

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Рекрутинг персонала

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.22 Рекрутинг 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-3: Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности	<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 по привлечению, подбору и отбору персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий, решает проблемы кадрового обеспечения.</p>	<p>ПК-3.1:</p> <p>Знать:</p> <p>теоретические основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области подбора и оценки персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>применять на практике методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии подбора персонала</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками разработки соответствующих нормативных документов в области подбора и оценки персонала</p> <p>ПК-3.2:</p> <p>Знать:</p> <p>методы оценки профессиональной пригодности</p> <p>Уметь:</p> <p>грамотно выявлять потребности заказчиков подбора</p> <p>Владеть:</p> <p>навыком разработки критериев подбора и</p>	<p>Доклад</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p> <p>Эссе</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>расстановки персонала</p> <p>ПК-3.3:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы разработки и реализации стратегии привлечения персонала</li> <li>- методы оценки персонала при найме</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать и применять комплексные процедуры подбора и оценки персонала</li> <li>- анализировать рынок, выявлять потенциальные источники поиска кандидатов</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями подбора персонала</li> <li>- навыками применения на практике современных методов оценки персонала</li> </ul>		
<p>ДПК-1: Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств</p>	<p>ДПК-1.1: Организует эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований, характеристик профессиональной деятельности, ключевых компетенций и профессионально важных качеств.</p> <p>ДПК-1.2: Понимает принципы, правила и механизмы безопасности организации и персонала, использует их для организации эффективной работы и обеспечения профессиональной деятельности.</p> <p>ДПК-1.3: Изучает и оценивает индивидуально-психологические характеристики и способности работников для организации их эффективной работы.</p>	<p>ДПК-1.1:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы кадрового планирования</li> <li>- методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать и применять средства и методы управления персоналом в соответствии с поставленными задачами</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки эффективности проведенных мероприятий по управлению персоналом</li> <li>- методами проведения аудита человеческих ресурсов</li> </ul> <p>ДПК-1.2:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стратегические цели и принципы управления</li> </ul>	<p>Доклад</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p> <p>Эссе</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>персоналом</p> <p>- принципы разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>- применять на практике технологии подбора, отбора и приема и расстановки персонала для организации эффективной работы</p> <p>- оценивать эффективность проведенных мероприятий по управлению персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>основными методами и приемами работы с персоналом</p> <p>ДПК-1.3:</p> <p>Знать:</p> <p>- методы разработки профессиограмм</p> <p>- основы диагностики персонала с целью профессионального отбора</p> <p>Уметь:</p> <p>-составлять карты компетенций и должностные инструкции</p> <p>- выбирать и применять средства и методы проведения оценки персонала в соответствии с поставленными задачами</p> <p>Владеть:</p> <p>-основами разработки и внедрения требований к должностям</p> <p>-навыком эффективного применения качественных валидных методов оценки персонала</p>		
--	--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
--	-------

<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>39</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>зачёт</b>

### 3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Понятие стратегического и тактического кадрового планирования.	6		2	2	4
Тема 2. Уровни и методы оценки профессионализма.	4		2	2	2
Тема 3. Этапы разработки системы выявления профессиональной пригодности.	10		4	4	6
Тема 4. Методы анализа резюме и биографических анкет соискателей.	10		4	4	6
Тема 5. Методы интервьюирования соискателей.	8		4	4	4
Тема 6. Психодиагностика и экспертная оценка по методу «360».	8		4	4	4
Тема 7. Комплексные методы оценки персонала (Ассесмент-центр и аттестация)	8		4	4	4
Тема 8. Анализ полученной диагностической информации, влияние психологических эффектов (установок) на объективность полученных результатов.	8		4	4	4
Тема 9. Подготовка итогового отчета, правила конструктивной обратной связи и этические принципы работы менеджера по персоналу в организации.	5		2	2	3
Тема 10. Экономические и организационные показатели эффективности существующей в организации системы подбора и оценки персонала.	4		2	2	2
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

## 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Отсутствует" (Отсутствует).
- открытый онлайн-курс МООС "Отсутствует" (Отсутствует).

## **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 - Доклад) для оценки сформированности компетенции ПК-3**

1. Методы моделирования компетенций
2. Структура собеседования
3. Преимущества и недостатки тестирования при оценке кандидатов.
4. Наиболее эффективные формы интервью и способы их проведения.
5. Технология и цели организации ассесмент-центра
6. Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ДПК-1**

1. Методы анализа рынка труда и выявление потенциальных источников поиска персонала
2. Принципы кадрового планирования
3. Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала
4. Маркетинговые технологии в рекрутинге: «позиционирование», «целевая аудитория», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама»
5. Внутренние и внешние источники поиска кандидатов: условия и специфика применения

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Соответствие содержания доклада заявленной теме; 2. Заявленная тема полностью раскрыта; 3. сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу; 4. Логичность и последовательность в изложении материала доклада; 5. Четкость выводов.
не зачтено	1. Содержание доклада не соответствует заявленной теме; 2. Заявленная тема раскрыта недостаточно полно; 3. Использовано ограниченное количество научных источников; 4. Нарушена логичность и последовательность в изложении материала; 5. Выводы нечеткие или отсутствуют.

#### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-3**

1. На основе анализа видеосфрагмента интервью составить профессионально-психологический портрет кандидата.
2. На основании видеосфрагментов различных форм интервью (кейс-интервью, интервью по компетенциям, стресс-интервью и т.д.) описать возможные ситуации использования каждой из форм и провести сравнительный анализ эффективности.
3. На основании видеозаписи процедуры проведения ассесмент-центра выбрать наиболее подходящего кандидата на предложенную вакансию из участников, проходящих ассесмент-

центр.

4. 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.

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

1. Определить и назвать релевантные и наиболее эффективные источники поиска кандидатов на предложенные вакансии. Найти не менее 3-х кандидатов, используя выбранные источники поиска.
2. Оценка подобранных резюме на соответствие предложенной Заявки на вакансию. Выбор подходящих кандидатов на основе анализа резюме. Определение направлений дальнейшей работы с кандидатами.
3. Провести качественный анализ предложенных преподавателем объявлений о вакансиях: обнаружить и описать ошибки и «сильные» стороны, оценить степень соответствия объявлений интересам потенциальной целевой аудитории кандидатов.
4. Разработать стратегии поиска кандидата на предложенные преподавателем вакансии.
5. Разработать алгоритм оценки (выбрать и обосновать методы оценки) предложенного списка компетенций.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Практическое задание выполнено в установленный срок; 2. Показан высокий уровень знания изученного материала по заданной теме; 3. Проявлен творческий подход; 4. Проявлено умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие практико-ориентированные выводы
не зачтено	1. Низкая степень самостоятельности в решении; 2. Обучающийся не приступал к выполнению задания или правильно выполнил не более 20 процентов всех заданий

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

1. К составляющим массового рекрутинга относятся:

- а) рекламная кампания;
- б) формирование потока кандидатов;
- в) массовое анкетирование, тестирование
- г) оформление кандидатов, обучение и адаптация.

**д) все перечисленное верно.**

2. На этапе поиска кандидата осуществляется

- а) разработка плана работы;
- б) поиск в базе данных;
- в) поиск в Интернет
- г) прямой поиск

**д) все перечисленное верно.**

3. Поиск и подбор высококвалифицированных и ключевых сотрудников, в основном на руководящие позиции, редких специалистов, «звезд» отраслей и индустрий - это....

- а) аутплейсмент персонала
- б) классический рекрутмент;
- в) лизинг персонала;
- д) executive search;**
- е) массовый рекрутмент;
- ж) хэдхантинг.

4. Способ подбора персонала, который заключается в поиске и привлечении высококвалифицированных специалистов, которые уже работают на других компаниях и не ищут новую работу - это....

- а) аутплейсмент персонала;
- б) классический рекрутмент;
- в) лизинг персонала;
- г) прямой поиск;
- д) массовый рекрутмент;
- е) хэдхантинг**

5. Наиболее информативная часть резюме соискателя для рекрутера?

- а) образование;
- б) опыт работы;**
- в) достижения;
- г) личная характеристика

6. Применяемые при приеме на работу тесты предназначены для того, чтобы получить:

- а) общее впечатление о кандидате;
- б) Унифицированную информацию о кандидатах;
- в) психологический портрет кандидата;**
- г) информацию о ценностях кандидата.

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

- а) психологические тесты;
- б) оценка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;**
- г) графический тест.

8. Укажите в правильной последовательности основные этапы рекрутинга персонала:

- а) презентация кандидата внутреннему клиенту;
- б) телефонное интервью;
- в) получение заказа;
- г) проверка рекомендаций;
- д) поиск кандидатов;
- е) предложение о работе;
- ж) оценка и тестирование;
- з) личное интервью.

9. Интервью по компетенциям - это:

**а) интервью на основе анализа уровня развития обязательных качеств специалиста, без которых выполнение должностных обязанностей затруднительно или невозможно;**

б) интервью с применением проективных вопросов;

в) интервью, проводимое комиссией двух и более человек.

10. Каких вопросов следует избегать при проведении интервью?

**а) направляющих;**



- б) исследовательские вопросы;
- в) альтернативных.

### 5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

1. Рекрутинг персонала это:

- а) комплексная процедура привлечения новых работников в организацию, которая включает набор, отбор и наём персонала;**
- б) система оценки и отбора персонала;
- в) стратегия позиционирования компании на рынке труда.

2. Внешний рекрутинг предполагает:

- а) обеспечение организации хорошо подготовленными работниками для эффективной деятельности и реализации его стратегического развития;
- б) деятельность различных рекрутинговых компаний по подбору кандидатов для заполнения вакансий в других организациях;
- в) заполнение вакансий за счет привлечения кандидатов со стороны.**

3. Что следует понимать под текучестью персонала:

- а) все виды увольнений из организации;
- б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;**
- в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
- г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

4. Оценка персонала это:

- а) анализ соответствия компетенций, эффективности, профессиональных качеств и результатов работы кандидата установленным критериям;
- б) прогноз для кадрового планирования персонала в организации;
- в) один из блоков при формировании профиля идеального сотрудника.

5. Компетенция это:

- а) набор личностных характеристик, необходимых человеку для выполнения той или иной работы или каких-либо функций;
- б) набор профессиональных знаний и навыков, необходимых человеку для выполнения той или иной работы или каких-либо функций;
- в) комплексный набор характеристик, необходимых человеку для успешного выполнения той или иной работы или каких-либо функций.**

6. Что помогает сделать модель компетенций более эффективной?

- а) Как можно большее количество поведенческих индикаторов в модели;
- б) Формулировка индикаторов только на основе поддающегося наблюдению и измерению поведения;**
- в) Сложные и комплексные формулировки поведенческих индикаторов;
- г) Создание модели на основе субъективной оценки сотрудников руководителями.

7. К факторам привлекательности места работы относится:

- а) благоприятный психологический климат в коллективе;
- б) возможность карьерного роста;
- в) возможность дополнительного обучения и повышения квалификации;
- г) все вышеперечисленное.**

8. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
- б) с целенаправленной структурной перестройкой занятости
- в) с ужесточением конкуренции за высокопотенциальный персонал на рынке труда
- г) ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени
- д) все вышеперечисленное**

9. Внутренняя среда предприятия – это:

- а) кандидаты
- б) поставщики
- в) работники предприятия**
- г) конкуренты

10. Ключевая характеристика устойчивой позиции компании на рынке труда:

- а) удовлетворенность работников
- б) конкурентоспособность организации**
- в) известность организации

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
отлично	81-99% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
очень хорошо	71-80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
хорошо	55-70% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
удовлетворительно	31-54% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
неудовлетворительно	21-30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
плохо	0-20% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### 5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Разработки программы ассессмент-центра для оценки сотрудников в кадровый резерв.
2. Особенности системы выявления профессиональной пригодности в зависимости от типа парадигмы управления организации
3. Как проявляются психологические эффекты в ходе оценки персонала

### 5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции ДПК-1

1. Взаимосвязь стратегии в области подбора персонала со стратегией развития организации.
2. Роль HR- маркетинга в разработке и реализации стратегии компании в области подбора.
3. Правила, этические принципы и нормы законодательства, касающиеся проверки рекомендаций

на соискателей.

4. Особенности и целесообразность поиска кандидатов методом хэдхантинга.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Понятная ключевая идея эссе. 2. Краткость и ясность изложения. 3. Логичная, четкая структура. 4. Осмысленное использование теоретических понятий, терминов, обобщений. 5. Убедительная аргументация заявленной по проблеме позиции.
не зачтено	1. Непонимание сути рассматриваемой проблемы. 2. Отсутствие структурированности в изложении. 3. Небрежное оперирование данными. 4. Изложение других точек зрения, без ссылок на авторов этих идей и без высказывания собственной позиции

### 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 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 несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<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 и несущественными недочетами, выполнены все задания в	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

						полном объеме	
<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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и 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

### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

## Оценочное средство - Контрольные вопросы

### Зачёт

#### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	1. Полный ответ, свидетельствующий о глубоком понимании, осознании теоретических положений с практическим обоснованием проблемы, привлечение дополнительного материала и примеров
не зачтено	1. незнание понятийного аппарата; 2. незнание методологических основ дисциплины; 3. незнание теории и истории дисциплины; 4. отсутствие умения анализировать учебный материал; 5. отсутствие связи в построении ответа;

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-3** (Способен разрешать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности)

1. Методы оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Условия и технологии применения.
2. Методы подбора персонала: анализ резюме и биографических анкет.
3. Методы подбора персонала: интервью.
4. Методы подбора персонала: психодиагностика (тестирование).
5. Методы подбора персонала: экспертная оценка по методу «360°»
6. Комплексные процедуры подбора и оценки персонала: Ассесмент-центр.
7. Комплексные процедуры подбора и оценки персонала: аттестация персонала.
8. «Executive search» и «хедхантинг» как направления рекрутмента.
9. Аутсорсинг в современном менеджменте.
10. Массовый подбор персонала: основные характеристики и технологии.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-1** (Способен организовывать эффективную работу сотрудников на основе нормативных требований и правил безопасности организации с учётом их способностей, индивидуально-психологических характеристик и профессионально важных качеств)

1. Принципы кадрового планирования.
2. Разработка стратегий привлечения персонала.
3. Методы формирования профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации.
4. Внутренние и внешние источники поиска кандидатов: условия и специфика применения.
5. Технологии организации подбора кандидатов на вакантные должности.
6. Структура собеседования.
7. Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала.
8. Новые возможности повышения эффективности работы персонала.
9. Планирование карьеры персонала в условиях рыночной экономики.
10. Правовое и документационное сопровождение рекрутинга.

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

## Основная литература:

1. 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>.
2. Денисов А. М. Организация работы рекрутингового (кадрового) агентства : учебное пособие / Денисов А. М. - Москва : РТУ МИРЭА, 2021. - 112 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=757588&idb=0>.
3. 50 советов по рекрутингу / Иванова С. - Москва : Альпина Паблишер, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=646781&idb=0>.
4. Беликова И.П. Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие / Беликова И.П. - Москва : Ставропольский ГАУ, 2021. - 68 с., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=809254&idb=0>.
5. Валишин Е.Н. Управление персоналом организации: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : учебник / Валишин Е.Н.; Иванова И.А.; Камнева Е.В. - Москва : Прометей, 2021. - 330 с. - ISBN 978-5-00172-199-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807952&idb=0>.
6. Кибанов Ардальон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 440 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009561-5. - ISBN 978-5-16-107113-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833782&idb=0>.
7. Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник / Долженкова Ю.В.; Сидоркина С.В.; Полевая М.В.; Камнева Е.В. - Москва : Прометей, 2021. - 264 с. - ISBN 978-5-00172-062-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=808035&idb=0>.
8. Вдовина Ольга Александровна. Стратегия кадрового менеджмента : Учебное пособие / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 167 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-013089-7. - ISBN 978-5-16-105874-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=629533&idb=0>.

## Дополнительная литература:

1. 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>.
2. Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR / Таран О. - Москва : Альпина Паблишер, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=646801&idb=0>.
3. Коробейникова Елена Владимировна. Современные технологии подбора и оценки персонала : учебно-методическое пособие / Е. В. Коробейникова, А. С. Заладина ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2019. - 31 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=795699&idb=0>.
4. Иванова С. Что скрывает кандидат? 41 опросник для оценки факторов риска при проведении

интервью : монография / Иванова С. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 165 с. - ISBN 978-5-9614-2464-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=775066&idb=0>.

5. Оценка персонала в организации : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 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=832699&idb=0>.

6. Анцупов Анатолий Яковлевич. Социально-психологическая оценка персонала : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология"; Учебное пособие / Институт мировых цивилизаций; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 2-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 391 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01445-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593462&idb=0>.

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

- справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- научная электронная библиотека [znanium.com](http://znanium.com)
- Журнал менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
- Российский журнал менеджмента <http://www.rjm.ru/>
- Журнал Новый менеджмент <http://www.new-management.info/>
- Портал электронный <http://www.hr-journal.ru>
- Рекрутинговые порталы: [www.hh.ru](http://www.hh.ru), [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru), [www.rabota.ru](http://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 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Михайлова Вероника Валерьевна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.