

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

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Современные инструменты поиска и подбора персонала

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.10 Современные инструменты поиска и подбора персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-2: Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров	<p>ПК-2.1: Осуществляет анализ структуры персонала организации, прогнозирует и планирует её изменение на основе текущих и стратегических планов компании, а также тенденций рынка труда</p> <p>ПК-2.2: Осуществляет информационно-аналитическую работу по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий</p> <p>ПК-2.3: На основе анализа планов развития организации разрабатывает программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации</p> <p>ПК-2.4: Ориентируется в современных методах подбора и отбора персонала, на основе оценки их эффективности подбирает соответствующие методы и средства для привлечения в организацию персонала необходимой квалификации</p>	<p>ПК-2.1:</p> <p>Знать: понятия рынок труда, его особенности, границы рынка труда, модели спроса и предложения на рынке труда, классификацию населения, основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений.</p> <p>Уметь: на основе имеющихся теоретических знаний осуществлять анализ структуры персонала организации анализ структуры персонала организации и рынка труда.</p> <p>Владеть: на основе проведенного анализа персонала организации и тенденций рынка труда методами прогнозирования и планирования изменений состава и структуры персонала организации</p> <p>ПК-2.2:</p> <p>Знать: особенности и проблемы российского рынка труда, государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия, институты рынка труда</p> <p>Уметь: на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на</p>	<p>Деловая игра</p> <p>Практическое задание</p> <p>Эссе</p> <p>Круглый стол</p> <p>Кейс-задача</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p>

		<p>рынке труда формировать программу и регламент поиска и привлечения персонала организации.</p> <p>Владеть: навыками аналитической работы по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий</p> <p>ПК-2.3:</p> <p>Знать: Принципы кадрового планирования; Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь: Анализировать рынок, выявлять потенциальные источники поиска кандидатов</p> <p>Владеть: Методами оценки рынка труда; Технологиями привлечения персонала</p> <p>ПК-2.4:</p> <p>Знать: методы выявления потребностей заказчиков подбора; методы оценки персонала при найме</p> <p>Уметь: эффективно планировать и планировать кампанию по подбору персонала</p> <p>Владеть: методиками оценки кандидатов в применении к задачам должности и корпоративной культуре компании</p>		
<p>ПК-3: Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её</p>	<p>ПК-3.1: Разрабатывает и оформляет документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом, решает проблемы кадрового администрирования</p> <p>ПК-3.2: Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда</p> <p>ПК-3.3: Выполняет работу</p>	<p>ПК-3.1:</p> <p>Знать: понятие, виды организационно- правовых, экономических, социально- психологических регламентов</p> <p>Уметь: анализировать регламенты, касающиеся организации и нормирования труда;</p> <p>ПК-3.2:</p> <p>Владеть: навыками</p>	<p>Деловая игра</p> <p>Практическое задание</p> <p>Эссе</p> <p>Круглый стол</p> <p>Кейс-задача</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p>

деятельности	по привлечению, подбору и отбору персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий, решает проблемы кадрового обеспечения	<p>формирования локальной документации в области организации и нормирования труда</p> <p>ПК-3.3: Знать: методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала Уметь: применять на практике методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии подбора персонала Владеть: методиками разработки конкурентоспособной стратегии подбора персонала</p>		
--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	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	Всего	

			(практические занятия/лабораторные работы), часы		
	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О
Раздел 1. Кадровое планирование и привлечение персонала	24	6	6	12	12
Раздел 2. Организация поиска и оценки кандидатов.	25	6	6	12	13
Раздел 3. Конкурентоспособная стратегия подбора персонала.	22	4	4	8	14
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	16	33	39

Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Кадровое планирование и привлечение персонала

Тема 1.1. Принципы и технологии взаимодействия с внешними организациями, влияющими на функционирование рынка труда. Классификация рекрутинговых агентств в зависимости от технологии работы. Методы и инструменты эффективной работы с рекрутинговыми (кадровыми) агентствами.

Тема 1.2. Понятие стратегического и тактического кадрового планирования. Цели и задачи кадрового планирования. Методы оценки кадрового потенциала компании.

Тема 1.3. Методы анализа рынка труда. Источники привлечения персонала. Маркетинговые технологии в рекрутинге. Разработка стратегии подбора. Позиционирование вакансии.

Раздел 2. Организация поиска и оценки кандидатов.

Тема 2.1. Формирования профиля. Понятие квалификационной карты и карты компетенций. Методы разработки основных критериев оценки кандидатов.

Тема 2.2. Инструменты рекрутинга. Технологии рекрутинга. Внутренние и внешние источники поиска кандидатов. Интернет-технологии в рекрутинге. Организация работы по поиску кандидатов.

Тема 2.3. Типовые этапы отбора персонала и их содержание. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов. Анализ резюме. Методы оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Техника оформления отчетов о собеседовании. Получение и проверка рекомендаций и отзывов для внешних и внутренних соискателей.

Раздел 3. Конкурентоспособная стратегия подбора персонала.

Тема 3.1. Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала. Анализ эффективности рекрутинга. Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии.

Тема 3.2. Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Курс состоит из лекций, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы обучающихся и завершается итоговым зачетом по данной дисциплине. Практические занятия являются аудиторными, проводятся в виде семинаров, дискуссий, кейсов по заранее известным темам. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных процесса разработки и принятия управленческих решений.

Одним из направлений модернизации системы российского образования является совершенствование методов и форм обучения. С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО при проведении практических занятий по дисциплине используются активные и интерактивные формы обучения. К числу используемых образовательных технологий относятся: технология развития критического мышления, метод проектов.

Методические приемы и техники: мозговой штурм; стратегия решения проблем «Идеал», стратегия «Зигзаг-1»; графические организаторы: кластер, сравнительная таблица, кольца Венна; стратегия «Аргументация и логика», стратегия «Уголки»; метод управления проектами SCRAM. Для отработки умений и навыков, а также активизации мыслительной деятельности и снятия зажимов, используются мини-тренинги.

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающегося с определенными разделами курса и дополнительными материалами по дисциплине, с целью более глубокого изучения разделов дисциплины, приобретения новых знаний, навыков, умений. Самостоятельная работа ведется по рекомендованным педагогом материалам и направлена на совершенствование знаний, умений и навыков обучающегося, получаемых в рамках курса.

В ходе самостоятельной работы обучающиеся анализируют и систематизируют материалы, полученные в ходе занятий, осуществляют поиск дополнительной информации, выполняют индивидуальные и групповые задания, готовят отчет в свободной форме с использованием графических организаторов. Отчет презентуется в аудитории или направляется на проверку и оценивание преподавателем онлайн. Для того чтобы набрать дополнительные баллы для получения зачета обучающийся может выполнить дополнительные задания.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся и стимулирование следующих видов деятельности:

- Репродуктивной (тренировочный) – выполнение заданий по образцу с целью закрепления теоретических знаний, формирования умений и навыков (прочтение, просмотр, конспектирование, прослушивание, запоминание; ответы на вопросы для самопроверки; повторение учебного материала, решение типовых задач);
- Реконструктивной (поисково-аналитической и практической) – выполнение заданий с обязательным преобразованием информации (подготовка к аудиторным занятиям и тематическим дискуссиям; подготовка сообщений, докладов и выступлений на семинарских и практических занятиях; подбор литературы; выполнение контрольных работ; составление планов, конспектов, аннотаций; решение ситуационных, практических задач);
- Творческой (научно-исследовательский) – выполнение анализа информации, получение новой информации с целью развития творческого мышления (написание рефератов, докладов; участие в научно-исследовательской работе, выполнение специальных творческих заданий; подготовка проектов и слайдовых презентаций).

Для успешного усвоения курса необходимо не только посещать аудиторные занятия, но и вести активную самостоятельную работу. При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с

учетом рекомендованной по данной теме литературы;

- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Домашнее задание оценивается по следующим критериям:

- Степень и уровень выполнения задания;
- Аккуратность в оформлении работы;
- Использование специальной литературы;
- Сдача домашнего задания в срок.

Оценивание домашних заданий входит в накопленную оценку.

Эссе (реферат)

Реферат — индивидуальная письменная работа обучающегося, предполагающая анализ изложения в научных и других источниках определенной научной проблемы или вопроса.

Как правило, реферат имеет стандартную структуру: титульный лист, содержание, введение, основное содержание темы, заключение, список использованных источников, приложения.

Оценивается оригинальность реферата, актуальность и полнота использованных источников, системность излагаемого материала, логика изложения и убедительность аргументации, оформление, своевременность срока сдачи, защита реферата перед аудиторией.

При своевременной защите работа оценивается наивысшим баллом, при опоздании на 1 неделю балл снижается на 2, при опоздании на 2 недели балл снижается еще раз на 2. При опоздании более чем на 2 недели работа не оценивается.

Оценка реферата учитывается в итоговой оценке по дисциплине.

- в рамках контактной (аудиторной) работы различные виды активных/интерактивных форм проведения практических занятий: круглые столы (дискуссии, дебаты и т.д.) с обсуждением теоретических материалов; мини-конференция, деловые игры, презентация решений кейс-задач.
- в рамках подготовки к практическим / семинарским занятиям, прочтение и анализ научной литературы по теме, подбор и анализ статистических материалов; выполнение разноуровневых индивидуальных / групповых заданий; подготовка решений кейс-задач, подготовка презентации по темам круглых столов и практических заданий в рамках мини-конференции.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

- Деловая игра «Аукцион»

Соревнование среди студентов, кто назовет наибольшее количество возможных источников поиска и подбора персонала. Выигрывает последний, назвавший свой вариант. Цель задания: обозначить максимальное количество возможных современных источников поиска персонала.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

- Деловая игра «Интервью»

Подготовить и провести интервью с кандидатом на предложенную преподавателем вакансию. Задача: разработать и реализовать сценарий интервью, релевантный вакансии и Заявке на вакансию. Сформулировать заключение по кандидату.

Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	подбирает соответствующие аргументы и факты для подтверждения собственной точки зрения, допуская незначительные ошибки, выполняет ролевые функции, заданные деловой игрой
не зачтено	отказывается от участия или формальное участие ("отсиживание")

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Задание 1.

Используя таблицу «Темперамент работников» проанализируйте с точки зрения:

- А) совместимости работников, в командной деятельности
- Б) тип темперамента и рекомендуемая деятельность

Задание 2

Проанализируйте ниже приведенную ситуацию и ответьте на вопросы:

1. Какими способностями, знаниями и навыками должен обладать эффективный торговый представитель?
2. Каковы наиболее важные личностные качества, необходимые для успешной работы торговых представителей?
3. Какие формы отбора торговых представителей можно рекомендовать данной организации?

Ситуация: в компании по производству безалкогольных напитков возникли большие сложности с подбором и закреплением в организации торговых представителей. Проанализировав ситуацию, начальник отдела продаж пришел к выводу, что ошибки возникают нередко в результате непродуманной системы отбора и отбора торговых представителей для работы организации. Он попросил психолога определить набор квалификационных требований к торговым представителям и продумать эффективную систему их привлечения в организацию.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Задание 1.

По материалам моментных наблюдений рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда, а также прирост выпуска продукции за месяц, если на участке рабочих – 120 чел., плановая месячная выработка – 700 ден. ед. / чел., норматив времени на отдых и личные надобности – 8% оперативного времени. Исходные данные:

По материалам моментных наблюдений рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда, а также прирост выпуска продукции за месяц, если на участке рабочих – 120 чел., плановая месячная выработка – 700 ден. ед. / чел., норматив времени на отдых и личные надобности – 8% оперативного времени. Исходные данные:

1. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) = 72 мин.
2. Оперативное время (ОП) = 1379 мин.
3. Обслуживание рабочего места (ОРМ) = 83 мин.
4. Отдых и личные надобности (ОТЛ) = 154 мин.
5. Простои по организационно-техническим причинам (ПОТ) = 142 мин.
6. Простои, связанные с нарушением трудовой дисциплины (НТД) = 80 мин. Решение

Коэффициент использования рабочего времени рассчитывается по формуле:

$$\text{Кисп} = (\text{ПЗ} + \text{ОП} + \text{ОРМ} + \text{ОТЛ}) / T,$$

T – общая продолжительность рабочего периода.

$$\text{Кисп} = (72 + 1379 + 83 + 154) / (72 + 1379 + 83 + 154 + 142 + 80) = 0,884,$$

т.е. рабочее время используется в данном случае на 88,4%.

Возможное повышение производительности труда при условии сокращения прямых потерь рабочего времени рассчитывается по формуле:

$$\text{Ппт} = (\text{ПОТ} + \text{НТД} + (\text{ОТЛф} - \text{ОТЛн}) * \text{Кс} * 100) / \text{П},$$

где ОТЛф и ОТЛн – фактическое и нормативное время на отдых и личные надобности; Кс – коэффициент сокращения потерь рабочего времени.

Коэффициент сокращения потерь рабочего времени показывает, на какую часть из общего количества потерь рабочего времени будут эти потери сокращены. Если допустить, что планируется устранить все потери, то будет равен 1.

$$\text{Ппт} = (142 + 80 + (154 - 1379 * 0,08) * 1 * 100) / 1379 = 19,266\%.$$

Прирост выпуска продукции за месяц рассчитываем, исходя из того, что на участке работает С=120 чел., а их плановая месячная выработка – В=700 ден. ед. / чел.: $\text{дВП} = \text{С} * \text{В} * \text{Ппт} = 120 * 700 * 19,266 / 100 = 16183$ ден. ед.

Таким образом, коэффициент использования рабочего времени равен 0,884; возможное повышение производительности труда равен 19,266%, прирост выпуска продукции за месяц составит 16183 ден. ед.

Задание 2.

По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь.

Исходные данные:

Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час. Оперативное время (ОП) – 530 час.

Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.

Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час. Простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час. Простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.

Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час. Время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?
Решение:

Рассчитываем время на отдых и на личные нужды (ОТЛ). При этом принимаем, что общее время на выполнение работы (В) составляет 800 час. От общего времени на выполнение работы вычитаем все затраты времени как на выполнение технологического процесса, так и потери времени по различным причинам:

$$\text{ОТЛ} = \text{В} - \text{ПЗ} - \text{ОП} - \text{ОБ} - \text{ПТ1} - \text{ПТ2} - \text{ППД} - \text{ПН} =$$

=800-42-530-25-42-59-32-15=55 часов.

Рассчитываем полезное использование (ПИ) рабочего времени. Для этого складываем подготовительно-заключительное время (ПЗ), оперативное время (ОП), время на обслуживание рабочего места (ОБ), технологические регламентированные перерывы (ПТ1), а также время на отдых и личные нужды (ОТЛ). Указанные элементы включаются в состав полезного использования времени поскольку без отведения времени на эти элементы невозможно качественное осуществление рабочего процесса.

$ПИ = ПЗ + ОП + ОБ + ПТ1 + ОТЛ =$

$= 42 + 530 + 25 + 42 + 55 = 694$ часов.

Коэффициент полезного использования рабочего времени рассчитывается путем деления полезно использованного времени (ПИ) на общий фонд времени (В):

$ПИ/В = 694/800 = 0,8675$.

Результаты расчетов свидетельствуют о том, что общий фонд времени используется на 86,75%.

Величину потерь рабочего времени рассчитываем следующим образом:

$ПВ = В - ПИ = 800 - 694 = 106$ часов

или $ПВ = ПТ2 + ПНД + ПН =$

$= 59 + 32 + 15 = 106$ часов.

Повысить производительность труда можно путем устранения простоев по организационно-техническим причинам, простоев в связи с нарушением дисциплины, а также нерегламентированных перерывов в работе.

Если подобные мероприятия будут проведены, уровень использования фонда времени работы можно увеличить вплоть до 100%. Такая величина достигается только тогда, когда устраняются все помехи в организации эффективного технологического процесса.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированные знания и умения позволяют решать практические задачи
не зачтено	Имеющихся знаний и умений не достаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Письменная работа обязательно включает анализ научных источников по теме и самостоятельно подобранных статистических данных. Объем работы – 4 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору обучающегося):

- Взаимосвязь стратегии в области подбора персонала со стратегией развития организации
- Критерии оценки конкурентоспособности стратегии в области подбора персонала в организации в условиях современного рынка труда
- Роль HR- маркетинга в разработке и реализации стратегии компании в области подбора
- Организация эффективного взаимодействия с общественными организациями при разработке и реализации кадровой политики

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Письменная работа обязательно включает анализ научных источников по теме и самостоятельно подобранных статистических данных. Объем работы – 4 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору обучающегося):

- Взаимосвязь стратегии в области подбора персонала со стратегией развития организации
- Критерии оценки конкурентоспособности стратегии в области подбора персонала в организации в условиях современного рынка труда
- Роль HR- маркетинга в разработке и реализации стратегии компании в области подбора
- Организация эффективного взаимодействия с общественными организациями при разработке и реализации кадровой политики

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Не более 5 погрешностей в использовании терминологии, средств и методов, системные знания, структура эссе соответствует минимальным требованиям, работа представлена в срок или с небольшим опозданием (не более 2 недель)
не зачтено	Много грубых ошибок в использовании терминологии, средств и методов, фрагментарные представления, структура эссе не соблюдена, не соблюдены временные сроки

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Круглый стол) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

- Государственные организации и их роль в развитии рынка труда.
- Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.
- Отличительные особенности подбора персонала в рекрутинговых агентствах.
- Аутплейсмент и лизинг персонала: условия применения, положительные и отрицательные эффекты использования.
- Методы анализа рынка труда и выявление потенциальных источников поиска персонала
- Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала.
- Технологии анализа эффективности рекрутинга
- Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии
- Формирование HR-бренда как элемент стратегии компании в области подбора персонала
- Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Круглый стол) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

- Принципы кадрового планирования
- Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала
- Маркетинговые технологии в рекрутинге: «позиционирование», «целевая аудитория», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама»
- Методы моделирования компетенций
- Группы компетенций, необходимых при создании профиля вакансии
- Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации
- Внутренние и внешние источники поиска кандидатов: условия и специфика применения
- Особенности и целесообразность поиска кандидатов методом хэдхантинга.
- Структура собеседования

- Анализ методов оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Условия и технологии применения.
- Преимущества и недостатки тестирования при оценке кандидатов.
- Наиболее эффективные формы интервью и способы их проведения.
- Технология и цели организации ассесмент-центра
- Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата.
- Правила, этические принципы и нормы законодательства, касающиеся проверки рекомендаций на соискателей.

Критерии оценивания (оценочное средство - Круглый стол)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	подбирает соответствующие аргументы и факты для подтверждения собственной точки зрения, допуская незначительные ошибки
не зачтено	отказывается от участия или формальное участие

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

- Разработать стратегии поиска кандидата на предложенные преподавателем вакансии.
- Провести качественный анализ предложенных преподавателем объявлений о вакансиях: обнаружить и описать ошибки и «сильные» стороны, оценить степень соответствия объявлений интересам потенциальной целевой аудитории кандидатов.
- Самостоятельно составить объявление на заданную вакансию. Студенты оценивают объявления друг друга и заявляют о своем желании откликнуться на данную вакансию. Цель: собрать как можно больше откликов «кандидатов».
- Провести анализ предложенной стратегии подбора персонала на предмет ее соответствия заявленной стратегии развития компании и релевантности условиям рынка труда
- Дать рекомендации по разработке эффективной стратегии в области подбора персонала в соответствии с предложенным описанием компании.

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

- Провести интервью с преподавателем, выступающим в роли заказчика вакансии. Заполнить по итогам интервью бланк «Заявки на подбор персонала», провести отбор кандидатов, используя интернет-ресурсы на основе заполненной заявки, представить 10 выбранных резюме кандидатов. Преподаватель оценивает, насколько его видение будущего сотрудника совпадает с представленными студентом резюме. Таким образом происходит оценка качества заполненной Заявки на подбор.
- Определить и назвать релевантные и наиболее эффективные источники поиска кандидатов на предложенные вакансии. Найти не менее 3-х кандидатов, используя выбранные источники поиска.
- Оценка подобранных резюме на соответствие предложенной Заявки на вакансию. Выбор подходящих кандидатов на основе анализа резюме. Определение направлений дальнейшей работы с кандидатами.
- На основе анализа видео-фрагмента интервью составить профессионально-психологический портрет кандидата.
- На основании видео-записи процедуры проведения ассессмент-центра выбрать наиболее подходящего кандидата на предложенную вакансию из участников, проходящих ассессмент-центр.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированные знания и умения позволяют решать практические задачи
не зачтено	Имеющихся знаний и умений не достаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несуществе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	ответа			ошибок	нных ошибок		
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Принципы и технологии взаимодействия с внешними организациями, влияющими на функционирование рынка труда
2. Принципы кадрового планирования
3. Разработка стратегий привлечения персонала
4. Маркетинг персонала
5. Методы формирования профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации
6. Внутренние и внешние источники поиска кандидатов: условия и специфика применения
7. Технологии организации подбора кандидатов на вакантные должности
8. Структура собеседования
9. Методы оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Условия и технологии применения
10. Наиболее эффективные формы интервью и способы их проведения.
11. Технологии анализа эффективности рекрутинга
12. Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии
13. Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.
14. Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Структура затрат рабочего времени.
2. Сущность и основные понятия нормирования труда.
3. Задачи нормирования труда.
4. Классификация норм труда.

5. Аналитический метод нормирования труда.
6. Микроэлементное нормирование труда.
7. Расчет результативных норм труда и их характеристика.
8. Структура и расчет нормы времени, ее связь с нормой выработки
9. Отличие норм от нормативов труда
10. Зарубежный опыт нормирования труда.
11. Функции и принципы нормирования труда
12. Показатели эффективности систем нормирования труда.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям, не более 2-3 погрешностей в ответах, демонстрируется система знаний
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований, много грубых ошибок в использовании терминологии, средств и методов, фрагментарные представления

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Выпуклая форма стандартных кривых безразличия отражает:
 - а) возрастающую предельную норму замещения дохода досугом;
 - б) уменьшающуюся предельную норму замещения дохода досугом;
 - в) постоянную предельную норму замещения дохода досугом;
 - г) постоянные альтернативные издержки дополнительного досуга;
 - д) уменьшающиеся альтернативные издержки дополнительного досуга.
2. Рост подоходного налога:
 - а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;

- б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- в) не влияет на индивидуальное предложение труда;
- г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения;
- д) повлияет на индивидуальное предложение труда только в случае, если будет прогрессивным.

3. Какое из данных утверждений неверно?

- а) дестимулирующее действие программ поддержки благосостояния распространится на всех работников;
- б) резервная зарплата – низшая ставка оплаты, при которой работник готов трудиться;
- в) у каждого работника свой уровень резервной зарплаты;
- г) кривая рыночного предложения труда имеет положительный наклон, потому что у каждого работника на рынке труда свой уровень резервной зарплаты;
- д) при совершенной конкуренции предложение труда будет для фирмы абсолютно эластично.

4. Какое из утверждений неверно:

- а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;
- б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;
- в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
- г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
- д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

5. Какое из утверждений неверно:

- а) человеку доставляет большее удовлетворение та деятельность, в которой он действует наиболее продуктивно;
- б) если занятие (на рынке труда или в домашнем хозяйстве) человеку нравится, это повышает вероятность достижения хороших результатов;
- в) различное отношение к тем или иным занятиям может быть вызвано гендерными факторами;
- г) среди туристов, особенно из развитых стран, чаще встречаются люди среднего возраста;
- д) эффект отчаявшегося работника во многом объясняет появление скрытой безработицы.

6. Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:

- а) больше, чем для конкурентной фирмы;
- б) меньше, чем для конкурентной фирмы;
- в) может быть как меньше, так и больше, чем для конкурентной фирмы;
- г) такой же, как для конкурентной фирмы;
- д) равен нулю.

7. Какое из приведенных суждений не соответствует законам производного спроса?

- а) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше доля на труд в общих издержках;
- б) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на другие факторы производства;
- в) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность предложения других факторов производства;
- г) эластичность спроса на труд тем выше, чем легче заменить труд другими факторами производства;
- д) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на продукт труда.

8. Из теории домашнего производства известно, что:

- а) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, занятых в домашнем хозяйстве;
- б) эффект отчаявшегося работника приводит к росту числа людей, ищущих работу;
- в) эффект дополнительного и отчаявшегося работника действуют в одном направлении;
- г) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, увольняющихся с работы;
- д) дополнительные и отчаявшиеся работники представляют собой разные группы людей.

9. Незарплатные издержки не включают:

- а) затраты организации на социальный пакет;
- б) издержки по найму персонала;
- в) затраты на кадровую работу в фирме;
- г) постоянный оклад, не зависящий от отработанного времени;
- д) затраты на переподготовку кадров.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Нормирование труда предполагает (выберите 2 правильных ответа)

- а) анализ организационно-технических условий выполнения работы
- б) методов и приемов труда
- в) анализа форм и систем заработной платы
- г) проведение аттестации рабочих мест

2. Нормы труда лежат в основе расчетов

- а) производственной мощности
- б) численности работающих
- в) трудоемкости продукции
- г) все вышеперечисленное

3. Нормы труда должны устанавливаться

- а) в зависимости от личных качеств отдельного исполнителя
- б) не зависимо от личных качеств исполнителя

4. В соответствии с трудовым законодательством

- а) работникам гарантируется государственное содействие системной организации нормирования труда
- б) государственное содействие системной организации нормирования труда в условиях рыночной экономики признано нецелесообразным
- в) системная организация нормирования труда является частным делом работодателя.

5. Нормы труда могут быть пересмотрены

- а) по истечении двух лет действия

б) по мере совершенствования или внедрения новой техники

в) в результате реорганизации предприятия

6. По трудовому законодательству работник

а) имеет право не выполнять нормы труда

б) обязан выполнять нормы труда

в) возможность выполнения или невыполнения норм труда в законодательстве не рассматривается

7. При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата производится: (выберите 2 правильных ответа)

а) за фактически проработанное время или выполненную работу

б) оплата производится за выполненную работу, а если рассчитанный заработок ниже средней заработной платы за выполненную работу производится компенсация до этого уровня

в) решение по оплате труда принимается по усмотрению работодателя

8. При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее

а) не менее одной трети тарифной ставки

в) Не менее двух третей тарифной ставки

9. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за

а) один месяц

б) два месяца

в) три месяца

г) две недели

10. Типовые нормы труда утверждаются

- а) не утверждаются вообще
- б) утверждаются Минтрудом РФ
- в) утверждаются Минэкономки РФ

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям (не ниже 50% верных ответов)
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований (ниже 50% верных ответов)

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

- 50 советов по рекрутингу / Иванова С. - Москва : Альпина Паблишер, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=646781&idb=0>.
- Сакетт Тим. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2021. - 222 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9614-3270-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791567&idb=0>.
- Симченко Н. А. Технологии рекрутинга : учебное пособие / Симченко Н. А., Острик В. Ю., Шаповалова И. М. - Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2020. - 120 с. - Книга из коллекции КФУ им. В.И. Вернадского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=858886&idb=0>.
- Окунцева К. Все, что вы хотели знать об IT-рекрутинге: как обогнать конкурентов в гонке за профессионалами : монография / Окунцева К. - Москва : Альпина ПРО, 2022. - 184 с. - ISBN 978-5-907470-96-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=868789&idb=0>.
- Окунцева Ксения. Все, что вы хотели знать об IT-рекрутинге: как обогнать конкурентов в гонке за профессионалами : Практическое пособие. - Москва : Альпина ПРО, 2022. - 184 с. - Дополнительное образование взрослых. - ISBN 978-5-907470-96-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836488&idb=0>.
- Патласов Олег Юрьевич. Маркетинг персонала : Учебник / Омская гуманитарная академия. - 4. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. - 382 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-05190-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875351&idb=0>.
- Управление персоналом организации: современные технологии : Учебник / Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 513 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014117-6. - ISBN 978-5-16-106639-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=890444&idb=0>.
- Дуракова Ирина Борисовна. Актуальные проблемы управления персоналом: Моббинг : Учебное

- пособие / Воронежский государственный университет; Воронежский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 226 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-013423-9. - ISBN 978-5-16-106095-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834258&idb=0>.
9. Дуракова Ирина Борисовна. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта : Монография / Воронежский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. - 160 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-015764-1. - ISBN 978-5-16-105732-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=609197&idb=0>.
10. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология : практикум / Авдеев В.В. - Москва : Финансы и статистика, 2021. - 256 с. - ISBN 978-5-00184-020-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=774354&idb=0>.
11. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология : учебное пособие / Авдеев В.В. - Москва : Финансы и статистика, 2021. - 960 с. - ISBN 978-5-00184-019-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=774391&idb=0>.
12. Анисимов Александр Юрьевич. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2025. - 278 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14305-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=924555&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Беликова И. П. Оценка и контроллинг персонала : учеб. пособие / Беликова И. П. - Ставрополь : СтГАУ, 2021. - 68 с. - Книга из коллекции СтГАУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=804945&idb=0>.
2. Горелова Л. И. Технологии работы с технотронными документами. Практикум / Горелова Л. И. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 45 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=861410&idb=0>.
3. Иванова Светлана. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час : Практическое пособие. - 12. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 268 с. - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-9614-5100-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=889466&idb=0>.
4. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя / Иванова С. - Москва : Альпина Паблишер, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=639407&idb=0>.
5. Асалиев Асали Магомедалиевич. Оценка персонала в организации : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 171 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-015986-7. - ISBN 978-5-16-108377-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630248&idb=0>.
6. Одегов Юрий Геннадьевич. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : Учебник и практикум для вузов / Одегов Ю. Г., Долженкова Ю. В., Малинин С. В. - Москва : Юрайт, 2021. - 389 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01055-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=764857&idb=0>.
7. Иванова Светлана. Кандидат. Новичок. Сотрудник: комплексная типология метапрограмм в HR : Научно-популярная литература. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2020. - 187 с. - ВО -

Магистратура. - ISBN 978-5-9614-3418-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740799&idb=0>.

8. Журавлев Сергей. Стоп, кадры! Инструменты и техники подбора персонала : Практическое пособие. - 1. - Москва : Альпина ПРО, 2024. - 184 с. - Дополнительное образование. - ISBN 978-5-206-00275-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=933795&idb=0>.

9. Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник / Долженкова Ю.В., Сидоркина С.В., Полевая М.В., Камнева Е.В. - Москва : Прометей, 2024. - 322 с. - ISBN 978-5-00172-588-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=936088&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
2. научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
3. научная электронная библиотека znanium.com
4. Журнал менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
5. Российский журнал менеджмента <http://www.rjm.ru/>
6. Журнал Новый менеджмент <http://www.new-management.info/>
7. Портал электронный <http://www.hr-journal.ru>
8. Рекрутинговые порталы: www.hh.ru, www.superjob.ru, www.rabota.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Марико Валерия Валерьевна, кандидат педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.