УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

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

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Технология найма персонала
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составитель:

к.псх.н., доц. Е.А. Багрова

Казань

Содержание

1.	Цели и задачи учебной дисциплины	3
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины	5
4.	Структура и содержание дисциплины	6
4.1	Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций	6
4.2	Содержание дисциплины по темам (разделам)	9
4.3	Планы практических и семинарских занятий	10
5.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	13
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	18
8.	Оценка компетенций по изучаемой дисциплине	19
	Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
	Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	22

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины является изучение количественных и качественных характеристик рынка труда в России и технологий найма в условиях трансформационных изменений в рамках создания удобной цифровой среды для персонала.

Задачи дисциплины:

- усвоение количественных и качественных характеристик рынка труда;
- изучение понятийного и терминологического аппарата в области технологии найма персонала;
- усвоение подходов к изучению ситуации на рынке труда, новых технологий изучения социальных потребностей;
- ознакомление с различными подходами к определению потребности персонала;
- изучить подходы к определению финансовых ресурсов, кадрового потенциала, источникам покрытия кадровой потребности;
- привить практические навыки анализа состояний и тенденций развития рынка труда;
- научить разрабатывать качественные требования к персоналу;
- привить навыки деловой оценки персонала организации;
- обеспечить владение методами выбора путей покрытия потребности в персонале.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: технологии найма персонала.

Уметь: осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.

Владеть: навыком выбора оптимальных способов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.

2.Место дисциплины в структуре ОПОП.

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Технология найма персонала» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученные в результате изучения дисциплин «Рынок труда», «Основы маркетинга персонала», «Основы кадровой политики и кадрового планирования» и «Основы кадрового планирования и контроллинга».

Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины:

↓

Рынок труда
Основы маркетинга персонала
Основы кадровой политики и кадрового планирования
Основы кадрового планирования и контроллинга

«ТЕХНОЛОГИЯ НАЙМА ПЕРСОНАЛА»

Обеспечиваемые учебные дисциплины:

↓

Программа производственной практики (технологической (проектно-технологической) практики)

3.Требования к результатам освоения дисциплины.

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

ПК-1 «СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ЧАСТИ СБОРА ИНФОРМАЦИИ О ПОТРЕБНОСТЯХ ОРГАНИЗАЦИИ В ПЕРСОНАЛЕ, АНАЛИЗЕ РЫНКА ТРУДА, ПОИСКА, ПРИВЛЕЧЕНИЯ, ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА, АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ И ДОКУМЕНТООБОРОТА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА»

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

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ПК-1	
ПК-1.2 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	**ПК-1.2 З.5** Знает технологии найма персонала
	ПК-1.2 У.5 Умеет осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
	ПК-1.2 В.5 Владеет навыком выбора наиболее оптимальных способов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

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

4. Структура и содержание дисциплины

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часа).

Модульно-тематический план для очной формы обучения:

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа	Всего часов	индикаторы компетенции
	лекции	практика			
Модуль 1					
Тема 1: Формулирование требований к кандидатам	6	4	2	16	ПК-1.2 З5У5В5
Тема 2: Технологии поиска кандидатов.	6	3	3	16	
Модуль 2					
Тема 3: Подбор и отбор кандидатов	5	2	5	16	ПК-1.2 З5У5В5
Тема 4: Оценка требований к работодателю	4	2	4	16	
Модуль 3					
Тема 5: Составление резюме	4	2	4	18	ПК-1.2 З5У5В5
Тема 6: Современные методы (технологии) поиска и отбора кандидатов	5	2	5	18	
Подготовка к зачету			8	8	
ИТОГО	**30**	**15**	**63**	**108**	

Модульно-тематический план для очно-заочной формы обучения:

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа	Всего часов	индикаторы компетенции
	лекции	практика			
Модуль 1					
Тема 1: Формулирование требований к кандидатам	2	1	9	16	ПК-1.2 З5У5В5
Тема 2: Технологии поиска кандидатов.	2	1	10	16	
Модуль 2					
Тема 3: Подбор и отбор кандидатов	2	1	8	16	ПК-1.2 З5У5В5
Тема 4: Оценка требований к работодателю	2	1	11	16	
Модуль 3					
Тема 5: Составление резюме	1	1	8	16	ПК-1.2 З5У5В5
Тема 6: Современные методы (технологии) поиска и отбора кандидатов	1	6	10	20	
Подготовка к зачету			8	8	
ИТОГО	**10**	**6**	**92**	**108**	

Пояснительная записка

с этапами формирования компетенций

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

Модуль 1. Для усвоения и сдачи 1 модуля студентам необходимо:

ПК-1.2

Знать:

З.5 Знает технологии найма персонала

Уметь:

У.5 Умеет осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

Владеть:

В.5 Владеет навыком выбора наиболее оптимальных способов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

Модуль 2. Для усвоения и сдачи 2 модуля студентам необходимо:

ПК-1.2

Знать:

З.5 Знает технологии найма персонала

Уметь:

У.5 Умеет осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

Владеть:

В.5 Владеет навыком выбора наиболее оптимальных способов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

4.2 Содержание дисциплины по темам

Тема 1: Формулирование требований к кандидатам

Требования к кандидату на занятие вакантного рабочего места. Профиль требований. Должностная инструкция. Квалификационная карта. Модель компетенций. Корпоративные компетенции. Управленческие компетенции. Специальные компетенции. Этапы составления требований к кандидату. Разработка профиля работника

Тема 2: Технологии поиска кандидатов.

Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала. Активные пути покрытия потребности в персонале. Пассивные пути покрытия потребности в персонале. Изучение рынка труда и анализ кадровой ситуации в регионе. Выбор источников и методов поиска. Рекрутмент.

Тема 3: Подбор и отбор кандидатов

Источники и пути покрытия потребности в персонале. Формирование базы резюме.

Анализ биографических данных.

предварительная беседа по телефону.

Тестирование.

Экспертиза почерка.

Интервью (собеседование).

Основные правила проведения интервью. Собеседование с линейным руководителем.

Выбор кандидата и предложение.

Основные правила проведения интервью.

Краткий алгоритм.

Типы вопросов. Воронка вопросов.

Получение поведенческих примеров по принципу STAR.

Тема 4: Оценка требований к работодателю

Выявление запросов потенциальных и штатных сотрудников. Сегментирование рынка труда. Построение профиля требований целевой группы. Имидж компании. Имидж персонала.

Тема 5: Составление резюме

Принципы составления резюме. Обязательные графы для заполнения. Достижения. Личностные качества. Рекомендации. Особенности составления резюме в разных странах.

Тема 6: Современные методы (технологии) поиска и отбора кандидатов

Скрининговые технологии поиска.

Классический рекрутинг.

Прямой поиск (Executive Search; Headhunting).

4.3 Планы практических и семинарных занятий

Тема 1: Формулирование требований к кандидатам

Вопросы для обсуждения.

1. Требования к кандидату на занятие вакантного рабочего места.
2. Профиль требований.
3. Должностная инструкция.
4. Квалификационная карта.
5. Модель компетенций. Корпоративные компетенции. Управленческие компетенции. Специальные компетенции.
6. Этапы составления требований к кандидату.

   Задание. Разработать профиль должности работника предприятия любой сферы деятельности (на Ваше усмотрение)

Тема 2: Технологии поиска кандидатов.

Вопросы для обсуждения.

1. Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала.
2. Активные пути покрытия потребности в персонале.
3. Пассивные пути покрытия потребности в персонале.
4. Изучение рынка труда и анализ кадровой ситуации в регионе.
5. Выбор источников и методов поиска.
6. Рекрутмент.

Задание. Подобрать наиболее подходящий метод поиска персонала для IT отрасли.

Тема 3: Подбор и отбор кандидатов

Вопросы для обсуждения.

1. Источники и пути покрытия потребности в персонале.
2. Формирование базы резюме.
3. Анализ биографических данных.
4. Предварительная беседа по телефону.
5. Тестирование.
6. Экспертиза почерка.
7. Интервью (собеседование).
8. Выбор кандидата и предложение.
9. Основные правила проведения интервью.
10. Краткий алгоритм.
11. Типы вопросов. Воронка вопросов.
12. Получение поведенческих примеров по принципу STAR.

Задание. Подобрать из открытых источников наиболее подходящее резюме для закрытия вакансии специалиста по управлению персоналом. Обоснуйте свой выбор.

Задание. Разработайте вопросы для интервью с кандидатом на должность специалиста по управлению персоналом.

Тема 4 Оценка требований к работодателю

Вопросы для обсуждения

1.Выявление запросов потенциальных и штатных сотрудников.

*2.*Сегментирование рынка труда.

3.Построение профиля требований целевой группы потенциальных работников предприятия.

4.Имидж компании.

5.Имидж персонала.

Задание Построить профиль требований целевой группы потенциальных работников предприятия. Предприятие выберите самостоятельно.

Тема 5: Составление резюме

Вопросы для обсуждения.

1. Принципы составления резюме.
2. Обязательные графы для заполнения.
3. Достижения.
4. Личностные качества.
5. Рекомендации.
6. Особенности составления резюме в разных странах.

Задание. Разработать резюме на должность специалист по управлению персоналом.

Тема 6: Современные методы (технологии) поиска и отбора кандидатов

Вопросы для обсуждения.

1.Скрининговые технологии поиска.

2.Классический рекрутинг.

3.Прямой поиск (Executive Search; Headhunting).

Задание. Разработать программу подбора линейного персонала для торговой сети. Какую технологию Вы будете применять.

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

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя: освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

– проработать конспект лекций;

– проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);

– решить заданные домашние задания;

– при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Вопросы для самостоятельного изучения.

1. Современные источники поиска персонала.
2. Резюме: основные тенденции в написании и презентации.
3. Технологии подбор персонала

4. Методы оценки персонала: при отборе персонала.

.

6.Учебно-методическое и информационное обеспечение.

Основная литература:

1. Ижиева Д.М. Управление персоналом организации : учебное пособие. Опорный конспект лекций / Ижиева Д.М.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2025. — 150 c. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/156590.html
2. Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — 2-е изд. — Москва : Прометей, 2024. — 322 c. — ISBN 978-5-00172-588-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/153464.html
3. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 388 c. — ISBN 978-5-394-05126-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/144020.html

Дополнительная литература:

1. Сейсекенова, М. Б. Управление персоналом : учебник / М. Б. Сейсекенова. — Алматы, Москва : EDP Hub (Идипи Хаб), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 532 c. — ISBN 978-5-4497-3660-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/143924.html
2. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала : учебник / Денисов А.Ф.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 316 c. — ISBN 978-5-4497-1851-8. —

Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125594.html

3. Эмих, И. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. В. Эмих. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2023. — 134 с. — ISBN 978-5-7433-3538-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/145626.html
4. Сафонова, Л. А. Управление персоналом : учебное пособие для СПО / Л. А. Сафонова, Г. Н. Смоловик. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, 2025. — 136 с. — ISBN 978-5-4488-2590-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/152773.html

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

1. Электронно-библиотечная система «IPR SMART» (http://www.iprbookshop. ru)
2. Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru)
3. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами (https://www.hr-director.ru)
4. Электронная версия журнала «Управление персоналом» (https://www.top-personal.ru)
5. Сообщество HR-менеджеров (https://hr-portal.ru)
6. HeadHunter (https:// hh.ru/)

7.Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

8.Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

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

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6,$$

где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

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

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

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

Оценка уровня сформированности компетенции ПК-1

«СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ЧАСТИ СБОРА ИНФОРМАЦИИ О ПОТРЕБНОСТЯХ ОРГАНИЗАЦИИ В ПЕРСОНАЛЕ, АНАЛИЗЕ РЫНКА ТРУДА, ПОИСКА, ПРИВЛЕЧЕНИЯ, ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА, АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ И ДОКУМЕНТООБОРОТА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА»

в части дисциплины «Технология найма персонала»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (от 60 до 70 баллов)	– Знает технологии найма персонала – Умеет осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала – Владеет навыком поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на базовом уровне	Выступление на семинарах Тестирование Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	– Знает технологии найма персонала – Умеет осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала – Владеет навыком выбора наиболее оптимальных способов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на начальном уровне	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания Тестирование Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	– Знает технологии найма персонала – Умеет осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала – Владеет навыком выбора наиболее оптимальных способов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на продвинутом уровне	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом, обоснованными выводами и предложением рекомендаций Индивидуальные домашние задания Тестирование Зачет

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины; с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций. А также ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины «Бизнес-планирование»: теория менеджмента, маркетинг, основы предпринимательства, информационные технологии в менеджменте, учет и анализ, логистика

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных причинно-следственных связей, понимания их логики и грамотной формулировки ответа, а также – ориентацию на выработку стратегических решений с позиции маркетингового синтеза для достижения намеченных результатов в бизнесе.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую информационную базу. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы в различных формах, активизирующих работу студента.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по разработке бизнес-плана. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации
по дисциплине:

«Технология найма персонала»

направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Тестирование
      2.1.3 Индивидуальные домашние задания
      2.1.4 Решение ситуационных заданий (кейсов)

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и их индикаторы	ПК-1
	ПК-1.2
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	З5
тестирование	З5, В5
индивидуальные домашние задания	З5, У5, В5
решение ситуационных заданий (кейсов)	З5, У5, В5
Формы промежуточного контроля	
зачет	З5, У5, В5

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути найма персонала.

Вопросы на проверку знаний:

1. Формирование базы резюме.
2. Анализ биографических данных.
3. Предварительная беседа по телефону.
4. Тестирование.
5. Экспертиза почерка.
6. Интервью (собеседование).
7. Основные правила проведения интервью.
8. Собеседование с линейным руководителем.
9. Выбор кандидата и предложение.

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы.	Менее 60

2.1.2 Тестирование

1. Обозначают требования к «межчеловеческому поведению» и социальному взаимодействию на рабочем месте и в семье:

*a) социально-психологические критерии;

b) профессиональные критерии;

c) физические критерии.

2. Описание основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий данную должность – это:

*a) Должностная инструкция;

b) Квалификационная карта.

3. Способы приобретения персонала у определенного источника покрытия кадровой потребности - это:

*a) Пути покрытия потребности в персонале

b) Источники покрытия потребностей в персонале.

4. Организация набирает персонал непосредственно в учебных заведениях посредством заключения двусторонних соглашений, как с данным учебным заведением, так и с участником обучения – это:

a) Пассивные пути покрытия потребностей в персонале;

*b) Активные пути потребностей в персонале.

5. Стадия первичного отбора, независимо от применяемых методов, завершается:

*a) созданием ограниченного списка кандидатов;

b) анализом результатов анализа анкетных данных.

6. Оценка степени соответствия кандидата портрету идеального сотрудника, его способности выполнять требования должностной инструкции, потенциала профессионального роста и развития, способности адаптироваться в организации, знакомстве с ожиданиями кандидата в отношении организации, условий работы, ее оплаты и т.д. является целью:

a) Тестирования;

*b) Собеседования.

7. Запросы, или требования к работодателю, имеют различный приоритет:

*a) для различных целевых групп маркетинга персонала;

b) для одинаковых целевых групп.

8. В долгосрочном периоде на ожидания и запросы различных целевых групп к работодателям влияет:

*a) изменение ценностей в обществе;

b) изменение потребностей потенциальных работников.

9. По статистике, примерно:

*a) 25 % от общего объема рекрутингового рынка в России составляет доля компаний, работающих в сфере Executive Search.

b) 75 % от общего объема рекрутингового рынка в России составляет доля компаний, работающих в сфере Executive Search.

10. По статистике, примерно:

*a) 75 % предоставляют услуги по подбору управленцев среднего звена и специалистов.

b) 25 % предоставляют услуги по подбору управленцев среднего звена и специалистов.

Критерии оценивания тестирования

Оцениваемый показатель	Балл			
	Менее 60	60-69	70-79	80-100
Процент набранных баллов из 100% возможных	Менее 50%	50-69%	70-89%	90-100%
Количество тестовых заданий:				
10	Менее 5	От 5 до 6	От 7 до 8	От 9 до 10

2.1.3. Индивидуальные домашние задания

Индивидуальные домашние задания являются одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Выполнение индивидуальных домашних заданий предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы индивидуальных домашних заданий

1. Разработать модель корпоративных компетенций персонала организации с развитой бюрократической культурой.
2. Разработать модель корпоративных компетенций персонала организации с развитой рыночной культурой.
3. Разработать модель корпоративных компетенций персонала организации с развитой знаньевой культурой.

Критерии оценивания

Критериями оценки индивидуального домашнего задания являются: выбор источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса.

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

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

Критерии оценивания	Баллы
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.4. Решение ситуационных заданий (кейсов)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса):

1. Разработать функциональную структуру Отдела найма персонала.
2. Разработать должностные инструкции специалистов отдела найма персонала.

Критерии оценивания решения ситуационного задания (кейса)

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов и к ситуации правильно применен инструментарий. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция;	90-100

сформулированы выводы и предложения.	
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно.	80-89
Ситуация - изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	70-79
Ситуация - изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	60-69

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений

Контрольные вопросы к зачету по дисциплине

1. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации.
2. Сущность кадровой политики и стратегии управления персоналом.
3. Обеспечение организации персоналом.
4. Процедура обеспечения организации персоналом.
5. Новые технологии в оценке претендентов при найме.
6. Сравнительная оценка методов отбора претендента.
7. Новые технологии в предварительном отборе кандидатов.
8. Сущность и принципы найма персонала.
9. Роль и значение набора и отбора персонала в организации.
10. Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала.
11. Источники и пути покрытия потребности в персонале
12. Научно - методическое обеспечение
13. Организационное обеспечение
14. Кадровое обеспечение
15. Материально-техническое обеспечение
16. Программное обеспечение
17. Формирование базы резюме.
18. Анализ биографических данных.
19. предварительная беседа по телефону.
20. Тестирование.
21. Экспертиза почерка.
22. Интервью (собеседование).
23. Основные правила проведения интервью.

24. Собеседование с линейным руководителем.

25. Выбор кандидата и предложение.

26. Требования к кандидату на занятие вакантного рабочего места.

27. Профиль требований.

28. Должностная инструкция.

29. Квалификационная карта.

30. Модель компетенций.

31. Корпоративные компетенции.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов

Все задачи на зачете– это ситуационные задания.

1. Ситуация 1. Выполните следующие задания.

Разработать программу по подбору персонала государственной службы и организации в сфере бизнеса.

2. Ситуация 2. Выполните следующие задания.

Разработать программу по подбору персонала для предприятия IT сферы.

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

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

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

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

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