

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Современные технологии подбора и оценки персонала организации,  
кадровый консалтинг и аудит

---

Уровень высшего образования  
Магистратура

---

Направление подготовки / специальность  
38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы  
Управление персоналом

---

Форма обучения  
очная, заочная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.05 Современные технологии подбора и оценки персонала организации, кадровый консалтинг и аудит 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 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 ИПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы ИПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты	ИПК-3.1: Знать цель, задачи, виды и области кадрового консалтинга и аудита в организациях Уметь выбирать направления консалтинга и аудита систем управления персоналом организации в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления Владеть навыками принятия решений о проведении аудита систем управления персоналом организации  ИПК-3.2: Знать основные направления аудита в организациях Уметь организовывать и проводить мероприятия по аудиту основных направлений управления персоналом, готовить для их обеспечения соответствующие нормативные документы Владеть инструментами кадрового аудита  ИПК-3.3: Знать цель, задачи, виды и области кадрового консалтинга и аудита в организациях	Кейс-задание Ситуационные задания Тест	Экзамен: Контрольные вопросы Практическое задание

		<p>Уметь проводить аудит выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивать результаты</p> <p>Владеть навыками проведения аудита выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов</p>		
<p>ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации</p>	<p>ИПК-4.1: Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях</p> <p>ИПК-4.2: Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности</p> <p>ИПК-4.3: Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации</p>	<p>ИПК-4.1:</p> <p>Знать принципы планирования работы по подбору и оценке персонала в организациях</p> <p>Уметь использовать принципы планирования работы по подбору и оценке персонала в организациях</p> <p>Владеть современными подходами к планированию работы по подбору и оценке персонала организации</p> <p>ИПК-4.2:</p> <p>Знать показатели эффективности процессов подбора и оценки персонала организации</p> <p>Уметь анализировать качество процессов подбора и оценки персонала организации</p> <p>Владеть навыками анализа выполнения работ по подбору и оценке персонала организации</p> <p>ИПК-4.3:</p> <p>Знать основные технологии подбора и оценки персонала организации</p> <p>Уметь использовать современные технологии подбора и оценки персонала</p> <p>Владеть современными технологиями подбора и оценки персонала</p>	<p>Кейс-задание</p> <p>Ситуационные задания</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Практическое задание</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	12	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	12
- КСР	2	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>34</b>	<b>81</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> <b>Экзамен</b>	<b>9</b> <b>Экзамен</b>

#### 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								
			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				
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	
Тема 1. Технологии подбора персонала в организацию	16	25	2	1	6	4	8	5	8	20	
Тема 2. Технологии оценки персонала организации	20	23	4	1	6	2	10	3	10	20	
Тема 3. Сущность, задачи и направления кадрового консалтинга и аудита	18	23	4	1	6	2	10	3	8	20	
Тема 4. Аудит кадровых процессов: содержание, параметры и инструменты для проведения	16	26	2	1	6	4	8	5	8	21	
Аттестация	36	9									
КСР	2	2						2	2		
Итого	108	108	12	4	24	12	38	18	34	81	

#### Содержание разделов и тем дисциплины

##### Тема 1. Технологии подбора персонала в организацию

Подбор персонала: содержание, место и роль в системе работы с персоналом организации.  
Современные технологии подбора персонала и их особенности. Классический и массовый рекрутинг.  
Технологии прямого поиска. Хедхантинг и его особенности его проведения.

ПРЕЛИМИНАРИНГ как современный способ привлечения персонала. Аутсорсинг.  
Этапы процесса подбора кадров в зависимости от выбранной технологии.  
Анализ рынка труда и подбор персонала. Подбор кадров и маркетинг персонала.  
Источники привлечения персонала. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников.  
Самостоятельный подбор персонала организацией и через кадровое (рекрутинговое) агентство.  
Внутренний и внешний рекомендательный рекрутмент, реферальные программы.  
Процесс профессионального отбора и найма персонала.  
Организация отбора претендентов на вакантную должность. Принятие решения о найме персонала.

## Тема 2. Технологии оценки персонала организации

Оценка персонала: содержание, место и роль в системе работы с персоналом организации. Взаимосвязь оценки персонала с другими направлениями кадровой работы организаций. Элементы системы оценки персонала. Классификация методов оценки. Количественные и качественные методы оценки.  
Современные методы и технологии оценки персонала.  
Оценка на основе моделей компетенций: понятие и подходы к компетенциям, особенности использования. Технологии оценки потенциала сотрудника на основе модели компетенций.  
Метод «360 градусов»: содержание, особенности применения, преимущества и недостатки.  
Ассессмент-центр: содержание, процедуры, особенности использования в управлении персоналом, преимущества и недостатки.  
Аттестация и ее основные этапы.

## Тема 3. Сущность, задачи и направления кадрового консалтинга и аудита

Понятие консалтинга. Структура рынка управленческого консультирования. Консалтинг персонала и его технологии.  
Организация как объект консалтинга и аудита персонала.  
Понятие кадрового аудита, его основные задачи. Виды кадрового аудита. Внешний и внутренний кадровый аудит.  
Использование кадрового аудита в современном менеджменте для реализации кадровой политики и стратегического управления, повышения эффективности деятельности организации, профилактики конфликтов и организационных проблем.

## Тема 4. Аудит кадровых процессов: содержание, параметры и инструменты для проведения

Методы кадрового аудита в системе управления персоналом современных организаций.  
Применение кадрового аудита к основным формам работы с персоналом: аудит маркетинга персонала, аудит и кадровое планирование, аудит рекрутинга, аудит адаптационных систем. Аудит социально-трудовых отношений.  
Развитие персонала и возможности аудита, аудит систем оценки персонала, использование аудита при увольнении сотрудников. Методы кадрового аудита в управлении карьерой сотрудников.  
Аудит персонала как система аналитической оценки кадрового потенциала организации. Анализ соответствия кадрового потенциала организации её целям и стратегии развития. Направления анализа кадрового потенциала. Анализ численности и состава работников. Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, рабочего места. Анализ данных об использовании рабочего времени. Оценка состояния дисциплины труда, текучести кадров и абсентеизма.  
Возможности аудита при формировании коллектива, работе с климатом и культурой. Роль аудита в управлении мотивацией к труду.

#### **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.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Современные технологии подбора и оценки персонала организации, кадровый консалтинг и аудит" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=3451>).

#### **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 - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-3:**

Кейс-задание 1.

Описание ситуации:

Международная многонациональная компания на рынке уже 8 лет.

Руководство компании решает следующие вопросы:

- почти полная смена команды HR отдела (В организации решено оставить только руководителя данного отдела, которого взяли на работу 4 месяца назад)
- неуверенность руководства в правильности ведения кадрового документооборота и применения трудового законодательства Российской Федерации ко всем категориям работников, включая иностранный персонал (об ошибках доложил генеральному директору руководитель HR отдела).

Задание:

1. Продумайте, какие виды аудита Вы будете проводить в данной компании.
2. Продумайте, что Вы будете делать для получения информации для аудиторского заключения. Какие основные моменты должны быть отражены в подготовленном отчете.
3. Сможете ли Вы в качестве руководителя HR отдела самостоятельно провести кадровый аудит данной компании или лучше обратиться в консалтинговую фирму для решения данного вопроса.
4. Какие рекомендации (инструкции, положения) можно разработать для решения проблем в области кадрового делопроизводства компании.

##### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4:**

Кейс – задание 1.

Описание ситуации:

Компания на рынке давно, прочно занимает свою нишу. Однако период стагнации продолжается уже долго. Руководство понимает, что надо диверсифицировать деятельность. Но как это сделать? Не понятно. Предлагаемые варианты не подходят.

HR-директору дали задание – срочно найти ВІ-консультанта, который создаст отдел по внедрению высокотехнологичных информационных систем. Назначили высокий оклад, но желающих нет. Прошел месяц, а у HR-директора ни одного резюме.

Обращаться в кадровое агентство не представляется возможным – за подбор такого специалиста нужно заплатить два-три оклада, а руководств не готово увеличивать бюджет на кадровые мероприятия.

Найти кандидата нужно, т.к. руководство компании возлагает на этого специалиста большие надежды. Он способен показать, что и как делать компании, куда двигаться, в каком направлении развиваться.

Задание:

1. Как решить эту задачу руководителю кадровой службы?
2. Предложите способ поиска ВІ - консультанта.
3. Какие этапы можно выделить в предложенной Вами технологии подбора

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

Оценка	Критерии оценивания
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

Оценка	Критерии оценивания
	альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения
плохо	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 Студент не обладает требуемым объёмом знаний теоретического материала и не может решить задание

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Задание 1.

Разработайте план проведения аудита мотивации персонала

### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

Задание 1.

Компания переходит к новому этапу развития, и требования к квалификации менеджеров и сотрудников повышаются. Как оценить соответствие сотрудников новым требованиям?

Руководитель планирует провести аттестацию профессиональной квалификации персонала, обозначьте все необходимые этапы подготовки и проведения данной процедуры.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Ситуационные задания)

Оценка	Критерии оценивания
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 непринципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы, допущено не более 2 неточностей непринципиального характера
хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности непринципиального характера, но студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы, показывает знание материала, допущено не более 2



Оценка	Критерии оценивания
	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

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

1. В аудит какого кадрового процесса входит оценка программ с точки зрения соответствия целям, оргкультуре, перспективам развития организации:

- а) набора персонала
- б) планирования трудовых ресурсов
- в) оценки трудовой деятельности

2. Содержанием аудита подготовки руководящих кадров является:

- а) проведение сравнительных исследований, определение эффективной системы вознаграждения
- б) анализ и проектирование управленческой деятельности в организации
- в) оценка результативности разработанной программы оценочных процедур

### 5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

1. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ...

- а) попарного сравнения
- б) принудительного распределения
- в) альтернативных характеристик
- г) упорядочения рангов
- д) управления по целям

2. Метод оценки персонала 360 градусов - это:

- а) метод текущей оценки персонала, заключающийся в выявлении степени соответствия сотрудника занимаемой должности посредством опроса его делового окружения
- б) метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме "вопрос-ответ"
- в) метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96-100% правильных ответов

Оценка	Критерии оценивания
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. 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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

			объеме	некоторые с недочетами	недочетами	и, выполнены все задания в 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 с указанием критериев их оценивания:**

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

1. Понятие, виды и задачи консалтинга
2. Современные технологии консультирования в области управления персоналом
3. Понятие кадрового аудита, его основные задачи, направления и виды
4. Внешний и внутренний кадровый аудит. Принципы и этапы проведения

5. Использование кадрового аудита в современном менеджменте для реализации кадровой политики и стратегического управления
6. Аудит компенсационных программ. Роль аудита в управлении мотивацией к труду
7. Культура организации и этический аудит: принципы, особенности, методы
8. Аудит адаптационных систем
9. Развитие персонала и возможности аудита
10. Аудит кадрового делопроизводства
11. Аудит кадрового потенциала организации
12. Социальная ответственность организации с точки зрения управления персоналом и социального взаимодействия.
13. Понятие и основные задачи аудита социально-трудовых отношений

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4**

1. Подбор персонала: содержание, место и роль в системе работы с персоналом организации
2. Современные технологии подбора персонала и их особенности
3. Кадровый маркетинг как основа найма персонала
4. Классический рекрутмент в кадровой политике. Отличительные особенности и особенности его проведения
5. Массовый подбор персонала: понятие, особенности и трудности, инструменты эффективного найма
6. Технология прямого поиска персонала: цели и организация процесса
7. Хэдхантинг: его сущность и этика, особенности технологии
8. Прелиминаринг: понятие, особенности организации процесса
9. Внутренние и внешние источники подбора кадров. Рекомендательный рекрутмент, реферальные программы
10. Отбор персонала: задачи, возможности, организационное обеспечение
11. Цели, задачи и виды оценки персонала организации
12. Роль оценки в реализации кадровой политики организации и ее взаимосвязь с другими направлениями кадровой работы организации
13. Элементы системы оценки персонала
14. Современные методы и технологии оценки персонала
15. Ассессмент-центр как метод оценки персонала
16. Технологии оценки потенциала сотрудника на основе модели компетенций
17. Особенности использования метода 360 градусов в оценке персонала

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои

Оценка	Критерии оценивания
	суждения; знание дополнительного материала
отлично	изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения
очень хорошо	изложение материала логично, ответ правильный, полный, с незначительными неточностями
хорошо	ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
удовлетворительно	обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, не может доказательно обосновать свои суждения
неудовлетворительно	в ответе обучающегося проявляется незнание основного материала учебной программы, не может применять знания для выполнения задания
плохо	необходима дополнительная подготовка

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

#### Задание 1.

Организация работает на рынке 6 лет. Руководитель в целом положительно оценивает работу коллектива, однако он хочет лучше понять своих подчиненных и оценить их возможности и потребности в развитии и обучении, найти способы повышения лояльности сотрудников. Предложите направления кадрового аудита и определите уровень(и), на котором его нужно проводить в данной ситуации

### 5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4

#### Задание 1.

Организация работает на рынке 5 лет. Организация растет и руководителю нужно выбрать менеджеров и специалистов, которые смогут возглавить новые отделы и направления. Предложите способы оценки персонала в данной ситуации

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

Оценка	Критерии оценивания
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

Оценка	Критерии оценивания
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, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, 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
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
плохо	Задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала

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

Основная литература:

1. Чуланова Оксана Леонидовна. Кадровый консалтинг : Учебник / Сургутский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 358 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-012953-2. - ISBN 978-5-16-105711-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874024&idb=0>.
2. 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>.
3. Шевченко Н. Н. Основы кадрового консалтинга и аудита : учебное пособие для вузов / Шевченко Н. Н., Шаталова Н. И. - Санкт-Петербург : БГТУ "Военмех" им. Д.Ф. Устинова, 2022. - 75 с. - Книга из коллекции БГТУ "Военмех" им. Д.Ф. Устинова - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=888330&idb=0>.
4. 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>.

#### Дополнительная литература:

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. - Москва : Юрайт, 2023. - 478 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14732-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848303&idb=0>.
2. Забродин В. Ю. Управленческий консалтинг. Социологический подход : учебное пособие / В. Ю. Забродин. - Москва : Юрайт, 2023. - 130 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10127-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843634&idb=0>.
3. Технологии оценки в системе управления персоналом : учебное пособие / Казарян И. Р., Александрова Н. А., Антонова В. С., Вотинцева А. В. - Чита : ЗабГУ, 2022. - 188 с. - Книга из коллекции ЗабГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-9293-3129-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=886036&idb=0>.
4. 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>.
5. IT-рекрутмент: Как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит : монография. - Москва : Альпина Паблишер, 2022. - . - ISBN 978-5-9614-7459-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=868682&idb=0>.

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

1. Журнал «Проблемы теории и практики управления» // Режим доступа: <http://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9009>
2. Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ»// Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20190503144940/http://www.ecsocman.hse.ru/> -
3. «КонсультантПлюс»- законодательство РФ, кодексы, законы и др.// Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>
4. Ассоциация «HR-ПАРТНЕР»// Режим доступа: <https://hr-partner-39.ru/>
5. Ассоциация профессиональных консультантов по управлению (НИСКУ)// Режим доступа: <https://cmcrussia.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 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Зыкова Татьяна Валентиновна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Ефремова Марина Владимировна, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.