркетинга персонала и технологий в сфере рекрутмента	Знает стратегические планы, программы, процедуры в обеспечении персоналом организации, методы анализа количественного и качественного состава персонала, принципы разработки планов маркетинга персонала и технологий в сфере рекрутмента, допускает неточности формулировок	Знает стратегические планы, программы, процедуры в обеспечении персоналом организации, методы анализа количественного и качественного состава персонала, принципы разработки планов маркетинга персонала и технологий в сфере рекрутмента	знает стратегические планы, программы, процедуры в обеспечении персоналом организации, методы анализа количественного и качественного состава персонала, принципы разработки планов маркетинга персонала и технологий в сфере рекрутмента, может корректно сформулировать их самостоятельно
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы
Четкость изложения и интерпретации	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания с нарушениями в логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности	Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их



знаний		и	-ти	интерпретируя и анализируя
	Не иллюстрирует изложение поясняющими схемами, рисунками и примерами	Выполняет поясняющие схемы и рисунки небрежно и с ошибками	Выполняет поясняющие рисунки и схемы корректно и понятно	Выполняет поясняющие рисунки и схемы точно и аккуратно, раскрывая полностью усвоенных знаний
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Допускает неточности в изложении и интерпретации знаний	Грамотно и по существу излагает знания	Грамотно и точно излагает знания, делает самостоятельные выводы

### Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Умения разрабатывать стратегию кадрового планирования и контроллинга персонала; разрабатывать требования к вакантной должности, разрабатывать план маркетинга персонала и анализировать рынок трудовых ресурсов; разрабатывать и реализовывать на практике стратегию привлечения персонала	Не умеет разрабатывать стратегию кадрового планирования и контроллинга персонала; разрабатывать требования к вакантной должности, разрабатывать план маркетинга персонала и анализировать рынок персонала и анализировать рынок трудовых ресурсов; разрабатывать и реализовывать на практике стратегию привлечения персонала	Умеет разрабатывать стратегию кадрового планирования и контроллинга персонала; разрабатывать требования к вакантной должности, разрабатывать план маркетинга персонала и анализировать рынок трудовых ресурсов; разрабатывать и реализовывать на практике стратегию привлечения персонала, демонстрирует средний уровень сформированности умений	Умеет разрабатывать стратегию кадрового планирования и контроллинга персонала; разрабатывать требования к вакантной должности, разрабатывать план маркетинга персонала и анализировать рынок трудовых ресурсов; разрабатывать и реализовывать на практике стратегию привлечения персонала, демонстрирует хороший уровень сформированности умений	Умеет разрабатывать стратегию кадрового планирования и контроллинга персонала; разрабатывать требования к вакантной должности, разрабатывать план маркетинга персонала и анализировать рынок трудовых ресурсов; разрабатывать и реализовывать на практике стратегию привлечения персонала, демонстрирует высокий уровень сформированности умений
Умения применять основные технологии подбора, отбора и найма персонала, разрабатывать и применять при отборе персонала различные виды интервью с соискателями рабочих мест, использовать	Не умеет применять основные технологии подбора, отбора и найма персонала, разрабатывать и применять при отборе персонала различные	Умеет применять основные технологии подбора, отбора и найма персонала, разрабатывать и применять при отборе персонала различные виды интервью с соискателями рабочих мест, использовать	Умеет применять основные технологии подбора, отбора и найма персонала, разрабатывать и применять при отборе персонала различные виды интервью с соискателями рабочих мест, использовать	Умеет применять основные технологии подбора, отбора и найма персонала, разрабатывать и применять при отборе персонала различные виды интервью с соискателями рабочих мест, использовать

методы деловой оценки персонала при найме	виды интервью с соискателями рабочих мест, использовать методы деловой оценки персонала при найме	методы деловой оценки персонала при найме, демонстрирует средний уровень сформированности умений	методы деловой оценки персонала при найме, демонстрирует хороший уровень сформированности умений	использовать методы деловой оценки персонала при найме, демонстрирует высокий уровень сформированности умений
Умения определять эффективные принципы, формы и методы рекрутмента, алгоритмизировать процесс рекрутинга персонала, оценивать результативность рекрутмента	Не умеет определять эффективные принципы, формы и методы рекрутмента, алгоритмизировать процесс рекрутинга персонала, оценивать результативность рекрутмента	Умеет определять эффективные принципы, формы и методы рекрутмента, алгоритмизировать процесс рекрутинга персонала, оценивать результативность рекрутмента, демонстрирует средний уровень сформированности умений	Умеет определять эффективные принципы, формы и методы рекрутмента, алгоритмизировать процесс рекрутинга персонала, оценивать результативность рекрутмента, демонстрирует хороший уровень сформированности умений	Умеет определять эффективные принципы, формы и методы рекрутмента, алгоритмизировать процесс рекрутинга персонала, оценивать результативность рекрутмента, демонстрирует высокий уровень сформированности умений
Умения разработки кадровой стратегии и кадровой политики, применения методов анализа количественного и качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, использования технологий в сфере рекрутмента	Не умеет разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику, применять методы анализа количественного и качественного состава персонала, формировать планы маркетинга и рекрутинга персонала, использовать технологии в сфере рекрутмента	Умеет разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику, применять методы анализа количественного и качественного состава персонала, формировать планы маркетинга и рекрутинга персонала, использовать технологии в сфере рекрутмента, демонстрирует средний уровень сформированности умений	Умеет разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику, применять методы анализа количественного и качественного состава персонала, формировать планы маркетинга и рекрутинга персонала, использовать технологии в сфере рекрутмента, демонстрирует хороший уровень сформированности умений	Умеет разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику, применять методы анализа количественного и качественного состава персонала, формировать планы маркетинга и рекрутинга персонала, использовать технологии в сфере рекрутмента, демонстрирует высокий уровень сформированности умений

### Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Навыки кадрового планирования и контроллинга	Не владеет навыками кадрового	Владеет владеет навыками кадрового	Владеет навыками кадрового	Владеет навыками кадрового планирования и



		навыками	навыками	
Навыки разработки кадровой стратегии и кадровой политики организации, анализа количественного и качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, навыки оценки результативности процесса рекрутмента	Не владеет навыками разработки кадровой стратегии и кадровой политики организации, анализа количественного и качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, навыками оценки результативности процесса рекрутмента	Владеет навыками разработки кадровой стратегии и кадровой политики организации, анализа количественного и качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, навыками оценки результативности процесса рекрутмента, демонстрирует средний уровень владения навыками	Владеет навыками разработки кадровой стратегии и кадровой политики организации, анализа количественного и качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, навыками оценки результативности процесса рекрутмента, демонстрирует хороший уровень владения навыками	Владеет навыками разработки кадровой стратегии и кадровой политики организации, анализа количественного и качественного состава персонала, формирования планов маркетинга и рекрутинга персонала, навыками оценки результативности процесса рекрутмента, демонстрирует высокий уровень владения навыками

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитории: УК1 1, УК1 2, ГУК 320, ГУК 319)	Лекционные занятия – поточная аудитория, оснащённая меловой доской и специализированной мебелью. Практические (семинарские) занятия – специализированные аудитории, оснащённые меловой доской, специализированной мебелью, комплектом презентационного оборудования: ноутбук Lenovo G50-30 (Intel Celeron N240); мультимедийный проектор Acer XD1280D; переносной экран, с предустановленным лицензионным программным обеспечением: Microsoft Office 2013 (№31401445414), Microsoft Windows 7 (№63-14к), Kaspersky Endpoint Security 10 (№17E0170707130320867250).
2.	учебная аудитория для самостоятельной работы (аудитория ГУК 318)	Самостоятельная работа студентов обеспечивается научной, учебной, учебно-методической литературой в методическом кабинете кафедры социологии и управления ГУК №318, научно-технической библиотеке БГТУ им. В.Г. Шухова, с предоставлением рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, подключенными к сети Интернет и имеющих доступ к электронной информационно-образовательной среде университета. Самостоятельная работа студентов обеспечивается участием в программах Microsoft DreamSpark/Imagine (№52031/МОС 2793) и Office 365 (E04002C51M) с возможностью бесплатной загрузки лицензионного программного обеспечения
3.	читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

## 6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

## 6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Гладкова, И.А. Рекрутмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов специальности 380303 – Управление персоналом / И.А.Гладкова, Е.А. Гуськова, И.В. Шавырина. – Электрон. текстовые дан. – Белгород: Издательство БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016. – Режим доступа: <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2016101813575715700000656968>

2. Гладкова, И.А. Рекрутмент: учебное пособие / И.А. Гладкова, И.А.Демененко. – Белгород: Издательство БГТУ. – 2017. – 125 с.

3. Горленко, О. А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 249 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00547-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.urait.ru/bcode/452413>.

4. Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учеб. для бакалавриата и магистратуры: для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко; ред. Н. А. Омельченко; Гос. ун-т упр., Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. – Москва: Юрайт, 2016 – 365 с.

5. Иванова С.В. 50 советов по рекрутингу [Электронный ресурс] / С.В.Иванова. – Москва: Альпина Паблишер, 2016. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229800>

6. Управление человеческими ресурсами: учеб. для бакалавров / Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т; ред.: И.А. Максимцев, Н.А. Горелов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 525 с.

7. Мансуров, Р.Е. Настольная книга директора по персоналу: практическое пособие / Р. Е. Мансуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 384 с. – (Профессиональная практика). – ISBN 978-5-534-08165-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/432037>

8. Михайлина, Г.И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. М.: Дашков и Ко, 2016. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>

9. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка,

обучение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Е.Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2015. – 581 с.

10. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата, студентов вузов, обучающихся по экономических направлениям. Ч.2 / Ю.Г. Одегов, С.А.Карташов, М.Г. Лабаджан. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2017. – 282 с.

11. Управление человеческими ресурсами: учеб. для бакалавров / Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т; ред.: И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2016 – 525 с.

12. Управление персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 498 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978-5- 9916-5550-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/431932>

#### **6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем**

1. <http://www.hr-portal.ru> – Журнал HR-Portal.
2. <http://www.hrm.ru> – Ведущий портал о кадровом менеджменте.
3. <http://www.aup.ru/> – Административно-управленческий портал.
4. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
5. <http://www.kapr.ru> – Журнал «Кадры предприятия».
6. [www.kadr-press.ru](http://www.kadr-press.ru) – Журнал «Кадровик».
7. [www.kdelo.ru](http://www.kdelo.ru) – Журнал «Кадровое дело».
8. <http://www.sk.kadrovik.ru> – Журнал «Справочник кадровика».
9. <http://www.sup.kadrovik.ru> – Журнал «Справочник по управлению персоналом».
10. [www.grebennikov.ru](http://www.grebennikov.ru) – Журнал «Управление развитием персонала».
11. [www.grebennikov.ru](http://www.grebennikov.ru) – Журнал «Управление человеческим потенциалом».
12. <http://www.hr-journal.on-line> – HR-журнал.
13. <http://www.garant.ru> – Информационно-правовой портал «Гарант».
14. <http://www.i-u.ru/biblio> – Русский Гуманитарный Интернет Университет.
15. <http://www.kadry.ru> – Газета «Кадры».
16. <http://www.podborkadrov.ru> – Подбор кадров.
17. <http://www.e-executive.ru> – Сообщество эффективных менеджеров.
18. [HR-Journal.ru](http://HR-Journal.ru) – журнал « Работа с персоналом».

## 7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 2021 / 2022 учебный год без изменений.

Протокол № \_\_\_ заседания кафедры от «   » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Гузаиров В.Ш.  
подпись, ФИО

Директор института \_\_\_\_\_ Дорошенко Ю.А.  
подпись, ФИО