

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«30» ноября 2022 г. №13

Рабочая программа дисциплины

Технологии рекрутмента

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа «Управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника
магистр

Форма обучения
очно-заочная, заочная

Нижний Новгород
2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Технологии рекрутмента» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, по выбору (Б1.В.ДВ.04.02) и основывается на знаниях, полученных при изучении дисциплин «Современные концепции организации и организационного поведения», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Стратегический менеджмент и развитие систем менеджмента качества», «Научно-исследовательский семинар», «Кадровая политика и кадровое планирование в организации», «Современные технологии подбора и оценки персонала организации, кадровый консалтинг и аудит».

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Технологии рекрутмента» относится к части ООП направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» формируемой участниками образовательных отношений.

Цель изучения дисциплины состоит в необходимости подготовки специалистов, способных эффективно участвовать и принимать обоснованные решения при поиске и отборе кандидатов; формировать мотивацию кандидату на работу в компании и формировать лояльность, начиная с этапа подбора и оценки. Данный курс поможет магистрантам:

- ориентироваться в трендах и перспективах современного рынка рекрутмента;
- эффективно организовывать и планировать кампанию по массовому подбору;
- грамотно выявлять потребности заказчиков;
- анализировать рынок, выявлять потенциальные источники поиска кандидатов и регионы поиска;
- анализировать эффективность рекламных компаний;
- быстро анализировать резюме кандидатов;
- проводить эффективные интервью с кандидатами;
- использовать различные технологии интервью;
- подготавливать и проводить ассессмент для группы кандидатов;
- эффективно и убедительно продавать услуги по предоставлению временного персонала.

Задачи дисциплины: анализ принципов построения эффективных процессов рекрутмента в компании; приобретение базовых навыков привлечения персонала, овладение современными HR-технологиями; ознакомление с современными и перспективными трендами рынка рекрутмента; изучение методов организации и планирования кампаний по массовому подбору; анализ рынка труда для выявления потенциальных источников поиска кандидатов и регионы поиска; формирование навыков оценки кандидатов в применении к задачам должности и корпоративной культуре компании.

Цель и задачи дисциплины определены в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.03 — «Управление персоналом (уровень магистратуры)».

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников).

Требования к результатам освоения дисциплины (модуля) (компетенции).

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-3. Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.	ИПК-3.1. Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.	ЗНАТЬ: исторический опыт регулирования рынка труда в развитых странах; административные и экономические меры воздействия государства на рынок труда; методы государственного воздействия на предложение труда и спрос на труд; особенности, проблемы и перспективы минимальной заработной платы в России; цель и составные части государственной политики занятости, их характеристику и особенности реализации; формы и методы управления занятостью в условиях рыночной экономики; порядок разработки и механизм реализации программ занятости; права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости	Опрос Выполнение заданий.
	ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.	УМЕТЬ: анализировать влияние налогов, трансфертов и субсидий на трудовую активность населения; практику использования минимальной заработной платы за рубежом и в России; понимать границы государственного регулирования трудовых отношений; анализировать эффективность квотирования рабочих мест, программ создания и сохранения рабочих мест, развития предпринимательства и самозанятости как элементов государственной политики занятости;	Выполнение заданий. Выступление с докладами (презентациями)

	ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	ВЛАДЕТЬ: оценкой эффективности государственного регулирования рынка труда; методикой разграничения активных и пассивных мер при осуществлении политики занятости;	Решение кейсов Выполнение проекта
ПК-4. Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации.	ИПК-4.1. Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.	ЗНАТЬ: сущность понятия «рекрутмент», методы диагностики потребности в персонале, сущность модели рабочего места	Опрос Выполнение заданий.
	ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.	УМЕТЬ: рынок труда и кадровую ситуацию в регионе; формировать портрет идеального кандидата и профиль должности на основе стратегических и текущих целей организации	Выполнение заданий. Выступление с докладами (презентациями)
	ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации	ВЛАДЕТЬ: методикой конкурентного анализа работодателей в регионе и позиционирования вакансии, а также разработкой стратегии подбора персонала	Решение кейсов Выполнение проекта

3. Структура и содержание дисциплины «Технологии рекрутмента»

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость		2__ ЗЕТ	__2_ ЗЕТ
Часов по учебному плану		72	72
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа): - занятия лекционного типа - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)		8 24	4 8
самостоятельная работа		39	55
КСР		1	1
Промежуточная аттестация – зачет			4

Содержание дисциплины (модуля)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе																		Самостоятельная работа обучающегося, часы
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них																		
				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Консультации			Всего						
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	
Раздел 1. Рекрутмент как современный подход к подбору персонала																						
Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины		7	6		1			2	1								3	1		4	5	
Тема 2. Рекрутмент в системе управления персоналом организации		8	11		1	1		3									4	1		4	10	
Тема 3. Современные тенденции в рекрутменте		9	11		1			3	1								4	1		5	10	
Раздел 2. Технологии и инструменты рекрутмента																						
Тема 4. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов	9		6	1				3	1								4	1		5	5	
Тема 5. Инструменты классического рекрутмента	9		7	1		1		3	1								4	2		5	5	
Тема 6. Методы отбора и оценки	9		6	1				3	1								4	1		5	5	

кандидатов																				
Тема 7. Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента		8	6		1			3	1							4	1		4	5
Тема 8. Разновидности временного найма		6,5	7		0,5	1		2	1							2,5	2		4	5
Тема 9. Дистанционные формы занятости и перспективы их развития		6,5	7		0,5	1		2	1							2,5	2		3	5
КСР		1	1													1	1			
Промежуточная аттестация <u>Зачет</u> (4 часа контроля для заочного отделения)																				
Итого		72	72		8	4		24	8							33	13		39	55

Раздел 1. Рекрутмент как современный подход к подбору персонала

Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины

Объект и предмет изучения дисциплины «Технологии рекрутмента». Связь курса с другими дисциплинами. Место дисциплины в программе магистерской подготовки по управлению персоналом. Содержание дисциплины и ее задачи.

Эволюция рекрутмента в XX веке. Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании. Рекрутинговые агентства и специфика их работы в крупнейших развитых странах: понятие рекрутингового (кадрового) агентства, история и перспективы рекрутмента, рынок рекрутинговых услуг крупнейших развитых стран. Рекрутинг в России: история развития, направления деятельности. Типы кадровых агентств: скрининг, Executive Search, Head hunting, Selection Recruitment, Executive Recruitment, Graduate Recruitment, Permanent Recruitment, «Фабрика» и пр.

Основные термины

Функциональные обязанности, квалификационные требования, набор персонала, отбор персонала, профессиональный отбор, конкурс, найм, подбор и расстановка кадров.

Контрольные вопросы

1. В чём различие между понятиями «набор» и «отбор» персонала?
2. Каковы основные цели и принципы отбора персонала?
3. Какова специфика отбора кадров на государственную службу?

Тема 2. Рекрутмент в системе управления персоналом организации

Содержание и сущность понятия «рекрутмент». Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании. Анализ рынка труда и кадровой ситуации в регионе. Анализ и проектирование рабочего места (должности).

Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, корпоративных, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации. Влияние кадровой политики на формирование профиля должности. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы.

Описание должностной позиции в терминах заказчика. Описание должностной позиции в терминах рекрутера. Источники получения информации по должностной позиции. Составление требований к должности.

Маркетинговые технологии в рекрутменте: «позиционирование», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама». Найм персонала как маркетинговая программа. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.

Основные термины

Методы расчет потребности в персонале, анализ рынка труда, модель рабочего места, найм персонала, разработка стратегии подбора персонала.

Контрольные вопросы

1. Как определить потребность в персонале в организации?
2. Как влияет кадровая политика на формирование профиля должности?
3. Как формируется модель рабочего места?
4. Как разработать стратегию подбора персонала?

Тема 3. Современные тенденции в рекрутменте

Видео- и WEB-резюме и интервью, корпоративные и личные блоги сотрудников. Усиление роли корпоративных сайтов. Специализация job- и HR-сайтов. Онлайн-методы оценки персонала. Новые технологии массового рекрутмента. *Graduate recruitment*. Рост предложения *Executive Search* услуг.

Использование специального программного обеспечения. Рекрутинг в социальных сетях, особенности и приемы работы. Необходимые профессиональные навыки рекрутеров.

Основные термины

Рекрутмент, рекрутинговые агентства, служба занятости, Executive search, HeadHunting.

Контрольные вопросы

1. В чём различие между рекрутинговой компанией и службой занятости?
2. Опишите специфику работы рекрутинговых агентств.
 1. Дайте характеристику маркетинговых технологий рекрутмента.
 2. Что понимается под понятиями Executive search и HeadHunting?
 3. Каков механизм работы рекрутинговой компании с заказчиком?

Раздел 2. Технологии и инструменты рекрутмента

Тема 4. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов

Организация и планирование работ по подбору кандидатов. Принципы организации работ во времени. Принципы выбора канала поиска. Составление рекламного текста на вакансию.

Техника телефонного интервью с кандидатом. Организация системы сбора первичной информации о кандидатах и ее предварительная обработка.

Методы анализа письменных текстов.

Собеседование как наиболее распространенный метод оценки кандидата на вакантную должность. Различные типы интервью: по компетенциям, биографическое, структурированное, поведенческое, стрессовое, групповое, расширенное телефонное, др. Схема проведения собеседования. Ключевые задачи собеседования. Ключевые вопросы на собеседовании. Наблюдение за поведением кандидата в процессе проведения собеседования. Правила взаимодействия с кандидатом. Способы получения нужной информации.

Стили проведения собеседования. Возможности и ограничения стресс-собеседования.

Организация ассессмент-центра. Техника оформления отчетов о собеседовании. Оценка эффективности собеседования.

Дополнительные источники информации о кандидате. Тестирование в практике рекрутмента. Алгоритм проведения тестирования. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик. Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата.

Получение и проверка рекомендаций и отзывов для внешних и внутренних соискателей.

Основные термины

Организация и планирование работ по подбору персонала, каналы поиска персонала, первичная информация о кандидатах, собеседование, ассессмент-центра, социально-психологический портрет кандидата, рекомендации.

Контрольные вопросы

1. Способы организации и планирования работ по подбору персонала.
2. В чем особенности техники телефонных переговоров?
3. Собеседование как наиболее распространённый метод оценки кандидата, стили проведения собеседования.
4. Организация ассессмент-центра.
5. Что собой представляют характеристики и рекомендательные письма?
6. Каким образом проводится проверка правильности данных, представленных в резюме?

Тема 5. Инструменты классического рекрутмента

Интернет: специализированные сайты, сайты различных сообществ, ассоциаций, бизнес-клубов, социальные сети (одноклассники, в контакте, face book и т.д.), сайты знакомств, городские региональные сайты, форумы.

Печатная пресса: специализированные газеты, деловая пресса, отраслевые газеты, рекламные газеты и т.д. Агентства по трудоустройству.

Телефонные службы трудоустройства.

Ярмарки вакансий. Выставки, конференции, конгрессы, семинары. Профессиональные сообщества, ассоциации, бизнес-клубы.

Вузы, рекомендации преподавателей, доска объявлений, базы данных выпускников, ассоциации и сайты выпускников; работа с администрацией вузов по привлечению выпускников; факультеты повышения квалификации при них, учебные центры. Базы данных кадровых агентств и профильных компаний.

Основные термины

Специализированные сайты поиска кандидатов, печатная пресса, ярмарки вакансий, профессиональные сообщества, учебные заведения

Контрольные вопросы

1. Назовите основные специализированные сайты поиска потенциальных кандидатов, в чем их отличия?
2. Возможно ли использование социальных сетей в качестве инструмента рекрутмента?
3. В чем преимущества и недостатки поиска персонала с помощью агентств по трудоустройству?
4. Какова роль учебных заведений в процессе подбора персонала?

Тема 6. Методы отбора кандидатов

Региональный поиск (привлечение кандидатов из других регионов России, стран СНГ). Компании конкуренты. Компании банкроты, или находящиеся в кризисной ситуации. Личные связи и контакты.

Работа по рекомендациям («сарафанное радио» — кандидаты, рекомендованные другими кандидатами).

Основные термины

Региональный поиск, личные связи и контакты, работа по рекомендациям

Контрольные вопросы

1. Особенности привлечения кандидатов из других регионов.
2. Целесообразно ли использовать личные связи и контакты при отборе кандидатов?

3. Важность работы по рекомендациям при отборе кандидатов.

Тема 7. Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента

Виды аутсорсинга: корпоративный аутсорсинг, рыночный аутсорсинг. Технологии работы с кадровыми агентствами. Построение взаимодействия между компанией-работодателем (заказчиком) и кадровым агентством (исполнителем): договорные отношения, постановка задачи и консультирование, алгоритм подбора персонала, адаптация и сопровождение. Методы оценки эффективности сотрудничества с кадровым агентством.

Основные термины

Аутсорсинг и его виды, технологии работы, эффективность аутсорсинга

Контрольные вопросы

1. Отличия корпоративного аутсорсинга от рыночного.
2. В чем суть работы с кадровыми агентствами?
3. Определите эффективность сотрудничества с кадровым агентством.

Тема 8. Разновидности временного найма

Технология поиска временного персонала, сравнительный анализ лизинга персонала с другими формами найма трудовых ресурсов, особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала, формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала.

Основные термины

Временный персонал, лизинг персонала, особенности трудового договора

Контрольные вопросы

1. Когда лучше нанимать временный персонал?
2. В чем заключается отличие лизинга персонала от других форм найма?
3. Определите преимущества и недостатки лизинга персонала.

Тема 9. Дистанционные формы занятости и перспективы их развития

Организация рабочих мест с использованием телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять рабочие функции в отдалении от того места, где сосредотачивается центр управления и результаты деятельности. Технологии подбора и отбора персонала на условиях телеработы

Основные термины

Дистанционная занятость, организация работы в условиях дистанционной занятости

Контрольные вопросы

2. Контроль за персоналом, занятым дистанционно?
2. В чем заключается отличие дистанционной занятости от других форм
3. Определите преимущества и недостатки дистанционной занятости.

В целях усвоения материала программы предусматриваются:

- лекции;
- практические занятия с отработкой конкретных технологий и методов подбора и оценки персонала;
- тренинг — сессии в целях отработки конкретных навыков на реальных ситуациях, возникающих в организациях в процессе подбора персонала на типовые должности;

- выполнение практических упражнений с использованием Интернет-технологий;
- индивидуальная работа и работа в малых группах;
- case-study методики.

Перечень тренингов и ситуаций, используемых при проведении занятий

Тренинг: разработка (уточнение) требований к кандидатам на конкретную вакансию.

Тренинг: выбор подходящих источников поиска кандидатов для конкретной должности.

Тренинг: составление объявления о вакансии для сайта Rabota.ru.

Тренинг: формирование выборки потенциально подходящих резюме. Определение вопросов, нуждающихся в обязательном прояснении в ходе телефонного интервью.

Тренинг: оценка поведения и ответов кандидатов в ходе проведения интервью.

Кейс 1. Организация и проведение ярмарки вакансий.

Кейс 2. Сравнение описаний кандидатов для представления работодателю.

Кейс 3. Планирование работы по заявке.

Кейс 4. Поиск кандидата в социальных сетях.

Кейс 5. Ведение телефонного интервью.

Кейс 6. Анализ работы и принятие решений об использовании инновационных форм удовлетворения потребности в персонале.

Студентам рекомендуется иметь с собой на занятиях собственный ноутбук или планшет с организованной возможностью доступа в Интернет

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 8 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП
- компетенций:
 - ПК-3. Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.
 - ПК-4. Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа магистрантов является основой углубления и закрепления знаний по дисциплине, формирует личность, способную творчески мыслить и готовую к профессиональной деятельности. Самостоятельная работа магистрантов по дисциплине «Технология рекрутмента» предполагает:

- подготовку и защиту отчетов по результатам работы с кейсами;
- подготовку эссе и рефератов по выбранным темам;
- подготовку к проведению дискуссий, «круглых столов» по выбранным темам.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Примерная тематика научно-исследовательских работ по дисциплине «Технологии рекрутмента»:

1. Актуальность и перспективность видео- и WEB-резюме.
2. Корпоративные и личные блоги сотрудников и их использование в рекрутмента.
3. Расцвет job- и HR-сайтов, этичность предлагаемых услуг.
4. Онлайн-методы оценки персонала.
5. Рост предложения Executive Search услуг: плюсы и минусы.
6. Грамотность соискателя: на что обратить внимание.
7. Этичность подходов и методов рекрутмента.
8. Рекрутмент как отрасль бизнеса.
9. Рынок услуг в области рекрутмента: современные тенденции.
10. Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию.
11. Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании.
12. Техника эффективного собеседования при отборе кандидатов.
13. Методы оценки эффективности сотрудничества с кадровым агентством.
14. Региональный поиск (привлечение кандидатов из других регионов России, стран СНГ).
14. Развитие Российского рынка услуг по лизингу персонала.
15. Технология поиска временного персонала, сравнительный анализ лизинга персонала с другими формами найма трудовых ресурсов.
16. Массовый рекрутмент как проект: особенности реализации (управление проектом, этапы проекта, анализ и контроль, оценка проекта, сложности в работе над проектом).
17. Особенности региональных проектов по подбору персонала на массовые позиции.
18. Особенности подбора персонала с использованием социальных сетей.
19. Тенденции развития рекрутинговых услуг: мировая и отечественная практика.
20. Развитие дистанционных форм занятости и технологии рекрутмента.

6.2. Описание шкал оценивания

Преподавателем оцениваются следующие виды учебной работы обучающегося:

1. Посещаемость и результат работы на практических и семинарских занятиях;
2. Результат самостоятельной работы;
3. Результат зачета.

Зачет проводится в форме письменной работы по пройденному материалу.

Результаты зачета оцениваются по двухбалльной шкале: «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» соответствует оценке «удовлетворительно» и выше о семибальной системе

В диплом ставится оценка за промежуточный контроль, которая является результирующей оценкой по учебной дисциплине. Зачтено соответствует оценке хорошо по пяти- или семибальной шкале.

Критерии промежуточной аттестации по двухбалльной шкале

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
Зачтено	В целом хорошая подготовка с небольшим количеством заметных погрешностей (не более 5, уровень сформированности компетенций не ниже 50%).
Не зачтено	Большое количество заметных ошибок. Необходима дополнительная подготовка для успешного прохождения испытания (уровень сформированности компетенций ниже 50%).

6.4. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов обучения

Цель текущего контроля – оценка знаний, умений и навыков студента в рамках курса «Технологии рекрутмента» в период повторения, закрепления материала и подготовки к итоговому контролю по дисциплине.

Задачи текущего контроля:

- определение объема и глубины знаний, усвоенных студентом в рамках курса;
- определение степени успешности самостоятельной углубленной работы в рамках определенной темы курса;
- оценка навыков работы студента с материалом, используемым в рамках дисциплины;
- выявление у студента информационных пробелов по различным разделам курса для дальнейшей дополнительной самостоятельной проработки в рамках подготовки к итоговому контролю.

Выполнение письменного задания студентом является необходимой частью учебного процесса. Оно предполагает самостоятельную практическую работу по итоговому изучению разделов курса. Выполнение задания способствует расширению знаний, обучающихся по курсу «Технологии рекрутмента». Подготовка письменного задания преследует следующие цели:

1. Получение профессиональных знаний. магистрант поощряется к внимательному изучению вопросов курса, что способствует эффективному пониманию содержания курса.

2. Приобретение профессиональных умений. Выполнение заданий развивает способность студента применять теорию и методику курса для анализа конкретных ситуаций, возникающих в сфере трудовых отношений в организации.

3. Адаптация теоретических материалов к условиям конкретной организации.

Выполнение письменной работы имеет целью привить некоторые навыки в практической реализации тех теоретических положений, которые студент приобрел при изучении материалов рабочей программы дисциплины.

Во время прохождения курсов одной из инструментов, позволяющих объективно и надежно оценить исследуемые качества на основе использования статистических методов.

Тестовые задания – это материал учебной дисциплины определенного объема, содержания и формы, предназначенные для контроля знаний, это варьирующая по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, сформулированная в утвердительной форме предложения с неизвестным. Цель разработки заданий – создание теста для объективной проверки и оценки знаний.

Различные применяемые формы тестовых заданий имеют определенные достоинства и недостатки. Выбор их зависит от учебной дисциплины, назначения теста, ориентации на студентов различных специальностей, возможностей системы компьютерного тестирования.

Для подготовки тестов для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии рекрутмента» были использованы такие формы (виды, типы) тестовых заданий как закрытые и задания на установление соответствия.

Таблица 3.

Характеристика используемых форм тестовых заданий

Формы тестовых заданий	Модификация
Закрытые	Вопросы с выбираемыми ответами, вариантами ответов, множественным выбором. К ним относят: фасетные задания (с изменяющимся ключевым словом), задания-задачи с предлагаемыми вариантами

	ответов – числами.
На установление соответствия	Устанавливается соответствие элементов одного множества элементам другого. К ним относят: термины-определения, показатели-способы расчета, различные операции.

По содержанию действий обучаемого при контроле знаний использовались задания на выбор одного или нескольких правильных ответов.

Содержание теста не может быть только легким, средним или трудным. Здесь в полной мере проявляется известная мысль о зависимости результатов применяемого метода. Легкие задания теста создают только видимость наличия знаний у учащихся, потому что ими проверяются минимальные знания. В этой связи можно заметить, что ориентация федерального органа управления образованием на проверку минимального уровня знаний не дает, и не может, даже по определению, дать представление о реальном уровне знаний, т.е. дать ту информацию, которая давно уже нужна обществу и органам управления. Искажает результаты тестирования и подбор заведомо трудных заданий, в результате чего у большинства обучаемых оказываются заниженные баллы. Ориентация на трудные задания нередко рассматривается как средство усиления мотивации к учебе. Однако это средство действует неоднозначно. Одних трудные задания могут подтолкнуть к учебе, других – оттолкнуть от нее. Подобная ориентация искажает результаты и в итоге, снижает качество оценки знаний студентов.

Тестовые задания для проведения текущей и промежуточной аттестации

Контрольно-измерительные материалы соответствуют рабочей программе дисциплины «Технологии рекрутмента» специальности 38.04.03 — «Управление персоналом (уровень магистратуры)».

Разработанные контрольно-измерительные материалы по дисциплине «Технологии рекрутмента» обеспечивают текущую и промежуточную аттестацию студентов, реализуют функции проверки хода и результатов теоретического и практического усвоения студентами учебного материала дисциплины в течение семестра, демонстрируют уровень их подготовки и нацелены на оценку учебных достижений студентов.

Контрольно-измерительные материалы по дисциплине «Технологии рекрутмента» состоят из тестовых заданий для проведения модульных рубежных контролей согласно учебно- тематическому рейтинг- плану и сформированы для проведения промежуточной аттестации, осуществляемой в ходе экзамена.

Тестовые задания по дисциплине «Технологии рекрутмента»

1 вариант

1. _____ - деятельность по созданию условий для заполнения вакансий (вакантных рабочих мест) у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами. Вставьте пропущенное слово.

- А) аутстаффинг
- Б) риплейсмент
- В) консалтинг
- Г) рекрутмент

2. Рекрутмент как вид предпринимательской деятельности возник в _____. Вставьте пропущенное слово.

- А) Германия

- Б) США
- В) Франция
- Г) Россия

3. В России первые рекрутерские компании появились только в начале _____ . Вставьте пропущенное слово.

- А) 95-х годов
- Б) 80-х годов
- В) 90-х годов
- Г) 70-х годов.

4. Цель рекрутинговых агентств — удовлетворение интересов заказчиков в _____ .

- А) квалифицированном персонале
- Б) кандидатах
- В) новичках
- Г) управленческих кадрах.

5. Задачи рекрутинговых агентств, относящиеся к клиенту. Выберите правильные ответы.

- А) поиск и подбор персонала в соответствии с требованиями работодателя;
- Б) надежность подбора;
- В) подбор в строго оговоренный контрактом срок
- Г) коммерческая выгода.

6. Задачи, относящиеся к самому рекрутинговому агентству. Выберите правильные ответы.

- А) рентабельность деятельности агентства;
- Б) комплектование собственного штата;
- В) поиск и обучение собственных кадров;
- Г) создание имени и продвижение марки на рынке кадровых услуг.

7. Среди оказываемых рекрутинговыми агентствами услуг, как правило, выделяют... Выберите правильные ответы.

- А) Head-hunting;
- Б) Outplacement;
- В) Leasing;
- Г) Executive Search.

8. Перечислите основные стратегии кадровых агентств. Выберите правильные ответы.

- А) диверсификация;
- Б) специализация;
- В) фокусирования;
- Г) лидерство в низких издержках.

9. Технология рекрутмента, основанная на использовании метода прямого поиска, наилучшим образом подходит для найма и отбора персонала на вакансии _____ . Вставьте пропущенное слово.

- А) IT – специалистов;
- Б) редких профессий;
- В) топ- менеджеров;
- Г) массовых профессий.

10. _____ - это сложная процедура (процесс) привлечения персонала на вакантные должности, предполагающая поиск нужных кандидатов, определение их пригодности (или непригодности) через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе. Вставьте пропущенное слово.

- А) адаптация;
- Б) найм;
- В) расстановка;
- Г) matching.

11. В зависимости от значения, которое придается управлению персоналом, могут быть выделены три основных направления отбора и найма как науки. Выберите правильные ответы.

- А) отбор и наем с точки зрения перспективности;
- Б) отбор и наем как прикладная наука;
- В) отбор и наем как технология;
- Г) отбор и наем с теоретической ориентацией.

12. Принципы отбора и найма кандидатов на освободившиеся и новые вакансии включают следующую группу принципов. Выберите правильные ответы.

- А) общие принципы отбора и найма;
- Б) принципы формирования и организации предварительного этапа отбора и найма;
- В) принципы формирования и организации процедуры отбора и найма;
- Г) принципы оценки кандидатов при отборе и найме.

13. _____ - это наиболее существенные обстоятельства и причины, по своей природе, значимости и силе являющиеся источниками воздействия на процесс найма, способные определить его характер и стать движущей силой.

- А) демографические факторы;
- Б) гетерогенные факторы;
- В) демографические факторы;
- Г) факторы найма.

14. Факторы, влияющие на отбор и найм персонала, подразделяются на _____ и _____. Вставьте пропущенные слова.

- А) внешние, внутренние;
- Б) первичные, вторичные;
- В) главные, второстепенные;
- Г) гендерные, социальные.

15. Выберите из перечисленных ниже факторы, относящиеся к внутренним факторам, влияющим на отбор и найм персонала.

- А) цели предприятия;
- Б) размер;
- В) имидж;
- Г) источники привлечения кандидатов.

16. Перечислите основные виды компетенций. Выберите правильный ответ.

- А) личностные, поведенческие, мотивационные;
- Б) корпоративные, профессиональные, управленческие;

- В) ценностные, поведенческие;
- Г) универсальные, индивидуальные.

17. Основными элементами профессиональных компетенций являются... Выберите правильные ответы.

- А) знания, умения, навыки;
- Б) мотивационные, ценностные установки;
- В) опыт, потенциал, лично-деловые качества;
- Г) профессионализм, целеустремленность, мотивация к достижениям.

18. Модель компетенций находит свое применение в следующих областях системы управления персоналом. Выберите правильные ответы.

- А) формирование кадровой политики предприятия;
- Б) формирование корпоративной культуры, подбор и оценка персонала;
- В) диагностика лояльности персонала;
- Г) обучение и развитие персонала, оплата труда, планирование персонала.

19. _____ относится к работе внутреннего рекрутера. Выберите правильный ответ.

- А) история возникновения позиции;
- Б) формирование корпоративной культуры;
- В) личное интервью;
- Г) обучение и развитие персонала.

20. Процедура получения заказа от линейного руководителя включает... Выберите правильные ответы.

- А) сбор информации для описания позиции;
- Б) тестирование;
- В) составление карты поиска;
- Г) выработку стиля проведения интервью.

**Тестовые задания по дисциплине «Технологии рекрутмента»
2 вариант**

В центре отбора претендентов находится стремление работодателя установить _____ будущего работника. Выберите правильный ответ.

- А) пригодность;
- Б) мотивацию;
- В) компетентность;
- Г) карьерные притязания.

2. Из перечисленного ниже выберите то, что не относится к пакету заявительных документов.

- А) заявление;
- Б) резюме;
- В) рекомендательные письма;
- Г) результаты полиграфа.

3. При анализе заявления на предприятии обращают внимание на следующие основные моменты. Выберите правильные ответы.

- А) внешний вид, или оформление;
- Б) содержание;
- В) точность;

Г) стиль.

4. Гибрид из заявительного письма и биографии, _____ преследует цель максимально полно и в то же время сжато представить работодателю образ претендента на должность, объявленную вакантной.

Вставьте пропущенное слово.

- А) рекомендательное письмо
- Б) резюме;
- В) анкета;
- Г) характеристика.

5. Практики различают три основных вида резюме. Выберите правильные ответы.

- А) хронологическое;
- Б) функциональное;
- В) стандартизированное.
- Г) функционально-хронологическое(смешанное).

6. _____ - это оценка знаний, умений, навыков и личностных характеристик человека, претендующего на ту или иную должность. Вставьте пропущенное слово.

- А) собеседование;
- Б) анкетирование;
- В) тестирование;
- Г) опросник.

7. Выберите из перечисленных ниже достоинства тестирования.

- А) объективность оценки;
- Б) простота, доступность;
- В) низкая валидность;
- Г) оперативность, быстрота оценки.

8. Выделяют следующие категории тестов. Выберите правильные ответы.

- А) квалификационные;
- Б) профессиональные;
- В) психологические;
- Г) физиологические.

9. Психологические тесты можно разделить на ... Выберите правильные ответы.

- А) невербальные тесты;
- Б) тесты способностей;
- В) личностные тесты;
- Г) тесты интеллекта.

10. Критерии качества тестов включают... Выберите правильные ответы.

- А) надежность;
- Б) валидность;
- В) объективность;
- Г) полезность.

11. Отбор кандидатов по резюме означает _____. Вставьте пропущенное слово.

- A) headhunting
- Б) executive search;
- В) релокацию;
- Г) matching.

12. Целью рекрутингового звонка является ... Выберите правильный ответ.

- A) проявление гибкости;
- Б) пригласить потенциально интересных кандидатов;
- В) выделить наиболее привлекательных критериев вакансии;
- Г) подготовка списка квалификационных вопросов.

13. Алгоритм работы с возражениями включает следующие этапы...

Выберите правильные ответы.

- A) услышать возражение;
- Б) понять его смысл;
- В) подтвердить кандидату, что его поняли;
- Г) ответить на возражение и задать вопрос.

14. Общие квалификационные вопросы телефонного интервью включают следующие области. Выберите правильный ответ.

- A) образование, профессиональный опыт, мотивация, заработная плата;
- Б) территориально- временной фактор, знание иностранного языка, контрпредложения;
- В) профессиональные знания, навыки;
- Г) мотивационные и целевые установки.

15. Перечислите основные этапы интервью. Выберите правильный ответ.

- A) вступление, введение, заключение;
- Б) введение, основная часть, выводы, обратная связь;
- В) вступительная часть, основная часть, выводы, обратная связь;
- Г) подготовка, основная часть, завершение, итог/результат.

16. Интервьюер при проведении интервью использует... Выберите правильный ответ.

- A) активные и пассивные методы;
- Б) вербальные и невербальные средства;
- В) средства визуализации;
- Г) информационные средства.

17. Вариантами завершения интервью являются... Выберите правильные ответы.

- A) позитивное;
- Б) пауза;
- В) отказ;
- Г) перенос интервью на другое время.

18. Перечислите основные типы интервью. Выберите правильные ответы.

- А) биографическое, стрессовое интервью;
- Б) биографическое, критериальное интервью;
- В) свободное, стрессовое интервью;
- Г) ситуационное, структурированное (по шаблону).

19. Перечислите типы вопросов на интервью. Выберите правильные ответы.

- А) открытые, закрытые;
- Б) исследовательские;
- В) сопоставительные;
- Г) анкетные.

20. Целью отбора кандидатов является ... Выберите правильный ответ.

- А) получить «хорошего» человека;
- Б) мотивация и компетентность кандидатов;
- В) приглашение на работу;
- Г) сузить круг потенциальных кандидатов до необходимого числа наиболее подходящих.

**Тестовые задания по дисциплине «Технологии рекрутмента»
3 вариант**

1. Маркетинг рассматривает рабочую силу с двух сторон. Выберите правильные ответы.

- А) как товар;
- Б) как покупателя;
- В) как рабочее место;
- Г) как клиента.

2. В зависимости от места распространения (поля деятельности) следует различать... Выберите правильные ответы.

- А) целевой;
- Б) территориальный;
- В) внутренний;
- Г) внешний.

3. _____ маркетинг означает, что предприятие концентрирует свои усилия на внешнем рынке рабочей силы. Выберите правильный ответ.

- А) внутренний;
- Б) внешний;
- В) целевой;
- Г) интернациональный.

4. _____ маркетинг сфокусирован на работниках, занятых в организации. Выберите правильный ответ.

- А) интернациональный;
- Б) целевой;
- В) внешний;

Г) внутренний.

5. Выделяют следующие две стратегии маркетинга. Выберите правильные ответы.

- А) массовая;
- Б) стратегия диверсификации;
- В) целевая;
- Г) стратегия специализации.

6. _____ - это мнение, которое складывается о предприятии среди претендентов на рынке труда. Вставьте пропущенное слово.

- А) связь с общественностью;
- Б) реклама;
- В) презентация;
- Г) персонал – имидж.

7. Важнейшей функцией кадровых служб является... Выберите правильный ответ.

- А) анализ персонал- имиджа;
- Б) опрос общественного мнения;
- В) изучение заявительных документов;
- Г) учет настроений в коллективе.

8. Наиболее обоснованным подходом к процедуре маркетинга персонала является подход, предложенный ... Выберите правильный ответ.

- А) Д. МакКлиландом;
- Б) Л. Зайвертом;
- В) Эйзенхауэром;
- Г) Р. Бюннером.

9. Р. Бюннер выделяет два этапа маркетинга персонала.

- А) аналитический;
- Б) информационный;
- В) прогнозный;
- Г) коммуникационный

10. Информационный этап включает проведение следующих видов исследований. Выберите правильные ответы.

- А) исследование профессий;
- Б) исследование окружающей среды;
- В) исследование рынков труда;
- Г) исследование имиджа организации.

11. Коммуникационный этап предполагает следующие виды мероприятий. Выберите правильные ответы.

- А) сегментирование;
- Б) внутренние связи;

- В) рекламно- презентационные мероприятия;
- Г) связи с общественностью.

12. Перечислите виды компетенций при отборе кандидатов на вакантные должности. Выберите правильный ответ.

- А) фильтрующие, управленческие, профессиональные;
- Б) фильтрующие, дополняющие, повышающие ценность;
- В) дополняющие, повышающие ценность;
- Г) корпоративные, фильтрующие, повышающие ценность.

13. Перечислите задания, позволяющие оценить компетенции кандидатов. Выберите правильный ответ.

- А) интервью по шаблону;
- Б) свободные интервью;
- В) тесты, проективные интервью;
- Г) кейс- интервью, специальные опросники, игровые ситуации.

14. На современном рынке рекрутмента стала актуальной профилактика и борьба с _____. Вставьте пропущенное слово.

- А) мошенничеством;
- Б) возражениями кандидата;
- В) контрпредложениями;
- Г) отсутствием профессионализма.

15. Как можно назвать факты из профессионального опыта либо сугубо личные планы кандидата, которые не были прояснены в процессе интервью и неожиданно вскрылись в финале, сводя на нет проделанную работу рекрутера.

- А) «скелеты в шкафу»;
- Б) ошибочные действия;
- В) контрпредложения;
- Г) утаивание информации.

16. _____ в рекрутменте – это предложение нынешнего работодателя работнику, заявившему об уходе, содержащее более привлекательные условия найма. Выберите правильный ответ.

- А) встречный найм;
- Б) альтернативный найм;
- В) дополнительные условия;
- Г) контрпредложение.

17. Выберите из перечисленных вариантов типологию кандидатов по отношению к контрпредложениям.

- А) гипертимный, аустический, демонстративный, конформный;
- Б) «шантажист», «святой» , «реалист», «опытный».
- В) «рабочая лошадка» , творческая личность, генератор идей;
- Г) критик, разведчик, генератор идей, контролер.

18. Выберите из перечисленных вариантов предпосылки для отклонения

контрпредложения

- А) длительная работа в одной компании;
- Б) дружеские отношения с владельцем компании;
- В) надежда на то, что все изменится к лучшему, и вместе с тем нерешительный характер;
- Г) все неверные.

19. Важнейшим завершающим этапом работы внутреннего рекрутера является _____ . Выберите правильный ответ.

- А) проведение интервью;
- Б) презентация кандидата внутреннему клиенту;
- В) проведение тестирования;
- Г) анализ резюме.

20. Подготовка кандидата к финальному интервью является прямой обязанностью _____ . Выберите правильный ответ.

- А) линейного руководителя;
- Б) наставника;
- В) эксперта;
- Г) рекрутера компании.

Тестовые задания по дисциплине «Технологии рекрутмента»

4 вариант

1. Информация для конструирования заданий кандидатам берется из Выберите правильный ответ.

- А) теоретических источников;
- Б) корпоративных стандартов
- В) модели компетенций;
- Г) практических разработок.

2. При оценке эффективности деятельности персонала измеряются три основных параметра.

- А) личностные качества работника;
- Б) качество выполняемой работы;
- В) зона отклонений от заданного стандарта;
- Г) потенциал работника.

3. Чаще всего анализ эффективности деятельности проводится с применением ...

Выберите правильные ответы.

- А) методики Ассессмент- Центра;
- Б) метода наблюдений;
- В) метода сравнительного анализа;
- Г) метода «360 градусов»

4. Укажите виды адаптации персонала.

- А) организационная;
- Б) профессиональная;
- В) социально- психологическая;
- Г) психофизиологическая.

5. Внутреннему рекрутеру после интервью чрезвычайно важным является получение _____. Выберите правильный ответ.

- А) обратной связи от кандидата;
- Б) бонусов от руководства;
- В) сохранение имиджа;
- Г) дивидендов.

6. Адаптацию персонала можно рассмотреть как _____. Выберите правильный ответ.

- А) процесс рекрутмента;
- Б) процесс и результат;
- В) издержки;
- Г) результат рекрутмента.

7. В качестве критериев адаптированности человека используются два показателя. Выберите правильные ответы.

- А) «характер профессиональных интересов»;
- Б) «удовлетворенность работой»
- В) «удовлетворенность организации сотрудником».
- Г) «глубина адаптированности».

8. Оценка эффективности адаптационных процессов включает группы показателей. Выберите правильные ответы.

- А) объективные;
- Б) количественные;
- В) качественные;
- Г) субъективные.

9. К _____ показателям адаптации относятся те, которые характеризуют эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в ее различных сферах. Вставьте пропущенное слово.

- А) субъективным;
- Б) объективным;
- В) количественным;
- Г) качественным.

10. _____ показатели определяют собственную оценку работником своего отношения к профессии и квалификации, к взаимоотношениям с коллективом и руководством, принятию норм и условий труда, понимание места индивидуальных задач в решении общих задач организации. Вставьте пропущенное слово.

- А) субъективные;
- Б) объективные;
- В) количественные;
- Г) качественные.

11. _____ система оценки эффективности адаптации позволяет понять взаимозависимость результатов адаптации персонала и деятельности

организации в целом через формирование лояльности, понимание стратегических целей. Вставьте пропущенное слово.

- А) инновационная;
- Б) открытая;
- В) закрытая;
- Г) интегральная.

12. Соотнесите взаимосвязь результатов адаптации персонала и их влияние на организационные процессы. Верные варианты ответов указываются соответствующей нумерацией во втором столбце.

1.Перспективы карьерного роста	4. Доброжелательность при общении, открытость, проговариваемое желание работать в коллективе, активность, групповая динамика, командная работа, социализация и индивидуализация, формальность и неформальность общения
2.Заинтересованность организационной культурой	3. Присоединение сотрудника к организации, согласованность личных и организационных целей
3. Разделение целей организации	2.Лояльность, идентификация человека с компанией
4. Удовлетворенность коллективом	1. Возможность внутреннего рекрутинга и уменьшения затрат на набор нового персонала, взаимосвязь с лояльностью
	4. При влиянии конфликтных ситуаций на качество работы меньшая вероятность стресса

13. Анализ практики современных российских компаний по принципу их внимания к процессу адаптации и использования методов оценки ее эффективности позволяет выявить несколько типов. Выберите правильный ответ.

- А) пять типов;
- Б) шесть типов;
- В) семь типов;
- Г) четыре типа.

14. Качество работы рекрутера можно оценить с помощью _____. Вставьте пропущенное слово.

- А) тестов;
- Б) фокус- группы;
- В) анкетирования;
- Г) индексов.

15 . Процесс адаптации состоит из трех этапов. Укажите их:

- А) ознакомительный;
- Б) интеграционный;
- В) вхождения;
- Г) привыкания.

16. _____ - это показатель результативности и/или эффективности усилий по достижению цели или оптимальности процесса.

- A) KPI (Key Performance Indicator);
- Б) BSC (система сбалансированных показателей);
- В) MBO (management by objectives);
- Г) SMART-задачи.

17. Адаптация - это:

- A) - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- Б) - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- В) - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
- Г) все верны.

18. Исследования показывают, что больше, чем половина организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:

- A) да;
- Б) нет.

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

- A) 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 представителем кадровой службы;
- Г) все верны.

20. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию? Выберите правильный ответ.

- A) продвижение изнутри;
- Б) компенсационная политика;
- В) использование международных кадров;
- Г) межрегиональный поиск.

6.2. Рекомендации по выполнению программированного задания

1. Цели заданий

1. Получение профессиональных знаний. Вы как магистрант поощряетесь к внимательному изучению вопросов курса, а Ваш преподаватель получает возможность давать Вам советы, руководить Вашей учебой и способствовать эффективному пониманию Вами содержания курса "Технологии рекрутмента".

2. Приобретение профессиональных умений. Выполнение заданий развивает Вашу способность применять теорию и методику курса для анализа и совершенствования работы с персоналом и помогает Вам повысить менеджерскую компетентность в сфере подбора и оценки персонала.

4. Программированное задание является формой программированного обучения и практического освоения материала. Вам необходимо сдать программированное задание курса (ПЗ), сдать зачет.

В структуре ПЗ Вы должны отразить следующие моменты:

базовую теорию по технологии рекрутмента (20% от объема материала);

способность адаптации приведенных документов к условиям Вашей организации (40%);

умение анализа конкретных ситуаций по подбору и оценке кадров и выбора рационального решения (40%).

Объем ПЗ не должен превышать 24 страниц формата А4.

2. Варианты программированных заданий (ПЗ)

1. Для директоров предприятий и руководителей организаций.

Предположим, что Вы, молодой директор, создали новое предприятие, и Вам необходимо составить план подбора и оценки и адаптации персонала. Или Вы проводите реконструкцию действующего предприятия и Вам необходимо провести ротацию и перестановку кадров.

2. Для руководителей и специалистов подразделений организации.

Решается задача совершенствования существующей технологии рекрутмента на базе теории, методов и конкретных документов, используемых в Вашей организации

3. Время выполнения и ограничения на объем ПЗ

Мы можем предложить Вам краткие рекомендации относительно времени, требуемого для выполнения заданий. Мы заблаговременно сообщаем Вам вопросы заданий и предполагаем, что Вы будете размышлять над ними в процессе обучения и работы. Тем не менее Вы должны зарезервировать время, достаточное для составления плана, написания черновика и оформления задания в виде, удовлетворяющем требовательного начальника. Мы полагаем также, что Вы будете тратить не менее 16-ти часов на выполнение задания.

Краткость является важной чертой хороших менеджерских сообщений, поэтому будьте по возможности лаконичны. Оптимальный объем ПЗ – от 4 до 8 страниц формата А4. Ваш ответ должен быть четким, ясным, хорошо структурированным.

4. Оценка заданий

При проверке Ваших работ (ПЗ) преподаватель будет оценивать то, как Вы понимаете содержание курса, Вашу способность применять концепции курса для анализа и совершенствования Вашей работы, а также Ваше умение систематизировано и ясно излагать свои мысли. Среди этих критериев Ваша способность применять концепции рассматривается как наиболее важная, и преподаватель будет учитывать это при выставлении оценки.

Вопросы в заданиях подобраны таким образом, чтобы выявить Ваши способности применения концепции курса для анализа и совершенствования своей менеджерской работы, повышения своей управленческой компетентности и совершенствования навыков работы с персоналом. Некоторые студенты во время учебы могут не работать менеджерами. В таком случае Вы должны отвечать, опираясь на опыт предыдущей оплачиваемой или выполняемой на добровольных началах работы или на опыт, хорошо известный Вам по рассказам знакомых менеджеров, Ваших родителей или родственников.

6.3. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Содержание и сущность понятия «рекрутмент».
2. Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании.
3. Анализ и проектирование рабочего места (должности).

4. Соотношение должностных обязанностей, корпоративных, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию.
5. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации.
6. Источники получения информации по должностной позиции. Составление требований к должности.
7. Маркетинговые технологии в рекрутменте: «позиционирование», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама».
8. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.
9. Современные тенденции в рекрутменте.
10. Необходимые профессиональные навыки рекрутеров.
11. Организация и планирование работ по подбору кандидатов.
12. Техника телефонного интервью с кандидатом.
13. Методы документалистического и металингвистического анализа письменных текстов.
14. Организация ассессмент-центра.
15. Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата.
16. Инструменты классического рекрутмента.
17. Особенности регионального поиска кандидатов.
18. Сущность и виды аутсорсинга.
19. Технологии работы с кадровыми агентствами.
20. Технология поиска временного персонала, особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала.
21. Преимущества и недостатки лизинга персонала.
22. Дистанционные формы занятости и перспективы их развития.

Тестовые задания для промежуточной аттестации (зачета)

Тестовые задания для проведения экзамена включают именно 4 варианта по 30 тестовых заданий (120 тестов). Правильные ответы выделены жирным шрифтом.

Вариант 1

1.

1. _____ - деятельность по созданию условий для заполнения вакансий (вакантных рабочих мест) у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами. Вставьте пропущенное слово.

- А) аутстаффинг
- Б) риплейсмент
- В) консалтинг
- Г) рекрутмент

2. Рекрутмент как вид предпринимательской деятельности возник в _____. Вставьте пропущенное слово.

- А) Германия
- Б) США
- В) Франция
- Г) Россия

3. В России первые рекрутерские компании появились только в начале _____ . Вставьте пропущенное слово.

- А) 95-х годов
- Б) 80-х годов
- В) 90-х годов
- Г) 70-х годов.

4. Цель рекрутинговых агентств — удовлетворение интересов заказчиков в _____ .

- А) квалифицированном персонале
- Б) кандидатах
- В) новичках
- Г) управленческих кадрах.

5. Задачи рекрутинговых агентств, относящиеся к клиенту. Выберите правильные ответы.

- А) поиск и подбор персонала в соответствии с требованиями работодателя;
- Б) надежность подбора;
- В) подбор в строго оговоренный контрактом срок
- Г) коммерческая выгода.

6. Практики различают три основных вида резюме. Выберите правильные ответы.

- А) хронологическое;
- Б) функциональное;
- В) стандартизированное.
- Г) функционально-хронологическое(смешанное).

7. _____ - это оценка знаний, умений, навыков и личностных характеристик человека, претендующего на ту или иную должность. Вставьте пропущенное слово.

- А) собеседование;
- Б) анкетирование;
- В) тестирование;
- Г) опросник.

8. Выберите из перечисленных ниже достоинства тестирования.

- А) объективность оценки;
- Б) простота, доступность;
- В) низкая валидность;
- Г) оперативность, быстрота оценки.

9. Выделяют следующие категории тестов. Выберите правильные ответы.

- А) квалификационные;
- Б) профессиональные;
- В) психологические;
- Г) физиологические.

10. Психологические тесты можно разделить на ... Выберите правильные ответы.

- А) невербальные тесты;

- Б) тесты способностей;
- В) личностные тесты;
- Г) тесты интеллекта.

11. Критерии качества тестов включают... Выберите правильные ответы.

- А) надежность;
- Б) валидность;
- В) объективность;
- Г) полезность.

12. Маркетинг рассматривает рабочую силу с двух сторон. Выберите правильные ответы.

- А) как товар;
- Б) как покупателя;
- В) как рабочее место;
- Г) как клиента.

13. В зависимости от места распространения (поля деятельности) следует различать... Выберите правильные ответы.

- А) целевой;
- Б) территориальный;
- В) внутренний;
- Г) внешний.

14. _____ маркетинг означает, что предприятие концентрирует свои усилия на внешнем рынке рабочей силы. Выберите правильный ответ.

- А) внутренний;
- Б) внешний;
- В) целевой;
- Г) интернациональный.

15. _____ маркетинг сфокусирован на работниках, занятых в организации. Выберите правильный ответ.

- А) интернациональный;
- Б) целевой;
- В) внешний;
- Г) внутренний.

16. Выделяют следующие две стратегии маркетинга. Выберите правильные ответы.

- А) массовая;
- Б) стратегия диверсификации;
- В) целевая;
- Г) стратегия специализации.

17. Информация для конструирования заданий кандидатам берется из ... Выберите правильный ответ.

- А) теоретических источников;

- Б) корпоративных стандартов
- В) модели компетенций;
- Г) практических разработок.

18. При оценке эффективности деятельности персонала измеряются три основных параметра.

- А) личностные качества работника;
- Б) качество выполняемой работы;
- В) зона отклонений от заданного стандарта;
- Г) потенциал работника.

19. Чаще всего анализ эффективности деятельности проводится с применением

...

Выберите правильные ответы.

- А) методики Ассесмент- Центра;
- Б) метода наблюдений;
- В) метода сравнительного анализа;
- Г) метода «360 градусов»

20. Укажите виды адаптации персонала.

- А) организационная;
- Б) профессиональная;
- В) социально- психологическая;
- Г) психофизиологическая.

20. Внутреннему рекрутеру после интервью чрезвычайно важным является получение _____ . Выберите правильный ответ.

- А) обратной связи от кандидата;
- Б) бонусов от руководства;
- В) сохранение имиджа;
- Г) дивидендов.

21. Адаптация - это:

- А) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- Б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- В) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

22. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:

- А) да;
- Б) нет.

23. 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 представителем кадровой службы;

Г) - введение в должность.

24. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию?

- А) продвижение изнутри;
- Б) компенсационная политика;
- В) использование международных кадров;
- Г) межрегиональный поиск.

25. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

- А) самопроявившиеся кандидаты;
- Б) безработные;
- В) неквалифицированные работники;
- Г) активные кандидаты.

26. Краткая трудовая биография кандидата является:

- А) профессиограммой;
- Б) карьерограммой;
- В) анкетой сотрудника;
- Г) рекламным объявлением.

27. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:

- А) да;
- Б) иногда;
- В) нет.

28. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- А) психологические тесты;
- Б) проверка знаний;
- В) проверка профессиональных навыков;
- Г) графические тесты.

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

- А) психологические тесты;
- Б) проверка знаний;
- В) проверка профессиональных навыков;
- Г) графический тест.

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

- А) отбор кандидатов;
- Б) найм работника;
- В) подбор кандидатов;
- Г) заключение контракта;
- Д) привлечение кандидатов.

Вариант 2

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

- А) анализ анкетных данных;
- Б) профессиональное испытание;
- В) экспертиза почерка.

2. Что представляет процесс набора персонала:

- А) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
- Б) прием сотрудников на работу;
- В) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.

3. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько):

- А) привычкой тех, кто работает;
- Б) приемом по рекомендательным письмам;
- В) требованием со стороны самой работы;
- Г) недостаточной практикой набора.

4. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):

- А) низкие затраты на адаптацию персонала;
- Б) появление новых идей, использование новых технологий;
- В) - появление новых импульсов для развития;
- Г) - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

5. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):

- А) низкие затраты на адаптацию персонала;
- Б) появление новых импульсов для развития;
- В) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.

6. Задачи, относящиеся к самому рекрутинговому агентству. Выберите правильные ответы.

- А) рентабельность деятельности агентства;
- Б) комплектование собственного штата;
- В) поиск и обучение собственных кадров;
- Г) создание имени и продвижение марки на рынке кадровых услуг.

7. Среди оказываемых рекрутинговыми агентствами услуг, как правило, выделяют... Выберите правильные ответы.

- А) Head-hunting;
- Б) Outplacement;
- В) Leasing;
- Г) Executive Search;
- Д) все верны.

8. Перечислите основные стратегии кадровых агентств. Выберите правильные ответы.

- А) диверсификация;
- Б) специализация;
- В) фокусирования;

Г) лидерство в низких издержках.

9. Технология рекрутмента, основанная на использовании метода прямого поиска, наилучшим образом подходит для найма и отбора персонала на вакансии _____ . Вставьте пропущенное слово.

- А) IT – специалистов;
- Б) редких профессий;
- В) топ- менеджеров;
- Г) массовых профессий.

10. _____ - это сложная процедура (процесс) привлечения персонала на вакантные должности, предполагающая поиск нужных кандидатов, определение их пригодности (или непригодности) через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе. Вставьте пропущенное слово.

- А) адаптация;
- Б) найм;
- В) расстановка;
- Г) matching.

11. Отбор кандидатов по резюме означает _____ . Вставьте пропущенное слово.

- А) headhunting
- Б) executive search;
- В) релокацию;
- Г) matching.

12. Целью рекрутингового звонка является ... Выберите правильный ответ.

- А) проявление гибкости;
- Б) пригласить потенциально интересных кандидатов;
- В) выделить наиболее привлекательных критериев вакансии;
- Г) подготовка списка квалификационных вопросов.

13. Алгоритм работы с возражениями включает следующие этапы...

Выберите правильный ответ.

- А) услышать возражение;
- Б) понять его смысл;
- В) подтвердить кандидату, что его поняли;
- Г) ответить на возражение и задать вопрос;
- Д) все верны.

14. Общие квалификационные вопросы телефонного интервью включают следующие области. Выберите правильный ответ.

- А) образование, профессиональный опыт, мотивация, заработная плата;
- Б) территориально- временной фактор, знание иностранного языка, контрпредложения;
- В) профессиональные знания, навыки;
- Г) мотивационные и целевые установки.

15. Перечислите основные этапы интервью. Выберите правильный ответ.

- А) вступление, введение, заключение;
- Б) введение, основная часть, выводы, обратная связь;
- В) вступительная часть, основная часть, выводы, обратная связь;
- Г) подготовка, основная часть, завершение, итог/результат.

16. Информационный этап включает проведение следующих видов исследований. Выберите правильные ответы.

- А) исследование профессий;
- Б) исследование окружающей среды;
- В) исследование рынков труда;
- Г) исследование имиджа организации;
- Д) все верны.

17. Коммуникационный этап предполагает следующие виды мероприятий. Выберите правильный ответ.

- А) сегментирование;
- Б) внутренние связи;
- В) рекламно- презентационные мероприятия;
- Г) связи с общественностью;
- Д) все верны.

18. Перечислите виды компетенций при отборе кандидатов на вакантные должности. Выберите правильный ответ.

- А) фильтрующие, управленческие, профессиональные;
- Б) фильтрующие, дополняющие, повышающие ценность;
- В) дополняющие, повышающие ценность;
- Г) корпоративные, фильтрующие, повышающие ценность.

19. Перечислите задания, позволяющие оценить компетенции кандидатов. Выберите правильный ответ.

- А) интервью по шаблону;
- Б) свободные интервью;
- В) тесты, проективные интервью;
- Г) кейс- интервью, специальные опросники, игровые ситуации.

20. На современном рынке рекрутмента стала актуальной профилактика и борьба с _____. Вставьте пропущенное слово.

- А) мошенничеством;
- Б) возражениями кандидата;
- В) контрпредложениями;
- Г) отсутствием профессионализма.

21. _____ показатели определяют собственную оценку работником своего отношения к профессии и квалификации, к взаимоотношениям с коллективом и руководством, принятию норм и условий труда, понимание места индивидуальных задач в решении общих задач организации. Вставьте пропущенное слово.

- А) субъективные;
- Б) объективные;
- В) количественные;
- Г) качественные.

22. _____ система оценки эффективности адаптации позволяет понять взаимозависимость результатов адаптации персонала и деятельности организации в целом через формирование лояльности, понимание стратегических целей. Вставьте пропущенное слово.

- А) инновационная;

- Б) открытая;
- В) закрытая;
- Г) интегральная.

23. Соотнесите взаимосвязь результатов адаптации персонала и их влияние на организационные процессы. Верные варианты ответов указываются соответствующей нумерацией во втором столбце.

1.Перспективы карьерного роста	4. Доброжелательность при общении, открытость, проговариваемое желание работать в коллективе, активность, групповая динамика, командная работа, социализация и индивидуализация, формальность и неформальность общения
2.Заинтересованность организационной культурой	3. Присоединение сотрудника к организации, согласованность личных и организационных целей
3. Разделение целей организации	2. Лояльность, идентификация человека с компанией
4. Удовлетворенность коллективом	1. Возможность внутреннего рекрутинга и уменьшения затрат на набор нового персонала, взаимосвязь с лояльностью
	4. При влиянии конфликтных ситуаций на качество работы меньшая вероятность стресса

24. Анализ практики современных российских компаний по принципу их внимания к процессу адаптации и использования методов оценки ее эффективности позволяет выявить несколько типов. Выберите правильный ответ.

- А) пять типов;
- Б) шесть типов;
- В) семь типов;
- Г) четыре типа.

25. Качество работы рекрутера можно оценить с помощью _____. Вставьте пропущенное слово.

- А) тестов;
- Б) фокус- группы;
- В) анкетирования;
- Г) индексов.

26. Принципы отбора и найма кандидатов на освободившиеся и новые вакансии включают следующую группу принципов. Выберите правильный ответ.

- А) общие принципы отбора и найма;
- Б) принципы формирования и организации предварительного этапа отбора и найма;
- В) принципы формирования и организации процедуры отбора и найма;
- Г) принципы оценки кандидатов при отборе и найме;
- Д) все верны.

27. Интервьюер при проведении интервью использует... Выберите правильный ответ.

- А) активные и пассивные методы;
- Б) вербальные и невербальные средства;
- В) средства визуализации;
- Г) информационные средства.

28. Как можно назвать факты из профессионального опыта либо сугубо личные планы кандидата, которые не были прояснены в процессе интервью и неожиданно вскрылись в финале, сводя на нет проделанную работу рекрутера.

- А) «скелеты в шкафу»;
- Б) ошибочные действия;
- В) контрпредложения;
- Г) утаивание информации.

29. _____ - это показатель результативности и/или эффективности усилий по достижению цели или оптимальности процесса.

- А) KPI (Key Performance Indicator);
- Б) BSC (система сбалансированных показателей);
- В) MBO (management by objectives);
- Г) SMART-задачи.

30. Адаптация - это:

- А) - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- Б) - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- В) - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
- Г) все верны.

Вариант 3

1. Выберите из перечисленных ниже факторы, относящиеся к внутренним факторам, влияющим на отбор и найм персонала.

- А) цели предприятия;
- Б) размер;
- В) имидж;
- Г) источники привлечения кандидатов;
- Д) все верны.

2. Перечислите основные виды компетенций. Выберите правильный ответ.

- А) личностные, поведенческие, мотивационные;
- Б) корпоративные, профессиональные, управленческие;
- В) ценностные, поведенческие;
- Г) универсальные, индивидуальные.

3. Основными элементами профессиональных компетенций являются... Выберите правильные ответы.

- А) знания, умения, навыки;
- Б) мотивационные, ценностные установки;
- В) опыт, потенциал, лично-деловые качества;
- Г) профессионализм, целеустремленность, мотивация к достижениям.

4. Модель компетенций находит свое применение в следующих областях системы управления персоналом. Выберите правильные ответы.

- А) формирование кадровой политики предприятия;
- Б) формирование корпоративной культуры, подбор и оценка персонала;
- В) диагностика лояльности персонала;
- Г) обучение и развитие персонала, оплата труда, планирование персонала.

5. _____ относится к работе внутреннего рекрутера. Выберите правильный ответ.

- А) история возникновения позиции;
- Б) формирование корпоративной культуры;
- В) личное интервью;
- Г) обучение и развитие персонала.

6. Интервьюер при проведении интервью использует... Выберите правильный ответ.

- А) активные и пассивные методы;
- Б) вербальные и невербальные средства;
- В) средства визуализации;
- Г) информационные средства.

7. Вариантами завершения интервью являются... Выберите правильные ответы.

- А) позитивное;
- Б) пауза;
- В) отказ;
- Г) перенос интервью на другое время.

8. Перечислите основные типы интервью. Выберите правильные ответы.

- А) биографическое, стрессовое интервью;
- Б) биографическое, критериальное интервью;
- В) свободное, стрессовое интервью;
- Г) ситуационное, структурированное (по шаблону).

9. Перечислите типы вопросов на интервью. Выберите правильные ответы.

- А) открытые, закрытые;
- Б) исследовательские;
- В) сопоставительные;
- Г) анкетные;
- Д) все верны.

10. Целью отбора кандидатов является ... Выберите правильный ответ.

- А) получить «хорошего» человека;
- Б) мотивация и компетентность кандидатов;
- В) приглашение на работу;
- Г) сузить круг потенциальных кандидатов до необходимого числа наиболее подходящих.

11. _____ в рекрутменте – это предложение нынешнего работодателя работнику, заявившему об уходе, содержащее более привлекательные условия найма. Выберите правильный ответ.

- А) встречный найм;
- Б) альтернативный найм;
- В) дополнительные условия;
- Г) контрпредложение.

12. Выберите из перечисленных вариантов типологию кандидатов по отношению к контрпредложениям.

- А) гипертимный, аутистический, демонстративный, конформный;
- Б) «шантажист», «святой», «реалист», «опытный».
- В) «рабочая лошадка», творческая личность, генератор идей;

Г) критик, разведчик, генератор идей, контролер.

13. Выберите из перечисленных вариантов предпосылки для отклонения контрпредложения

- А) длительная работа в одной компании;
- Б) дружеские отношения с владельцем компании;
- В) надежда на то, что все изменится к лучшему, и вместе с тем нерешительный характер;
- Г) все неверные.

14. Важнейшим завершающим этапом работы внутреннего рекрутера является _____ . Выберите правильный ответ.

- А) проведение интервью;
- Б) презентация кандидата внутреннему клиенту;
- В) проведение тестирования;
- Г) анализ резюме.

15. Подготовка кандидата к финальному интервью является прямой обязанностью _____ . Выберите правильный ответ.

- А) линейного руководителя;
- Б) наставника;
- В) эксперта;
- Г) рекрутера компании.

16. При оценке эффективности деятельности персонала измеряются три основных параметра.

- А) личностные качества работника;
- Б) качество выполняемой работы;
- В) зона отклонений от заданного стандарта;
- Г) потенциал работника.

17. Чаще всего анализ эффективности деятельности проводится с применением ... Выберите правильные ответы.

- А) методики Ассессмент- Центра;
- Б) метода наблюдений;
- В) метода сравнительного анализа;
- Г) метода «360 градусов»

18. Укажите виды адаптации персонала.

- А) организационная;
- Б) профессиональная;
- В) социально- психологическая;
- Г) психофизиологическая.

19. Внутреннему рекрутеру после интервью чрезвычайно важным является получение _____ . Выберите правильный ответ.

- А) обратной связи от кандидата;
- Б) бонусов от руководства;
- В) сохранение имиджа;
- Г) дивидендов.

- 20. Адаптацию персонала можно рассмотреть как _____.**
Выберите правильный ответ.
- А) процесс рекрутмента;
 - Б) процесс и результат;
 - В) издержки;
 - Г) результат рекрутмента.
- 21. Среди оказываемых рекрутинговыми агентствами услуг, как правило, выделяют... Выберите правильный ответ.**
- А) Head-hunting;
 - Б) Outplacement;
 - В) Leasing;
 - Г) Executive Search;
 - Д) все верны.
- 22. В зависимости от значения, которое придается управлению персоналом, могут быть выделены три основных направления отбора и найма как науки. Выберите правильные ответы.**
- А) отбор и наем с точки зрения перспективности;
 - Б) отбор и наем как прикладная наука;
 - В) отбор и наем как технология;
 - Г) отбор и наем с теоретической ориентацией.
- 23. Принципы отбора и найма кандидатов на освободившиеся и новые вакансии включают следующую группу принципов. Выберите правильный ответ.**
- А) общие принципы отбора и найма;
 - Б) принципы формирования и организации предварительного этапа отбора и найма;
 - В) принципы формирования и организации процедуры отбора и найма;
 - Г) принципы оценки кандидатов при отборе и найме;
 - Д) все верны.
- 24. _____ - это наиболее существенные обстоятельства и причины, по своей природе, значимости и силе являющиеся источниками воздействия на процесс найма, способные определить его характер и стать движущей силой.**
- А) демографические факторы;
 - Б) гетерогенные факторы;
 - В) демографические факторы;
 - Г) факторы найма.
- 25. Факторы, влияющие на отбор и найм персонала, подразделяются на _____ и _____. Вставьте пропущенные слова.**
- А) внешние, внутренние;
 - Б) первичные, вторичные;
 - В) главные, второстепенные;
 - Г) гендерные, социальные.
- 26. Из перечисленного ниже выберите то, что не относится к пакету заявительных документов.**
- А) заявление;
 - Б) резюме;
 - В) рекомендательные письма;
 - Г) результаты полиграфа.

27. При анализе заявления на предприятии обращают внимание на следующие основные моменты. Выберите правильные ответы.

- А) внешний вид, или оформление;
- Б) содержание;
- В) точность;
- Г) стиль;
- Д) все верны.

28. Гибрид из заявительного письма и биографии, _____ преследует цель максимально полно и в то же время сжато представить работодателю образ претендента на должность, объявленную вакантной.

Вставьте пропущенное слово.

- А) рекомендательное письмо
- Б) резюме;
- В) анкета;
- Г) характеристика.

29. Наиболее обоснованным подходом к процедуре маркетинга персонала является подход, предложенный ... Выберите правильный ответ.

- А) Д. МакКлиландом;
- Б) Л. Зайвертом;
- В) Эйзенхауэром;
- Г) Р. Бюннером.

30. Общие квалификационные вопросы телефонного интервью включают следующие области. Выберите правильный ответ.

- А) образование, профессиональный опыт, мотивация, заработная плата;
- Б) территориально- временной фактор, знание иностранного языка, контрпредложения;
- В) профессиональные знания, навыки;
- Г) мотивационные и целевые установки.

Критерии оценки текущей и промежуточной аттестации

Проведение текущего и промежуточного контроля успеваемости студентов в форме тестирования предусмотрено Балльно-рейтинговой технологией оценки знаний студентов.

Количество баллов, набираемых студентом в ходе текущей и промежуточной аттестации, устанавливается в соответствии с Учебно-тематическим рейтинг-планом дисциплины «Технологии рекрутмента».

Критерием оценки текущей аттестации по итогам изучения отдельных блоков дисциплины, проводимой в форме тестирования, является количество правильных ответов:

- до 50 % правильных ответов – 0 баллов,
- 50 - 69 % правильных ответов – 1 балл,
- 70 – 89 % правильных ответов – 2 балла,
- 90 - 100 % правильных ответов – 3 балла.

Критерием оценки промежуточной аттестации, осуществляемой в ходе зачета, экзамена и проводимой в форме тестирования, является количество правильных ответов на тестовые задания.

Баллы, набранные студентом на зачете, определяются по формуле:

$$\mathcal{E} = (k - 5) \bullet 0,5$$

где: Σ – сумма баллов, набранная во время зачета,
 k – количество правильных ответов;

при этом: $0 \leq \Sigma \leq 10$.

Баллы, набранные студентом на экзамене, определяются по формуле:

$$\Sigma = (k - 5) \cdot 0,8$$

где: Σ – сумма баллов, набранная во время экзамена,
 k – количество правильных ответов;

при этом: $0 \leq \Sigma \leq 20$.

Критерии оценки

Способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации (**ОПК - 9**):

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знать: исторический опыт регулирования рынка труда в развитых странах; административные и экономические меры воздействия государства на рынок труда; методы государственного воздействия на предложение труда и спрос на труд; особенности, проблемы и перспективы минимальной заработной платы в России; цель и составные части государственной политики занятости, их характеристику и особенности реализации; формы и методы управления занятостью в условиях рыночной экономики; порядок разработки и механизм реализации программ занятости; права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости	отсутствие знаний материала	наличие грубых ошибок в основном материале	знание основного материала с рядом негрубых ошибок	знание основного материала с рядом заметных погрешностей	знание основного материала с незначительными погрешностями	знание основного материала без ошибок и погрешностей	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей
Уметь: анализировать влияние налогов,	полное отсутствие умений,	отсутствие ряда важнейших	наличие минимального	наличие большинства	наличие всех основных	наличие всех умений,	наличие всех умений, продемонстриро

трансфертов и субсидий на трудовую активность населения; практику использования минимальной заработной платы за рубежом и в России; понимать границы государственного регулирования трудовых отношений; анализировать эффективность квотирования рабочих мест, программ создания и сохранения рабочих мест, развития предпринимательства и самозанятости как элементов государственной политики занятости;	предусмотренных компетенций	их умений, предусмотренных данной компетенцией	необходимого количества умений, предусмотренных компетенцией	основных умений, продемонстрированное в стандартных вопросах	умений, продемонстрированных в стандартных вопросах	предemonстрированное в стандартных вопросах	важное в стандартных и нестандартных вопросах
Владеть: оценкой эффективности государственного регулирования рынка труда; методикой разграничения активных и пассивных мер при осуществлении политики занятости;	полное отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией	отсутствии навыков, предусмотренных компетенцией	наличие минимальных навыков, предусмотренных компетенцией	посредственное владение навыками, предусмотренными компетенцией	достаточное владение навыками, предусмотренными компетенцией	хорошее владение навыками, предусмотренными компетенцией	всестороннее владение навыками, предусмотренными компетенцией
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

Умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
знать: сущность понятия «рекрутинг», методы диагностики и потребности в персонале, сущность модели рабочего места	отсутствие знаний материала	наличие грубых ошибок в основном материале	знание основного материала с рядом негрубых ошибок	знание основного материала с рядом заметных погрешностей	знание основного материала с незначительными погрешностями	знание основного материала без ошибок и погрешностей	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей

уметь: рынок труда и кадровую ситуацию в регионе; формировать портрет идеального кандидата и профиль должности на основе стратегических и текущих целей организации ;	полное отсутствие умений, предусмотренных компетенцией	отсутствии ряда важнейших умений, предусмотренных данной компетенцией	наличие минимального количества умений, предусмотренных компетенцией	наличие большинства основных умений, продемонстрированное в стандартных вопросах	наличие всех основных умений, продемонстрированных в стандартных вопросах	наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных вопросах	наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных и нестандартных вопросах
владеть: методикой конкурентного анализа работодателей в регионе и позиционирования вакансии, а также разработкой стратегии подбора персонала	полное отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией	отсутствии навыков, предусмотренных компетенцией	наличие минимальных навыков, предусмотренных компетенцией	посредственное владение навыками, предусмотренными компетенцией	достаточное владение навыками, предусмотренными компетенцией	хорошее владение навыками, предусмотренными компетенцией	всестороннее владение навыками , предусмотренными компетенцией
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература

1. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента [Электронный ресурс] / Татьяна Баскина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2016. — 288 с. (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=925551>)
2. Персональный менеджмент: Учебник/Резник С. Д., Бондаренко В. В., Удалов Ф. Е., Резник С. Д., 5-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 559 с. (Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=536811>)

б) дополнительная литература и источники:

1. Симонова М. В. Рынок труда: региональный аспект - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016 (Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=758135>)
2. Рынки труда и образовательных услуг России: реалии и перспективы: Монография/РезникС.Д., НижегородцевР.М., РезникГ.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. (Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=521509>)

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- HRpuls.ru — электронный журнал HR-профессионалов «Пульс адровой индустрии».
- <http://www.hrm.ru> — новости, статьи, форум, делопроизводство, подбор, аналитические материалы — наиболее обширный сайт для менеджеров по персоналу;
- <http://www.hro.ru> — на сайте публикуются статьи по актуальным проблемам управления персоналом.
- vHRe.ru — Рейтинг кадровых агентств, основанный на отзывах клиентов.
- hrm.ru — один из старейших в Рунете ресурсов об HR-менеджменте.
- 4hr.ru — электронный журнал, содержит большое количество переводных статей по HR-тематике.
- <http://www.dis.ru> — Журналы и книги по менеджменту.
- <http://e-managtment.newmail.ru> — Публикации по менеджменту, экономике, маркетингу.
- <http://www.e-xecutive.ru> — Сообщество эффективных менеджеров HR-Journal.ru Журнал «Работа с персоналом»
- <http://www.hrm.ru> — Ведущий портал о кадровом менеджменте Материал «Сайты Рунета для поиска работы и персонала» содержит обзор русскоязычных работных сайтов.
- hr-forum.ru — форум рекрутеров и HR-профессионалов.
- The UK Recruitment Community Site: <http://www.ukrecruiter.co.uk/> Учебный художественный телевизионный фильм «Вакантное место».

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Минимально необходимый для чтения курса перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также возможностью выхода в Интернет, т.к. занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные по помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению магистратуры 38.04.03 «Управление персоналом» для программы магистратуры «Управление персоналом», реализуемых в Институте экономики и предпринимательства ННГУ им. Н.И.Лобачевского

Автор: профессор, д.э.н. _____ Гуськова И.В.

Рецензент: доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ,
директор ЧОУ НШЭУ _____ Егоршин А.П.

Заведующий кафедрой: д.соц.н., профессор _____ Грудзинский О.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «14» ноября 2022 года, протокол № 6.