

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

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
им. Н.И. Лобачевского
(протокол от 30 ноября 2022 г. № 13)

Рабочая программа дисциплины
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА И ОЦЕНКИ
ПЕРСОНАЛА

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

магистратура

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки (специальность)

38.04.03 Управление персоналом

(указывается код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность образовательной программы

Управление креативным персоналом

Форма обучения

Очная, заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

2023 год

Дисциплина «Современные технологии подбора и оценки персонала» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, цикла Блока 1 программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» программа «Управление креативным персоналом».

Дисциплина изучается на 1 курсе.

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	
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	<i>Знать</i> место и роль процессов подбора и оценки персонала в современной системе управления персоналом, современные технологии подбора и оценки персонала организации <i>Уметь</i> выбирать технологии подбора и оценки персонала в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления <i>Владеть</i> навыками выбора технологий подбора и оценки персонала в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления	Доклад-презентация Тест Практическое задание Кейс
	ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы	<i>Знать</i> основные этапы процессов подбора и оценки кадров в организациях <i>Уметь</i> организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, готовить для их обеспечения соответствующие нормативные документы <i>Владеть</i> подходами к документационному обеспечению процессов подбора и оценки персонала	

	ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты	<i>Знать</i> цель, задачи, источники подбора кадров и методы оценки персонала в организациях, показатели эффективности данных процессов <i>Уметь</i> проводить мониторинг выполнения задач по подбору и оценке персонала на основании регламентирующих документов, оценивать результаты данных процессов <i>Владеть</i> навыками проведения мероприятий по подбору и оценке персонала на основании регламентирующих документов	
ПК-9. Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала	ИПК-9.1. Понимает принципы обучения и развития персонала в организации	<i>Знать</i> основные технологии оценки персонала организации <i>Уметь</i> использовать современные технологии подбора и оценки персонала <i>Владеть</i> современными технологиями подбора и оценки персонала	Доклад-презентация Тест Практическое задание Кейс
	ИПК-9.2. Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала	<i>Знать</i> методы оценки потенциала персонала организации <i>Уметь</i> оценивать потенциал сотрудников организации для планирования обучения и развития персонала <i>Владеть</i> навыками выполнения работ по оценке потенциала персонала организации	

3. Структура и содержание дисциплины

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):	19		13
- занятия лекционного типа	8		4
- занятия семинарского типа			

(практические занятия / лабораторные работы)	10		8
КСР	1		1
самостоятельная работа	53		55
зачет			4

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)			в том числе														
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы												Самостоятельная работа обучающегося, часы		
				из них														
	Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			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	
Тема 1. Цели, задачи, роль и этапы процесса подбора в системе управления персоналом современной организации	14		13	2		1	2		2				4		3	10		10
Тема 2. Технологии подбора персонала в организацию	22		20	2		1	4		2				6		3	16		17
Тема 3. Цели, задачи и место оценки персонала в системе управления персоналом	14		13	2		1	2		2				4		3	10		10
Тема 4. Технологии оценки персонала организации	21		21	2		1	2		2				4		3	17		18
КСР	1		1										1		1			
Контроль			4															
Итого	72		72	8		4	10		8				19		13	53		55

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает решение прикладных задач, задачи кейса по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 6 часов (очная форма) и 4 часа (заочная форма).

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- компетенций ПК-3. Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач и ПК-9. Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Тема 1. Цели, задачи, роль и этапы процесса подбора в системе управления персоналом современной организации

Место и роль процесса подбора персонала в системе управления персоналом. Стратегические цели в области подбора персонала организации. Анализ рынка труда и подбор персонала.

Маркетинг персонала. Факторы, определяющие содержание маркетинговой деятельности. Источники привлечения персонала. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников.

Процесс профессионального отбора и найма персонала.

Российский и зарубежный опыт подбора персонала.

Тема 2. Технологии подбора персонала в организацию

Внешние и внутренние факторы, влияющие на выбор технологий подбора персонала организации.

Современные технологии подбора креативного персонала и их особенности. массового подбора и классического рекрутинга. Использование роботов и чат ботов в подборе кадров.

Прямой поиск персонала и особенности его проведения. Хэдхантинг: его сущность и этика. Прелиминаринг и особенности его организации. Аутсорсинг, нетворкинг и рекомендательный рекрутинг.

Тема 3. Цели, задачи и место оценки персонала в системе управления персоналом

Понятие и роль оценки персонала. Взаимосвязь оценки креативного персонала с другими направлениями кадровой работы. Оценка при подборе персонала. Анализ анкетных данных. Интервью и его структура. Виды собеседований. Провокационные приемы оценки кандидатов.

Основные требования к персоналу и классификация методов оценки. Сущность методов оценки управленческого персонала. Количественные и качественные методы оценки.

Квалификация и компетентность персонала как основа реализации кадровой политики. Компетентностный подход в оценке креативного персонала. Профиль компетенций. Модели компетенций.

Тема 4. Технологии оценки персонала организации

Современные технологии оценки персонала.

Технологии оценки потенциала сотрудника на основе модели компетенций.

Метод 360 градусов: особенности и условия применения, преимущества и недостатки

Технологии оценки потенциала сотрудника. Ассесмент-центр: содержание, инструменты и условия применения.

Key Performance Indicators (KPI): содержание, особенности использования. Management by objectives (MBO) и Objective Key Results (OKR):: содержание, особенности использования, преимущества и недостатки метода.

Виды и этапы аттестации.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По каждой теме дисциплины «Современные технологии подбора и оценки персонала» предусмотрена самостоятельная работа.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию. Самостоятельная работа студентов способствует:

- активному получению новых знаний;
- расширению, закреплению и углублению знаний, полученных в аудитории;
- развитию творческого подхода к решению поставленных проблем;
- проявлению индивидуальности студента.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Основными формами самостоятельной работы являются:

- изучение рекомендованных литературных источников, нормативных документов;
- подготовка к практическим и семинарским занятиям;
- подготовка к тестированию;
- решение кейсов;
- подготовка докладов – презентаций;
- подготовка к зачету.

Подготовка к практическим и семинарским занятиям - традиционная форма самостоятельной работы обучающихся, включающая отработку лекционного материала, изучение рекомендованной литературы, конспектирование учебников, статей.

Подготовка к тестированию требует более тщательного изучения материала по теме и модулю в целом, необходимо обратить внимание на определение терминов, содержание понятий, даты, алгоритмы.

Выполнение практических заданий и кейсов. Происходит на основании изучения как теоретического материала, так и осмысления решенных примеров и представленных алгоритмов. Как правило, для решения заданий и кейсов студенту необходимо обратиться к примерам, решаемым в ходе практических занятий.

В рамках самостоятельной работы студент должен также заниматься обработкой фактического материала для подготовки доклада и презентаций. Подготовка доклада –

презентации формирует навык четкого и обоснованного высказывания мнения по поставленной проблеме и использованием современных информационных технологий. Доклад – презентация – способ выражения собственного мнения по проблеме и краткого изложения сути подхода для ее решения.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п.5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс «Современные технологии подбора и оценки персонала», ссылка на электронный курс: <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10904>, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине, включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Шкалы оценивания сформированности компетенций и оценки уровня подготовки при промежуточной аттестации представлены в таблицах.

Шкала оценивания выполнения заданий текущего контроля «зачтено – не зачтено». Необходимый уровень подготовки для получения оценки «зачет» и уровень подготовки, который может быть оценен преподавателем оценкой «не зачтено» представлены в таблицах.

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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 ответа	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 ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные	Продemonстрированы все основные умения, Решены все основные

	умений вследствие отказа обучающегося от ответа	умения. Имели место грубые ошибки.	задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки 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», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

<i>Вопросы</i>	<i>Код формируемой компетенции</i>
1. Цели и задачи подбора кадров	ПК-3
2. Кадровый маркетинг как основа найма персонала	ПК-3
3. Требования к персоналу организаций: источники, виды и уровни требований. Методы определения требований к кандидату	ПК-3
4. Набор персонала: задачи, возможности, организационное обеспечение	ПК-3
5. Современные технологии подбора персонала и их особенности	ПК-3
6. Массовый подбор: назначение и организация процесса	ПК-3
7. Классический рекрутинг: понятие и реализация	ПК-3
8. Прямой поиск персонала: назначение и технологии реализации	ПК-3
9. Хэдхантинг: его сущность и этика	ПК-3
10. Должностные обязанности сорсера, ресечера и рекрутера	ПК-3
11. Виды интервью. Стрессовое интервью: особенности проведения, этика	ПК-3, ПК-9
12. Технологии подбора персонала в зарубежных странах	ПК-3
13. Цели, задачи и виды оценки персонала организации	ПК-3, ПК-9
14. Требования, принципы и составляющие процесса оценки персонала	ПК-3, ПК-9
15. Роль оценки в реализации кадровой политики организации. Взаимосвязь оценки персонала с другими направлениями кадровой работы	ПК-3, ПК-9
16. Внедрение внутренней системы оценки: этапы работы и их содержание	ПК-3, ПК-9
17. Современные технологии оценки персонала	ПК-3, ПК-9
18. Аттестация: цели, виды, принципы и этапы организации и проведения	ПК-3, ПК-9
19. Метод 360 градусов: преимущества, недостатки и особенности использования в оценке персонала	ПК-3, ПК-9
20. Оценочное интервью: назначение и этапы интервью	ПК-3, ПК-9
21. Технологии оценки потенциала сотрудника на основе модели компетенций	ПК-3, ПК-9
22. Понятие компетенций и основные подходы к их пониманию	ПК-3, ПК-9
23. Ассессмент-центр как метод оценки персонала: преимущества, недостатки метода, этапы подготовки и реализации программы центра оценки	ПК-3, ПК-9
24. Key Performance Indicators (KPI): содержание, особенности использования	ПК-3, ПК-9

25. Management by objectives (MBO): содержание, особенности использования, преимущества и недостатки метода	ПК-3, ПК-9
26. Objective Key Results (OKR): содержание, особенности использования, преимущества и недостатки метода	ПК-3, ПК-9

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Кейс

Описание ситуации: Александр Иванов – директор филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Численность персонала – 472 человека. Один из приоритетов Александра – создание эффективной системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами – психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, стратегия компании не понятна многим руководителям; подбор новых сотрудников осуществлялся через знакомых (рекомендательный рекрутинг не предполагал денежного вознаграждения). В филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профобучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений.

Серьезной проблемой стала высокая текучесть кадров среди персонала фронт- и бэк-офисов, многие вакансии до сих пор не закрыты. Показатели текучести персонала мидл-офиса самые низкие, но активности среди работников новый руководитель не отметил.

Проанализируйте ситуацию в банке и ответьте на следующие вопросы.

1. Существует ли потребность в изменении процедуры/технологий/методов подбора персонала? Если «да», то почему и как это сделать?
2. Предложите конкретные мероприятия по подбору и отбору кадров.
3. Какие социальные сети стоит использовать кадровой службе банка для поиска персонала и что для этого нужно сделать?

Для оценивания решения кейсов используется семибалльная шкала, критерии выставления баллов представлены в таблице.

Оценка	Критерии оценивания кейсов
Превосходно	Студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, во всех случаях способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Отлично	Студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в

	содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, в более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Очень хорошо	Студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает несущественные затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Хорошо	Студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает некоторые затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
Удовлетворительно	Студент обладает знанием необходимого минимума теоретического материала, способен дать ответ не менее, чем на 50% поставленных заданий, но не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.
Неудовлетворительно	Студент не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.
Плохо	Студент не обладает требуемым объёмом знаний теоретического материала и не может решить практическое задание.

Практическое задание.

Рынок общественного питания растет очень интенсивно. В течение последних лет объем услуг в России вырос более чем на 30 %. Современное поколение потребителей предпочитает все больше питаться вне дома. Одной из причин увеличения рынка является рост покупательной способности граждан. Сходить в ресторан или кафе означает не только утолить голод, но и провести время в приятной обстановке. Для тех, чей рабочий день расписан по минутам, удобно питаться фаст-фудом. Основным в такой ситуации становится скорость приготовления пищи и обслуживания. Многие признают, что сами готовили бы себе еду, если бы деловой ритм жизни не принуждал действовать всегда быстро. Поэтому для компании, в которой Вы работаете, первой и явной задачей является обеспечить быстрое обслуживание. А этот фактор влияет на ассортиментную политику, так как есть блюда, которые можно приготовить довольно быстро, а есть те, которые

требуют длительного времени приготовления и поэтому не могут быть включены в меню. Наряду с ассортиментом предприятию нужно соблюсти следующие требования к обслуживанию:

- скорость работы с клиентами: меню понятно и наглядно, продажа ведется через несколько касс, пространство удобно для перемещения;
- блюда адаптированы для быстрого приготовления;
- минимальное обслуживание в стационарных точках (основная обязанность сотрудников – следить за чистотой столов, полов);
- отработанные технологии и найм неквалифицированного персонала, т.е. главное требование - не образование, а выполнение норм гигиены и наличие медицинской карты.

Предыдущие процедуры оценки не были продуманы и не позволили достичь поставленных перед ними целей. Руководитель отметил, что в компании высокая текучесть кадров. По его мнению, именно неправильная оценка на стадии подбора приводит к такому результату. Также он видит, что необходимо пересмотреть систему поощрения, четко увязав ее с результатами работы.

Задание:

1. Какой персонал Вам понадобится, чтобы все требования работодателя выполнить?
2. Предложите методы оценки персонала, которые помогут выбрать нужных кандидатов. Ответ обоснуйте.

Для оценивания выполнения практических задач используется шкала, критерии выставления баллов представлены в таблице.

Оценка	Критерии оценивания выполненного задания
Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы, показывает знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но студент допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
Неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных

	терминов и понятий или задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала
Плохо	Задание не выполнено, необходима дополнительная подготовка

Примеры тестовых заданий для контроля текущих знаний студентов

Тест 1. К преимуществам внутренних источников найма относят:

- 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
- д) *ответы а) и г)*

Тест 2. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- а) низкие затраты на адаптацию персонала
- б) *появление новых импульсов для развития*
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников
- г) нет верного ответа

Тест 3. Обязателен ли трудовой договор для установления трудовых отношений между работником и работодателем, или достаточно допуска к деятельности?

- а) *обязателен*
- б) не обязателен

Критерии оценки тестов

- «превосходно» - 96-100% правильных ответов;
- «отлично» – 86-95% правильных ответов;
- «очень хорошо» - 81-85% правильных ответов;
- «хорошо» – 66-80% правильных ответов;
- «удовлетворительно» – 56-65% правильных ответов.
- «неудовлетворительно» - 46-55% правильных ответов;
- «плохо» - 45% и меньше правильных ответов.

5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-9

1. Кейс «Оценка персонала»

Характеристика организации:

Гостиничная организация (4 звезды, ООО; высокая текучесть кадров среди всех категорий персонала) работает на российском рынке 5 лет.

Численность персонала – 220 человек.

Общая ситуация:

Вы – новый менеджер по персоналу в организации. По договоренности с генеральным директором, первые месяцы работы вы посвятили тому, что разбирались с ситуацией в компании, провели внутренний аудит кадрового делопроизводства и занимались подбором персонала в компанию.

Проведенный анализ показал, что эффективная система оценки персонала в организации отсутствует (та, что имеется, практически одинакова для всех категорий персонала: руководители получают премии по усмотрению генерального директора;

персонал служб очень часто лишается премий, не всегда понимая, почему это происходит). Руководитель организации считает, что новая система оценки персонала должна способствовать формированию кадрового резерва, карьерных перемещений и определению направлений обучения всех сотрудников. Персонал хочет справедливой оплаты труда, ее роста, так как в организации средняя заработная плата ниже, чем у конкурентов.

По мнению руководителей структурных подразделений, существующая система оценки очень перегружена бумагами, а большая часть персонала (80%) считает, что она совсем не связана с системой мотивации и остальными направлениями работы с персоналом.

Задание

1. Покажите, как установить связь между системой оценки и другими направлениями работы с персоналом.
2. Какие технологии и методы оценки Вы считаете наиболее подходящими для оценки торгового персонала, менеджеров высшего звена, работников неторговых подразделений.
3. Какие мероприятия необходимы для разработки и проведения новой процедуры оценки (предложите план действий)

Практическое задание

Вас приняли в торговую организацию на должность руководителя кадровой службы.

Организация работает на рынке 2 года, текучесть кадров высокая, заработные платы выше среднерыночных.

Руководитель организации поставил перед Вами задачу – разработка активной кадровой политики.

Вам было предложено в течение 3 месяцев ознакомиться с ситуацией и оценить персонал организации (в том числе и провести аттестацию) на предмет выполнения должностных обязанностей и эффективности работы.

Задание: предложите способы и методы оценки персонала различных подразделений аппарата управления (коммерческого, финансового отдела и кадровой службы) и различных категорий сотрудников в них, а также торгового и торгово-оперативного персонала.

Примеры тестовых заданий для контроля текущих знаний студентов

Тест 1. Что такое деловая оценка персонала:

1. Это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.
2. Процедура разработки должностной инструкции и модели рабочего места

Тест 2. Аттестация персонала – это:

Ответ 1 целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

Ответ 2 целенаправленный процесс исследования эффективности трудовой мотивации

Тест 3. В чем заключается основной недостаток аттестации:

Ответ 1 высокая требовательность к аттестуемым

Ответ 2 субъективизм

Ответ 3 высокая стоимость

5.2.4. Темы докладов-презентаций

Примерные темы докладов:

1. Скрининг, ресёчинг, рекрутинг и их роль в процессе подбора кадров. Должностные обязанности сорсера, ресечера и рекрутера
2. Нетрадиционные методы отбора кадров (графология, трактовка поведения кандидатов с помощью языка жестов, и др.), особенности использования, достоинства и недостатки
3. Виды интервью. Стрессовое интервью: особенности проведения, примеры. Стрессовое интервью и этика
4. Сравнение технологий подбора персонала в Китае и Японии (подходы, затраты, законодательство и др.)
5. Особенности подбора персонала в США (технологии, затраты, законодательство и др.)
6. Особенности подбора персонала в Европейских странах (можно выбрать 3-4 страны) (технологии, затраты, законодательство и др.)
7. Скрининг, ресёчинг, рекрутинг и их роль в процессе подбора кадров. Должностные обязанности сорсера, ресечера и рекрутера
8. Нетрадиционные методы отбора кадров (графология, трактовка поведения кандидатов с помощью языка жестов, и др.), особенности использования, достоинства и недостатки
9. Виды интервью. Стрессовое интервью: особенности проведения, примеры. Стрессовое интервью и этика
10. Сравнение технологий подбора персонала в Китае и Японии (подходы, затраты, законодательство и др.)
11. Особенности подбора персонала в США (технологии, затраты, законодательство и др.)
12. Особенности подбора персонала в Европейских странах (можно выбрать 3-4 страны) (технологии, затраты, законодательство и др.)

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование) // Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489113>
2. Сакетт, Т. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников : практическое пособие / Т. Сакетт. — Москва : Альпина Паблишер, 2021. - 222 с. // Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1842382>
3. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 208 с. — (Высшее образование) // Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/491529>
4. Зыкова, Т.В. Электронный курс «Современные технологии подбора и оценки персонала»: <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10904>

б) дополнительная литература:

1. Дуракова, И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с. — (Высшее образование) // Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1027420>
2. Журнал "Проблемы теории и практики управления: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9009>
3. Российский журнал менеджмента: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9611>

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

1. Официальный сайт журнала «KADROVIK.RU» [Электронный ресурс]. – URL : www.kadrovik.ru
2. Официальный сайт журнала «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.top-personal.ru/magazines.html>
3. Официальный сайт журнала «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» [Электронный ресурс]. – URL : <http://delo-press.ru/magazines/staff/>
4. Официальный сайт журнала «Служба кадров и персонал» [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.otiss.ru/slujba.html>
5. Официальный сайт журнала «Кадровые решения» [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.hotjob.ru/blog/1727.html>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: компьютер, проектор или ЖК-телевизор, акустическая система и микрофон (при необходимости), доска.

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 38.04.03 «Управление персоналом», программа «Управление креативным персоналом»

Автор :

Доцент кафедры сервиса и туризма, к.э.н.

Т.В. Зыкова

Рецензент:

Управляющий ООО «Парк-Отель «Кулибин»

С.В. Бакулина

Заведующий кафедрой сервиса и туризма
д.э.н., профессор

М.В. Ефремова

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