Приложение 5

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Факультет физической культуры и спорта
Кафедра стратегического развития экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета



А. В. Савельев
«17» июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.ДВ.03.23 Рекрутмент персонала

Направление подготовки/специальность: 49.03.01 - Физическая культура

Профиль/направленность/специализация: Фитнес

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2024

Тамбов, 2026

Автор программы:
Кандидат психологических наук, доцент Труфанова Татьяна Анатольевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 49.03.01 - Физическая культура (уровень бакалавриата) (приказ Министерства образования и науки РФ от «19» сентября 2017 г. № 940).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры стратегического развития экономики «13» сентября 2024 г. Протокол № 2

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Факультета физической культуры и спорта, Протокол от «17» июня 2026 г. № 10.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины…… 4

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата……. 15

3. Объем и содержание дисциплины…… 15

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства…… 19

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)…….. 33

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины…… 34

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы……. 35

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- организационно-методический
- педагогический
- рекреационный
- тренерский

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сферах: 01 Образование и наука (в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного образования, в сфере научных исследований), 05 Физическая культура и спорт (в сфере физического воспитания, в сфере физической культуры и массового спорта, спортивной подготовки, в сфере управления деятельностью и развитием физкультурно-спортивной организации)

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Проектирует траекторию своего профессионального роста и личностного развития, расширяет свой профессиональный кругозор: приобретает и использует на практике базовые знания, умения и навыки из различных сфер профессиональной деятельности, в том числе в сфере поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения					
		Очная (семестр)					
		1	2	3	4	5	6
1	Adobe Photoshop: основные инструменты и возможности			+			
2	Адаптивная физическая культура в санаторно-курортной системе		+				

3	Адаптивная физическая культура в системе здравоохранения			+			
4	Адаптивная физическая культура в системе образования				+		
5	Активные и интерактивные технологии в преподавании дисциплин гуманитарного цикла			+			
6	Анализ рисков и методы оценки рисков в бизнесе				+		
7	Аналитическое чтение			+			
8	Бизнес-планирование в АльтИнвест				+		
9	Биология развития человека в норме и патологии				+		
10	Брендинг				+		
11	Введение в звукорежиссуру		+				
12	Введение в искусственный интеллект	+					
13	Введение в проектную деятельность		+				
14	Введение в психологию кризисных состояний и отклоняющегося поведения		+				
15	Виды, методы и технологии в профайлинге			+			
16	Виктимология			+			
17	Вожатский практикум				+		
18	Генетика человека		+				
19	Геоинформационные системы и технологии дистанционного зондирования Земли				+		
20	Двигательный режим (инструктор по физической культуре)				+		

21	Девальвация нормы психического и личностного развития: причины и последствия				+		
22	Деловое общение и профессиональная этика			+			
23	Диагностика и психологические технологии профилактики отклоняющегося поведения				+		
24	Дизайн курса и разработка материалов для раннего обучения неродному языку				+		
25	Документирование деятельности кадровой службы			+			
26	Документирование трудовых отношений				+		
27	Законодательство Российской Федерации в сфере риск-менеджмента			+			
28	Запись голоса и инструментов в студии звукозаписи			+			
29	Зарубежная литература и вызовы современности				+		
30	Защита прав и интересов клиентов социальных служб в отношениях с государственными органами				+		
31	Защита прав человека				+		
32	Здоровье-формирующие технологии в образовательной среде		+				
33	Инновационное мышление			+			
34	Институт семьи в современном обществе		+				
35	Интернет-аналитика – основа продвижения современного предприятия			+			

36	Как любить ребенка: эмоциональный компонент родительского отношения			+			
37	Комплаенс в системе обеспечения безопасности бизнеса				+		
38	Комплексная экономическая безопасность бизнеса			+			
39	Креативное мышление				+		
40	Кредитование физических лиц		+				
41	Лингвистическая экспертиза спорных текстов				+		
42	Литература русского зарубежья			+			
43	Личное планирование и управление рабочим временем			+			
44	Методика организаций массовых туристских мероприятий: соревнования, слеты, походы				+		
45	Методика организаций экскурсий и экскурсионных туров			+			
46	Методика раннего обучения иностранному языку			+			
47	Методология тьюторства: основные этапы, формы и технологии тьюторского сопровождения		+				
48	Методы и методики психологического исследования детей и родителей			+			
49	Методы изучения повседневности		+				
50	Методы изучения семьи				+		
51	Методы оценки и аттестации персонала				+		

52	Мир современного искусства: постмодернистский проект		+				
53	Модели электронной коммерции				+		
54	Молекулярно-биологические основы поведения и зависимостей		+				
55	Налогообложение бизнеса			+			
56	Нормативно-правовая база семейных отношений		+				
57	Нормы и правила современного этикета				+		
58	Нормы языкового общения в условиях виртуальной среды			+			
59	Общественные организации и движения		+				
60	Оперативная психодиагностика личности				+		
61	Организационно-методическое обеспечение дополнительного образования детей и взрослых		+				
62	Организационно-правовые основы управленческой деятельности в социальной сфере		+				
63	Организация деятельности детских общественных объединений в образовательной организации			+			
64	Организация и оказание юридической помощи клиентам социальных служб			+			
65	Организация работы спортивного судьи по избранному виду спорта			+			
66	Основы аргументации				+		
67	Основы биржевого дела				+		

68	Основы видеоблогинга				+		
69	Основы визуальной психодиагностики и профайлинга		+				
70	Основы деловой коммуникации на иностранном языке		+				
71	Основы копирайтинга			+			
72	Основы логики		+				
73	Основы логопедии		+				
74	Основы правильного питания			+			
75	Основы работы в ПО Agisoft Metashape			+			
76	Основы рекламы		+				
77	Основы рекреалогии		+				
78	Основы риск-менеджмента. Методы оценки риска		+				
79	Основы спортивной журналистики		+				
80	Основы судебной лингвистической экспертизы			+			
81	Основы творческой деятельности журналиста			+			
82	Основы управления документацией		+				
83	Основы управления персоналом		+				
84	Особенности прохождения муниципальной службы				+		
85	Особенности рассмотрения семейных споров		+				
86	Особенности рассмотрения трудовых споров			+			
87	Педагогический артистизм		+				
88	Педагогический дизайн технологий обучения				+		
89	Педагогическое сопровождение деятельности детских общественных организаций				+		

90	Письменный перевод документов физических лиц			+			
91	Письменный перевод документов юридических лиц				+		
92	Поведение в публичных местах			+			
93	Поведение потребителей и коммуникативная политика			+			
94	Повседневные разговоры				+		
95	Подготовка операторов наземных средств управления беспилотным летательным аппаратом самолетного и вертолетного типа		+				
96	Познание себя через практическую психологию			+			
97	Познание себя через психодиагностику		+				
98	Понятие психологической травмы в современной психологии		+				
99	Посттравматическое личностное развитие: приговор или точка личностного роста			+			
100	Правовое и этическое регулирование медиа				+		
101	Правовое обеспечение местного самоуправления		+				
102	Практикум по организации логопедической работы в дошкольном образовательном учреждении				+		
103	Проблема смысла жизни и ценности в философии			+			
104	Программирование на языке Python. Базовый курс		+				

105	Программирование на языке Python. Продвинутый курс			+			
106	Программирование на языке Python. Разработка веб-приложений с использованием Flask				+		
107	Проектный семинар			+	+	+	+
108	Пропедевтика. Основы композиции		+				
109	Противодействие коррупции и формирование антикоррупционного поведения личности		+				
110	Профессиональные компетенции современного педагога дисциплин гуманитарного цикла в условиях цифровизации образования		+				
111	Психика и мозг		+				
112	Психолингвистические основы овладения детьми новым языком		+				
113	Психология благополучия, или психология счастливого человека				+		
114	Психология девиантной личности			+			
115	Психология детства		+				
116	Психология креативности			+			
117	Психология молодости и зрелости				+		
118	Психология подросткового и юношеского возраста			+			
119	Психология творческого саморазвития		+				
120	Психолого-педагогическая диагностика				+		
121	Психофизиологические основы поведения и когнитивных функций			+			

122	Публичная служба в системе государственного и муниципального управления				+		
123	Разработка программ дополнительного образования для детей и молодежи				+		
124	Русская писательская критика XIX-XXI веков		+				
125	Самоменеджмент: методики и технологии				+		
126	Саморазвитие и актерское мастерство				+		
127	Сведение и мастеринг в студии звукозаписи				+		
128	Система публичного управления			+			
129	Современные маркетинговые технологии		+				
130	Современные методы географических исследований в рамках проектной деятельности школьников				+		
131	Современные методы химического анализа в криминалистике				+		
132	Современные молекулярно-биологические и микробиологические методы в криминалистике			+			
133	Современные педагогические технологии в сфере дополнительного образования			+			
134	Современные подходы к персональному менеджменту		+				
135	Современные экологические проблемы		+				

136	Социальные сети как коммуникационные каналы		+				
137	Стандартизация, сертификация и управление качеством в ресторанном и гостиничном бизнесе				+		
138	Стартап: идея с нуля		+				
139	Стартап: от идеи к MVP			+			
140	Стартап: практика создания собственного бизнеса				+		
141	Стратегии и правила безопасного инвестирования на финансовых рынках		+				
142	Стратегический маркетинг				+		
143	Страхование личности			+			
144	Текст и дискурс в Интернете				+		
145	Теоретико-методические основы вожатской деятельности		+				
146	Теоретические аспекты мышления		+				
147	Теоретические, процессуальные и организационные основы судебной экспертизы				+		
148	Теория и практика судейства по видам Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО»				+		
149	Теория и практика судейства по избранному виду спорта		+				
150	Технологии вожатской деятельности			+			
151	Технологии коррекции речевых нарушений у детей дошкольного возраста			+			

152	Технологии развития высших психических функций			+			
153	Технологии рефлексивно-творческого саморазвития			+			
154	Технология и организация гостинично-ресторанного комплекса			+			
155	Типографика				+		
156	Тренинг «Майнд-фитнес»				+		
157	Управление в социальных процессах			+			
158	Управление общественными отношениями		+				
159	Управляющий рестораном: карьера, развитие и компетенции		+				
160	Физическая география России и мира		+				
161	Цифровая культура		+				
162	Цифровой маркетинг и SEO			+			
163	Цифровые образовательные ресурсы в преподавании дисциплин гуманитарного цикла				+		
164	Экология атмосферы			+			
165	Экология гидросферы				+		
166	Экономико-правовые аспекты создания и развития собственного бизнеса		+				
167	Экономическая, социальная и политическая география			+			
168	Электронный бизнес. Электронная коммерция		+				
169	Ювенальное право				+		
170	Язык как объект лингвистической экспертизы		+				

171	Языковая личность в виртуальном пространстве		+				

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Рекрутмент персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 49.03.01 - Физическая культура.

Дисциплина «Рекрутмент персонала» изучается в 3 семестре.

3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 2 з.е.

Очная: 2 з.е.

Вид учебной работы	Очная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	**72**
Контактная работа	32
Лекции (Лекции)	16
Практические (Практ. раб.)	16
Самостоятельная работа (СР)	40
Зачет	-

3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лекции	Практ. раб.	СР	
		О	О	О	
3 семестр					
1	Введение в рекрутмент	2	2	6	Собеседование / опрос по теме лекции
2	Технологии поиска и подбора персонала.	2	2	6	Собеседование / опрос по теме лекции ; Выполнение практического задания (реферат)
3	Построение алгоритма подбора.	4	4	8	Собеседование / опрос по теме лекции ; Выполнение практических заданий
4	Отбор резюме и телефонное интервью как методы первичного отбора.	2	2	6	Собеседование / опрос по теме лекции

5	Интервью как основной метод отбора кандидатов.	2	2	6	Собеседование / опрос по теме лекции ; Выполнение практического задания (реферат)
6	Профессионально-ориентированные методы отбора.	4	4	8	Собеседование / опрос по теме лекции ; Выполнение практических заданий

Тема 1. Введение в рекрутмент (УК-6)

Лекция.

Понятие и сущность рекрутмента. История рекрутмента. Задачи ре-крутмента в современных условиях. Рекрутмент как инструмент кадровой политики ком-пании. Тенденции рынка рекрутинговых услуг. Этика и экономика в рекрутменте. Финан-сы и бюджетирование в рекрутменте. Профессиональный этический кодекс HR-специалиста. Профессиональные организации рекрутеров в России. Инструкция рекруте-ра. Этапы становления рекрутмента в России. Специфика рекрутмента в России. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в России. Кадровые агентства на российском рынке. История и перспективы российского рынка рекрутмента. Виды рекрутинговых агентств. Процесс подбора персонала рекрутинговыми агентствами. Преимущества и недостатки работы рекрутинговых агентств. Технологии работы рекрутинговых агентств. Технология взаимодействия с кадровым агентством: договорные отношения, по-становка задачи и консультирование, алгоритм подбора персонала, адаптация и сопро-вождение.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Задания для самостоятельной работы.

1. Выписать в словарь основные понятия темы: рекрутмент, рекрутинг персонала, кадровое агентство, аутсорсинг.

2. Провести сравнительный анализ понятий «рекрутмент», «подбор», «отбор».

3. Изучив технологию работы рекрутингового агентства, составить схему, в кото-рой необходимо отразить проблемы этапа и возможные управленческие действия по их разрешению.

4. Описать преимущества и недостатки работы предприятия с кадровыми агентствами.

5. Дать сравнительную характеристику рекрутинговым агентствам, ответив на во-просы:

- на какое звено персонала ориентированы;
- характеристика отбора;
- методы отбора;
- профессиональный уровень рекрутеров;
- оплата услуг;
- текучесть кадров агентства;
- результат работы;
- заказчики.

Тема 2. Технологии поиска и подбора персонала. (УК-6)

Лекция.

Понятие кадрового планирования и контроллинга. Маркетинг персонала. Научно-методические принципы подбора персонала. Бюджетирование, сроки и зональ-ность подбора. Анализ потребности в персонале. Планирование рекрутмента. Внутренний рекрутмент. Технология массового подбора персонала. Executive Search; Head hunting; Selection Recruitment (классический рекрутмент); Executive Recruitment; Graduate Recruitment; Per-manent Recruitment. Аутплейсмент: основные этапы и преимущества для работодателя, и соискателя. Работа с кадровым резервом.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практического задания (реферат)

Задания для самостоятельной работы.

Задания для самостоятельной работы

1. Выписать в словарь основные понятия темы: рекрутинг персонала, кадровое планирование, контроллинг, маркетинг персонала, бюджетирование рекрутинга персона-ла, executive search, head hunting, selection recruitment (классический рекрутмент), executive recruitment, graduate recruitment, permanent recruitment, аутплейсмент, кадровый резерв

2. Дать характеристику источников привлечения персонала

Источник Преимущества Недостатки

Внутренние источники

привлечения персонала

Внешние источники

привлечения персонала

3. Дать характеристику методам привлечения персонала относительно внутренних и внешних источников подбора персонала.

Тема 3. Построение алгоритма подбора. (УК-6)

Лекция.

Анализ деятельности на рабочем месте. Составление описания 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.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Контрольный срез (практические задания)

Задания для самостоятельной работы.

Задания для самостоятельной работы:

1. Выписать в словарь основные понятия темы: вакансия, портрет кандидата, «ра-ботные» порталы, центр занятости населения, биржа труда, ярмарка вакансий.

2. Какие из методов определения требований к кандидату на замещение вакантной должности Вы бы порекомендовали компании, занятой поиском кандидатов на должность главного инженера, программиста, менеджера по подбору персонала?

3. Разработать бланк заявления на объявленную вакансию.

4. Проанализировать взятые произвольно из периодической печати (ресурсов Internet) рекламные объявления на соответствие необходимым требованиям объявления о вакансии:

Перечень необходимой информации Наличие информации в объявлении

№ 1 № 2 № 3

Тема 4. Отбор резюме и телефонное интервью как методы первичного отбора. (УК-6)

Лекция.

Отбор резюме кандидатов на вакантную должность. Анализ резюме кан-дидатов на вакантную должность. Цели и возможные результаты телефонного интервью. Начало телефонного интервью. Презентация. Продолжение телефонного интервью. Квалификационные вопросы. Техника работы с возражениями. Привлечение кан-дидатов по рекомендациям. Проверка рекомендаций.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Задания для самостоятельной работы.

1. Выписать в словарь основные понятия темы: резюме, интервью, работа с возра-жениями, проверка рекомендаций, кейсы.

2. Провести сравнительный анализ основных видов резюме.

3. Провести анализ трех случайно выбранных резюме кандидатов на разные долж-ности. Выполнить SWOT-анализ резюме. Обосновать решение по одобрению или отказе в дальнейшем рассмотрении кандидатуры.

Тема 5. Интервью как основной метод отбора кандидатов. (УК-6)

Лекция.

Цели интервью. Структура интервью. Подготовка к интервью. Виды ин-тервью. Типы вопросов на интервью. Проверка знания английского языка. Способы про-ведения. Специфика вербального и невербального поведения на интервью. Завершение интервью. Подготовка кандидата и линейного руководителя к первому интервью. Подго-товка кандидата ко второму (финальному) интервью. Презентация кандидата. Организа-ция собеседования. Обратная связь от кандидата после интервью. Комментарии по ходу интервью. Обратная связь от линейного руководителя после интервью. Принятие решения о выходе на работу. Оформление закрытия вакансии. Получение рекомендаций. Ловушки для кандидата и рекрутера. Технология отказов кандидатам.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практического задания (реферат)

Задания для самостоятельной работы.

Задания для самостоятельной работы

1. Выписать в словарь основные понятия темы: резюме соискателя рабочего места, интервью, рекомендация, joboffer.

2. Провести сравнительный анализ видов интервью.

3. Составить список вопросов и возможных ответов во время проведения собеседо-вания при приеме на работу.

Вопрос Истолкование ответа

Тема 6. Профессионально-ориентированные методы отбора. (УК-6)

Лекция.

Assessmentcenter: технология оценки и развития 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.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Контрольный срез (тестирование)

Задания для самостоятельной работы.

1. Выписать в словарь основные понятия темы: assessmentcenter, деловая игра, профессиональное и психологическое тестирование, технология отказов кандидатам.

2. Составить сравнительную характеристику и провести анализ следующих мето-дов отбора кандидатов: анкетирование, тестирование, собеседование, нетрадиционные методы (гипноз, астрологический прогноз, нумерология).

3. Определить, какие методы более эффективны при определении следующих ка-честв кандидата.
Качество Библиографический (обзор документов) Собеседование Тестирование Анкетирование Деловая игра
Интеллект
Опыт
Образование
Отношение
к работе
Общитель-
ность
Моральные
качества
Здоровье

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

3 семестр

- текущий контроль – 80 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Max. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
1.	Введение в рекрутмент	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

2.	Технологии поиска и подбора персонала.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.
		Выполнение практического задания (реферат)	10	Реферат оценивается по 10 балльной шкале. Критерии оценки реферата: - новизна текста – 2 балла; - степень раскрытия сущности вопроса – 4 балла; - обоснованность выбора источников – 2 балла; - соблюдение требований к оформлению – 2 балла. Новизна текста: а) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); б) наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие содержания теме и плану реферата; б) полнота и глубина знаний по теме; в) обоснованность способов и методов работы с материалом; г) умение работать с исследованиями; д) умение обобщать, систематизировать и структурировать материал, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.), б) умение работать с критической литературой. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; стилевое единство текста, единство жанровых черт. в) соблюдение требований к объёму реферата.

3.	Построение алгоритма подбора.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.
		Выполнение практических заданий(контрольный срез)	10	10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недо-чета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколь-ко недочетов или более 3 грубых ошибок

4.	Отбор резюме и телефонное интервью как методы первичного отбора.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.
5.	Интервью как основной метод отбора кандидатов.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

		Выполнение практического задания (реферат)	10	Реферат оценивается по 10 балльной шкале. Критерии оценки реферата: - новизна текста – 2 балла; - степень раскрытия сущности вопроса – 4 балла; - обоснованность выбора источников – 2 балла; - соблюдение требований к оформлению – 2 балла. Новизна текста: а) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); б) наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие содержания теме и плану реферата; б) полнота и глубина знаний по теме; в) обоснованность способов и методов работы с материалом; г) умение работать с исследованиями; д) умение обобщать, систематизировать и структурировать материал, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.), б) умение работать с критической литературой. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; стилевое единство текста, единство жанровых черт. в) соблюдение требований к объёму реферата.
6.	Профессионально-ориентированные методы отбора.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

		Выполнение практических заданий(контрольный срез)	10	10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недо-чета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколь-ко недочетов или более 3 грубых ошибок
7.	Премиальные баллы		20	Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены: - постоянная активность во время практических занятий – 15 баллов; - победа в профессиональном конкурсе – 20 баллов; - участие с докладом на конференции по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов;
8.	Итого за семестр		100	

Итоговая оценка по зачету выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
50 - 100 баллов	Зачтено
0 - 49 баллов	Не зачтено

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Выполнение практических заданий

Тема 3. Построение алгоритма подбора.

Практические задания:

Кейс 1.

С. И. пришла на собеседование с Т. К., региональным менеджером по сбыту ком-пании КК. Во время собеседования он спросил: «Почему Вы хотите работать в КК?»

С.И. ответила: «Ну, это, господин Т.К., именно та причина, почему я попросила Вас встретиться со мной. Я хочу быть уверенной, что КК — это как раз и есть та компа-ния, которая мне нужна. Я прочитала большое количество литературы о Вашей компании. Я встречалась с несколькими Вашими сотрудниками. Я присутствовала на презентации одного из сотрудников по подбору кадров, которая проходила в студенческом городке. Все, что я слышала и читала, было исключительно позитивно. Особенно сильное впечат-ление на меня произвела Ваша забота о сотрудниках и отношение к обслуживанию клиен-тов. Но мне нужно увидеть что-то из этого своими глазами. Я не уверена, что получу пра-вильное представление о корпоративной культуре КК, если не приду в компанию и не вы-ясню, насколько я подхожу для роли торгового представителя компании КК. Мне нужно задать несколько вопросов, чтобы убедиться в этом».

«Пожалуйста, спрашивайте», — сказал Т.К.

У С.И. было несколько вопросов относительно политики компании, и она спраши-вала, пока не получила всю необходимую информацию. Т.К. откинулся в кресле. «Мне

нравится Ваш стиль, С.И., и я думаю, что у Вас есть задатки для того, чтобы стать вы-сококлассным торговым представителем нашей компании».

1. Как вы думаете, что понравилось Т.К. в вербальном поведении С.И.? Будьте конкретны и укажите те слова, которые, по вашему мнению, завоевали Т.К.

2. Некоторые люди могли бы воспринять заявление С.И. «Я хочу быть уверенной, что КК — это как раз и есть та компания, которая мне нужна» как угрозу. Как вы думаете, что они могли значить?

3. С.И. применяла метод получения информации, называемый зондированием. Объясните, почему этот метод дает результат, когда применяется кандидатом на собесе-довании. Почему этот метод оказался особенно эффективным для С.И., принимая во вни-мание, что она хотела стать торговым представителем? Составьте краткий диалог между Т.К. и С.И., показывая, как С.И. применяла метод зондирования.

Тема 6. Профессионально-ориентированные методы отбора.

Ситуация 1

Нанимая администратора на работу, помните, он – первое лицо отеля. В нем важно и обаяние и доброжелательная улыбка, приятные манеры и отсутствие привычки курить (согласитесь, курящий человек дурно пахнет, и это может отпугнуть постояльцев). Для мини-отеля на вакансию администратора лучше нанимать девушку, для крупного отеля – можно и молодого человека. Не следует пренебрегать стандартным для администраторов дресс-кодом.

Требования к персоналу должны быть следующие. Администратор должен быть компетентен во всех вопросах. Желательно владение иностранными языками для обслуживания иностранных туристов.

Минимальное время работы без перерыва – это сутки. Оптимальный график – утки через трое. Не разрешайте работать своему администратору часто. Его внешний вид и свежесть через двое суток непрерывной работы оставляют желать лучшего. Старайтесь занимать администратора работой, если у него появляется свободное время, пусть проводит анкетирование. Необходимо контролировать работу администратора. В небольшом отеле он не должен смущаться присутствовать и помогать в уборке номеров. До принятия человека на работу объясните ему, что он сотрудничает именно с людьми. В конфликтной ситуации администратор должен выслушать клиента до конца, а не вступать с ним в спор.

Советы от Алексея Арсеньева:

1. Увольняйте старых администраторов быстро, а новых ищите долго.

2. От работы администратора зависит будущее отеля.

3. Обратитесь в управляющую компанию, которая предложит уже хорошо подготовленный персонал или сможет быстро и качественно обучить ваш.

Контрольные вопросы:

1. Ознакомьтесь с рекомендациями, предложенными управляющим гостиницей в г. Санкт-Петербурге А.Арсеньевым. На основе материала предложите способы подбора персонала в гостиницу, а также способы проведения аттестации.

Ситуация 2

В «Альфа-банке» работают высокопрофессиональные специалисты. Средний возраст сотрудников банка, включая членов правления, – 34 года. В банке вместе с филиалами в регионах работает около 4,5 тыс. человек, и сеть филиалов постоянно расширяется. Подбирается персонал, который хочет, умеет и может работать. В банке существует стенд по подбору персонала, на котором обозначены текущие вакансии и требования к кандидатам. Стенд и сайт в Интернете называются «Нам нужны профессионалы».

В банке используют следующие методы набора персонала:

• Разработаны анкеты-резюме, которые каждый потенциальный работник банка может заполнить и опустить в ящик, находящийся в любом отделении банка и принадлежащий службе управления кадров.

• Объявления о вакансиях помещаются в профильных изданиях – «Коммерсанте», «Ведомостях». Эта информация предназначена не для людей, активно ищущих работу, а для работающих профессионалов, которые по тем или иным причинам готовы поменять свое рабочее место.

• Информация о вакансиях размещается в Интернете. Ежедневно приходит до 100 анкет.

• Организуется стажировка студентов высших учебных заведений.

• Размещается информация о вакансиях на баннерах на сайтах других компаний, специализирующихся на различных направлениях бизнеса (в зависимости от потребности в специалистах той или иной квалификации).

• Для кандидатов проводятся «дни карьеры», предусматривающие собеседования с несколькими руководителями подразделений банка. В «днях карьеры» участвуют кадровые агентства и вузы.

• Для подбора топ-менеджеров банк пользуется услугами рекрутерских агентств, так как на такие позиции привлекаются преимущественно западные специалисты. Отбор персонала проходит по следующей схеме:

• первичный отбор проводит отдел подбора кадров;

• профессиональный отбор кандидатов проводят служба управления кадров и специалисты подразделений банка (включает тесты, опросники, разработанные ведущими специалистами структурных подразделений банка, и собеседование);

• проводится интервью руководителем подразделения, в которое подбирается кандидат.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте кадровую стратегию банка.

2. Обозначьте ключевые требования к работникам банка.

3. Объясните, почему выбраны обозначенные методы набора персонала и оцените их целесообразность применения.

Тест

1. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций за-полняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источни-ков привлечения персонала:

а - да;

б - нет.

2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):

а - достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;

б - использование испытательного срока для новичка;

в - регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представите-лем кадровой службы;

г - введение в должность.

3. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в орга-низацию:

а - продвижение изнутри;

б - компенсационная политика;

в - использование международных кадров.

Выполнение практического задания (реферат)

Тема 2. Технологии поиска и подбора персонала.

Темы рефератов:

1. Стратегия и технология привлечения персонала.
2. Внешний подбор сотрудников, преимущества и недостатки.
3. Внутренний подбор сотрудников, преимущества и недостатки.
4. Технологии подбора персонала.
5. Сущность технологии «Executive Search».
6. Сущность технологии «headhunting».
7. Методы подбора персонала.
8. Talent management . Успешные практики привлечения и удержания талантов.
9. Рекрутинг: история, задачи, направления.

10. Понятие и виды рекрутинговых агентств и тенденции их развития.
11. Технологии рекрутинга.
12. Особенности зарубежного рекрутинга.
13. Особенности отечественного рекрутинга.
14. Современные направления и виды рекрутинговой деятельности в системе управления персоналом.
15. Рекрутер, менеджер по персоналу, консультант executive search, взаимодей-ствие и проблемы.
16. Дополнительные услуги рекрутинговых агентств.
17. Технология и практика взаимодействия рекрутинговых агентств и организа-ций-работодателей.
18. Этика в рекрутинге.
19. Перспективы развития рекрутинга.

Тема 5. Интервью как основной метод отбора кандидатов.

Темы рефератов:

1. Стратегия и технология привлечения персонала.
2. Внешний подбор сотрудников, преимущества и недостатки.
3. Внутренний подбор сотрудников, преимущества и недостатки.
4. Технологии подбора персонала.
5. Сущность технологии «Executive Search».
6. Сущность технологии «headhunting».
7. Методы подбора персонала.
8. Talent management . Успешные практики привлечения и удержания талантов.
9. Рекрутинг: история, задачи, направления.
10. Понятие и виды рекрутинговых агентств и тенденции их развития.
11. Технологии рекрутинга.
12. Особенности зарубежного рекрутинга.
13. Особенности отечественного рекрутинга.
14. Современные направления и виды рекрутинговой деятельности в системе управления персоналом.
15. Рекрутер, менеджер по персоналу, консультант executive search, взаимодей-ствие и проблемы.
16. Дополнительные услуги рекрутинговых агентств.
17. Технология и практика взаимодействия рекрутинговых агентств и организа-ций-работодателей.
18. Этика в рекрутинге.
19. Перспективы развития рекрутинга.

Собеседование / опрос по теме лекции

Тема 1. Введение в рекрутмент

Вопросы для собеседования:

1. Понятие и сущность рекрутмента.
2. История рекрутмента.
3. Задачи рекрутмента в современных условиях.
4. Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании.

Тема 2. Технологии поиска и подбора персонала.

Вопросы для собеседования:

1. Понятие кадрового планирования и контроллинга.
2. Разработка и реализация стратегии привлечения персонала.

3. Методы кадрового планирования: экстраполяции, бенчмаркинга, штатно-номенклатурный, метод определения потребности в персонале по коэффициенту насы-щенности, метод Дельфи и др.
4. Научно-методические принципы подбора персонала.

Тема 3. Построение алгоритма подбора.

Вопросы для собеседования:
1. Анализ деятельности на рабочем месте.
2. Основы разработки и внедрения требований к должностям.
3. Экспертиза вакансии.
4. Составление портрета кандидата.

Тема 4. Отбор резюме и телефонное интервью как методы первичного отбора.

Вопросы для обсуждения:
1. Отбор резюме кандидатов на вакантную должность.
2. Анализ резюме кандидатов на вакантную должность.
3. Цели и возможные результаты телефонного интервью.
4. Технология телефонного интервью.

Тема 5. Интервью как основной метод отбора кандидатов.

Вопросы для собеседования:
1. Цели и структура интервью.
2. Виды интервью.
3. Типы вопросов на интервью.
4. Специфика вербального и невербального поведения на интервью.

Тема 6. Профессионально-ориентированные методы отбора.

Вопросы для собеседования:
1. Методы деловой оценки персонала при найме.
2. Анализ эффективности различных методов отбора.
3. Assessmentcenter: технология оценки и развития персонала.
4. Деловая игра в отборе персонала.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (УК-6)

1. Подбор персонала как социальная технология: основные методы, проблемы и затруднения.
2. Особенности подбора разных категорий персонала. Риски подбора разных категорий персонала.
3. Современные технологии подбора персонала.
4. Подбор персонала массовых профессий (позиций) и поиск представителей ред-ких профессий («охота за головами»).
5. Подбор персонала как процесс: этапы, задачи, участники, взаимодействие ли-нейного менеджмента и менеджера по персоналу в ходе подбора.
6. Источники привлечения персонала в организацию.
7. Внутренний рекрутинг: преимущества и ограничения, этапы проведения.
8. Внешний рекрутинг: обзор подходов, этапы проведения, преимущества и недо-статки.
9. Формулирование требований к вакантной позиции и инструменты, применяе-мые на данном этапе.

10. Виды моделей компетенций (матричная, линейная, уровневая), связь с бизнес- задачами организации в целом и отдельных должностей.
11. Структура моделей компетенций для массовых профессий, основные элементы (название, описание, поведенческие индикаторы).
12. Современные подходы к созданию моделей компетенций. Требования к каче-ству моделей компетенций.
13. Анализ работы как основной источник информации для разработки модели компетенций.
14. Анализ успешных практик как источник информации для разработки модели компетенций.
15. Источники информации для анализа работы и разработки модели компетенций и ее сбор.
16. Основные виды и типы интервью при приеме на работу.
17. Виды интервью: биографическое, ситуационное, поведенческое.
18. Особенности проведения и структура CASE-интервью с кандидатом.
19. Понятие шкалы оценки при проведении поведенческого интервью.
20. Проективные интервью.
21. Анализ метапрограмм и лингвистический алгоритм речи кандидата.
22. Оценка достоверности информации.
23. Ассессмент-центр: оценочные упражнения, разработка программы и примене-ние.
24. Обучение и компетенции наблюдателей в Ассессмент-центре.
25. Анализ результатов испытаний и принятие решения о найме.
26.
27. Профессиональная деятельность и этика в сфере рекрутмента.
28. Использование Интернет-технологии в рекрутменте.
29. Технология качественного подбора руководителей и ключевых специалистов.
30. Профессиональное и психологическое тестирование в отборе кандидатов на вакантную должность.
31. Технология оценки эффективности работы рекрутинговых агентств.
32. Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании.
33. Основные виды рекрутмента.
34. Маркетинговые технологии в рекрутменте.
35. Особенности продажи рекрутинговых услуг.
36. Тенденции рынка рекрутинговых услуг.
37. Специфика рекрутмента в России.
38. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в России.
39. Особенности технологии GraduateRecruitment.
40. Найм персонала как маркетинговая программа.
41. Основные технологии работы кадрового/рекрутингового агентства.
42. Понятие и сущность аутстаффинга персонала.
43. Технология лизинга персонала.
44. Технология аутплейсмента.
45. Кадровые агентства и специфика их работы.
46. Характеристика основных источников привлечения персонала, их преимуще-ства и недостатки.
47. Провокативные техники в отборочном интервью.
48. Специфика вербального и невербального поведения в процессе интервью.
49. Технологии поиска и подбора молодых специалистов.
50. Специфические особенности технологии Event-рекрутинга.
51. Оценка прогностической валидности различных методов отбора кандидатов на вакантную должность.
52. Технология краудсорсинга в современных условиях.
53. Технология поиска вакансии с помощью социальных сетей.

54. Сравнительный анализ востребованных профессий на российском и регио-нальном рынке.
55. PR-технологии при формировании имиджа работодателя.
56. Технологии кадрового консалтинга.
57. Технология взаимодействия кадровой службы предприятия с учебными заве-дениями.
58. Технология оценки эффективности кадровых агентств.

Типовые задания для зачета (УК-6)

Ситуация 1

С 4 сентября на должности с испытательным сроком были зачислены машинистка, главный бухгалтер, шофер и диспетчер. Для главного бухгалтера в приказе было оговорено, что итоги испытательного срока будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем была дана расписка. Остальные принимались на работу с испытательным сроком на три месяца. Диспетчер с 11 по 19 сентября находился на больничном. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер – с 21 октября.

Контрольные вопросы:

1. Правильно ли работодатель определил срок испытания при приеме на работу?
2. Когда истекает срок испытания у диспетчера с учетом времени его болезни?
3. Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома?
4. Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?

Ситуация 2

Существуют разные точки зрения на проблему подбора и расстановки персонала в зависимости от возраста сотрудников. Работодатели часто полагают, что сотрудники старшего возраста не владеют новыми технологиями и не обладают гибким мышлением. Но это не больше чем миф, утверждает Дебора Рассел, директор по изучению проблем персонала консалтинговой компании Towers Perrin.

Согласно исследованию, которое недавно провела данная компания, работники в возрасте за 50 работают не хуже, а то и лучше молодых. Компания опросила 35 000 сотрудников крупных корпораций и выяснила, что работники старшего возраста более ориентированы на клиентов, а молодежь – на достижение собственных целей.

Исследования Towers Perrin показали, что годовая прибыль компаний с более высоким уровнем «клиентоориентированности» работников часто превосходит средний уровень прибыли других предприятий в той же отрасли. Поэтому работники старшего возраста выгодны работодателям. Исследователи опровергли еще один распространенный миф. Они доказали, что старые люди могут быть такими же новаторами, как и молодые. Дэвид Гейлнсон, профессор экономики Чикагского университета, утверждает, что новые решения предлагают как молодые, так и старые. Он объясняет, что креативность бывает двух видов. Люди, обладающие творческим потенциалом первого вида, разрушают традиции и правила, люди со вторым видом креативности создают новое на основе ранее приобретенных знаний. Компаниям нужны люди обоих типов.

В ходе исследования выяснилось также, что работники преклонного возраста легко обучаются новым технологиям. Нил Чарнесс, профессор психологии Университета штата Флорида, утверждает, что неправильно считать, что старую собаку нельзя научить новым трюкам, и менеджерам давно пора расстаться с этими представлениями.

Иное мнение сложилось в России. Здесь работодатели считают, что работник за 50 сформировался как профессионал еще в советские времена, и поэтому он является человеком другой закалки, и у него нет никакого опыта в бизнесе, и люди преклонного возраста просто не выдерживают темпов развития российского бизнеса, В таких областях, как 29 финансы, бухгалтерия, хозяйственные службы, где бизнес-процессы идут медленно и они поспевают за темпом, они успешны. Около 10% 50-летних все же выдерживают гонку и становятся звездами бизнеса.

Контрольные вопросы:

1. Оценить требования к возрасту кандидатов (в % соотношении по основным должностям) для российских компаний:

а) компания, торгующая мед. техникой, лекарственными препаратами;

б) российский офис французской компании ALD (автомобильный лизинг);

в) розничная торговля верхней одеждой;

г) хедхантинговая компания;

д) салон красоты;

е) страховая компания;

ж) риэлтерская фирма;

з) моторный завод;

и) психологическое консультирование;

к) наукоемкая компания, специализирующаяся на IT-технологиях.

Ситуация 3

Подыскивая сотрудника на позицию, которая предполагает высокую степень напряжения, руководство компании ищет людей с железными нервами. Разглядеть это качество на этапе собеседования нередко помогает искусственно смоделированный форс-мажор.

Е. Чичваркин, совладелец компании «Евросеть», регулярно прибегает к методам «шокового собеседования». Он исходит из того, что должен быть уверен в том, что человек, занимающий ключевую позицию, не растеряется в неожиданных ситуациях, не сорвется на эмоции, когда требуется холодный ум. Для этого им используются провокационные вопросы.

Д. Денисов, руководитель российской региональной сети компании «Евросеть» с ноября 2005 г., пришел в компанию пять лет назад рядовым продавцом, и вспоминает, что собеседование проходило с использованием откровенно провокационных вопросов. Сейчас, будучи руководителем, Денисов тоже тестирует нервы будущих подчиненных. С этой целью он намеренно 30 сгущает краски, рассказывая что работы очень много, высокая ответственность, нет выходных, во время непродолжительного отпуска категорически запрещено выключать мобильный телефон, а на звонки человек обязан отвечать в любое время суток. По словам Денисова, он сгущает краски совсем не для того, чтобы увидеть в глазах кандидата страх, а чтобы убедиться, что человек готов к этому на все сто. «Если человек берется размышлять, почему нельзя во время отдыха полностью отойти от работы, если имеется грамотный заместитель, то это для меня нехороший признак, — считает Д. Денисов.

Однако перейти грань, за которой начинается банальное унижение человека, очень легко. К примеру, в одной компании нервы кандидата испытывают стаканом воды. Воду небрежно выплескивают в лицо человека и смотрят на его реакцию. Когда один человек, не выдержав оскорблений, уходит, а второй — остается, крайне сложно сказать, кто из них действительно прошел тест.

Контрольные вопросы:

1. Какие качества кандидатов позволяют выявить стрессинтервью?

2. Оцените самочувствие кандидата во время проведения такого интервью.

3. Насколько применимы такие методы отбора персонала в отношении топ-менеджеров и рядовых сотрудников?

4. Оцените такой показатель как «доверие компании» после прохождения процедуры интервью.

5. Предложите альтернативные модели выявления необходимых качеств кандидатов.

Ситуация 4

Нанимая администратора на работу, помните, он – первое лицо отеля. В нем важно и обаяние и доброжелательная улыбка, приятные манеры и отсутствие привычки курить (согласитесь, курящий человек дурно пахнет, и это может отпугнуть постояльцев). Для мини-отеля на вакансию администратора лучше нанимать девушку, для крупного отеля – можно и молодого человека. Не следует пренебрегать стандартным для администраторов дресс-кодом.

Требования к персоналу должны быть следующие. Администратор должен быть компетентен во всех вопросах. Желательно владение иностранными языками для обслуживания иностранных туристов.

Минимальное время работы без перерыва – это сутки. Оптимальный график – утки через трое. Не разрешайте работать своему администратору часто. Его внешний вид и свежесть через двое суток непрерывной работы оставляют желать лучшего. Старайтесь занимать администратора работой, если у него появляется свободное время, пусть проводит анкетирование. Необходимо контролировать работу администратора. В небольшом отеле он не должен смущаться присутствовать и помогать в уборке номеров. До принятия человека на работу объясните ему, что он сотрудничает именно с людьми. В конфликтной ситуации администратор должен выслушать клиента до конца, а не вступать с ним в спор.

Советы от Алексея Арсеньева:

1. Увольняйте старых администраторов быстро, а новых ищите долго.

2. От работы администратора зависит будущее отеля.

3. Обратитесь в управляющую компанию, которая предложит уже хорошо подготовленный персонал или сможет быстро и качественно обучить ваш.

Контрольные вопросы:

1. Ознакомьтесь с рекомендациями, предложенными управляющим гостиницей в г. Санкт-Петербурге А.Арсеньевым. На основе материала предложите способы подбора персонала в гостиницу, а также способы проведения аттестации.

Ситуация 5

В «Альфа-банке» работают высокопрофессиональные специалисты. Средний возраст сотрудников банка, включая членов правления, – 34 года. В банке вместе с филиалами в регионах работает около 4,5 тыс. человек, и сеть филиалов постоянно расширяется. Подбирается персонал, который хочет, умеет и может работать. В банке существует стенд по подбору персонала, на котором обозначены текущие вакансии и требования к кандидатам. Стенд и сайт в Интернете называются «Нам нужны профессионалы».

В банке используют следующие методы набора персонала:

• Разработаны анкеты-резюме, которые каждый потенциальный работник банка может заполнить и опустить в ящик, находящийся в любом отделении банка и принадлежащий службе управления кадров.

• Объявления о вакансиях помещаются в профильных изданиях – «Коммерсанте», «Ведомостях». Эта информация предназначена не для людей, активно ищущих работу, а для работающих профессионалов, которые по тем или иным причинам готовы поменять свое рабочее место.

• Информация о вакансиях размещается в Интернете. Ежедневно приходит до 100 анкет.

• Организуется стажировка студентов высших учебных заведений.

• Размещается информация о вакансиях на баннерах на сайтах других компаний, специализирующихся на различных направлениях бизнеса (в зависимости от потребности в специалистах той или иной квалификации).

• Для кандидатов проводятся «дни карьеры», предусматривающие собеседования с несколькими руководителями подразделений банка. В «днях карьеры» участвуют кадровые агентства и вузы.

• Для подбора топ-менеджеров банк пользуется услугами рекрутерских агентств, так как на такие позиции привлекаются преимущественно западные специалисты. Отбор персонала проходит по следующей схеме:

• первичный отбор проводит отдел подбора кадров;

• профессиональный отбор кандидатов проводят служба управления кадров и специалисты подразделений банка (включает тесты, опросники, разработанные ведущими специалистами структурных подразделений банка, и собеседование);

• проводится интервью руководителем подразделения, в которое подбирается кандидат.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте кадровую стратегию банка.

2. Обозначьте ключевые требования к работникам банка.

3. Объясните, почему выбраны обозначенные методы набора персонала и оцените их целесообразность применения.

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено» (50 - 100 баллов)	УК-6	Демонстрирует знание методов подбора и отбора персонала. Владеет методиками привлечения персо-нала в организацию. Способен к анализу и разработ-ке проектов рекрутмента персонала.
«не зачтено» (0 - 49 баллов)	УК-6	Не владеет методиками подбора и отбора персонала, не владеет основными методами подбора и отбора персонала. Не способен к разработке проектов рек-рутмента персонала.

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

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;

- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.

- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентаци, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели. ссылки на ресурсы. соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности. соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы:
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 378 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/469034

6.2 Дополнительная литература:

1. Анцупов, А. Я., Ковалев, В. В. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «управление персоналом», «менеджмент организации», «психология». - 2022-03-26; Социально-психологическая оценка персонала. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 391 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/81561.html

2. Корнийчук, Г. А., Козинцева, С. В. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала. - Весь срок охраны авторского права; Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, под. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. - 160 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/1559.html

3. Вып. 3: Оценка персонала, 2017. - 24 с.

4. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 195 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/456419

5. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 195 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/475469

6. Мехтиханова Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : Учебное пособие Для СПО. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 195 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/448846

7. Мехтиханова Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : Учебное пособие Для СПО. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 195 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/475686

8. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 378 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/450178

9. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Практическое пособие. - испр. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 208 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/453926

10. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Практическое пособие. - испр. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 208 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/472791

11. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 208 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/452643

12. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 208 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/471455

6.3 Иные источники:

1. «Открытые Информационные системы» - http://www.osp.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

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

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

7-Zip 9.20

Adobe Reader X (10.1.0) - Russian Adobe Systems Incorporated 25.07.2017 117,00 MB 10.1.0

Adobe Photoshop CS3

Adobe Flash Player 28 PPAPI Adobe Systems Incorporated 17.05.2018 28.0.0.12

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

LiteManager Pro - Server

Oracle VM VirtualBox 3.2.10

IBM SPSS Statistics 21

Statistica Base 10 for Windows RU

Skype

Операционная система "Альт Образование"

Операционная система Microsoft Windows XP SP3

Операционная система Microsoft Windows 7 Proff

Операционная система Microsoft Windows 10 Home x64 - Сертификат подлинности на системных блоках

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: https://cyberleninka.ru
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: https://elibrary.ru
3. Научная электронная библиотека Российской академии естествознания. – URL: https://www.monographies.ru
4. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: https://www.prlib.ru
5. Российская государственная библиотека: официальный сайт. – URL: https://www.rsl.ru
6. Российская национальная библиотека: официальный сайт. – URL: http://nlr.ru

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.