

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 Учёного совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины
ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА И ОЦЕНКИ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
38.04.03. Управление персоналом

Направленность образовательной программы
**Магистерская программа «Управление человеческим капиталом
организации»**

Форма обучения
очная

Нижегород
2023

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.11 «Технологии подбора и оценки персонала организации» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Управление человеческим капиталом организации» 38.04.03. Управление персоналом.

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.	<u>Знать:</u> 1) методологию применения современных технологий управления персоналом, в т.ч. подбора и оценки 2) принципы и методы администрирования работы с персоналом	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.	<u>Уметь:</u> 1) разрабатывать корпоративные программы управления персоналом, в т.ч. подбора и оценки 2) оценивать эффективность проведенных мероприятий управлению персоналом; 3) разрабатывать соответствующие нормативные документы	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на	<u>Владеть:</u> 1) навыками применения на практике современных технологий управления персоналом, в т.ч. в сфере	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

	основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	подбора и оценки персонала	
ПК – 4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации	ИПК-4.1. Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.	<u>Знать:</u> 1) современные подходы к подбору и оценки персонала;	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.	<u>Уметь:</u> 1) анализировать выполнения функций управления персоналом, в т.ч. подбора и оценки; 2) создавать методические рекомендации по итогам анализа	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.	<u>Владеть:</u> 1) навыками применения на практике современных методов подбора и оценки персонала (интервью по компетенциям, экспертная оценка по методу «360°», метод «Ассессмент Центр» и др.)	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	32
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия)	16
самостоятельная работа	38
КСРИФ	2
Промежуточная аттестация	экзамен

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. История развития вопроса, особенности профессий «менеджер по персоналу», «Специалист по подбору персонала», «Специалист по оценке персонала». Теория научного управления Ф.У. Тейлор. Опыты Г. Мюнстерберга. Концепция тотального управления качеством. Отечественные теории, лежащие в основе современных систем подбора и оценки персонала: Е.А. Климов, К.М. Гуревич, В.А. Бодров и др.	7	2	2	4	3
Тема 2. Традиционные и современные направления деятельности службы управления персоналом, роль подбора и оценки персонала в кадровой политике современной организации Задачи HR-службы зависят от стадии развития компании. Традиционные и современные виды деятельности HR-служб. Определения основных понятий: «Подбор персонала», «Оценка персонала». Цели и задачи данных HR-функций.	7	2	2	4	3
Тема 3. Уровни и методы оценки профессионализма. Сущность понятия «Профессиональная пригодность». Уровни профессионализма (по А.К. Марковой). Соотношение понятий «Профессионально важные качества» и «Ключевые компетенции». Методы оценки профессионализма. Типы профессиограмм.	7	2	2	4	3
Тема 4. Этапы разработки системы выявления профессиональной пригодности. Общая характеристика каждого из этапов, цели и задачи: 1) изучение профессиональной деятельности, 2) подбор существующих или разработка специализированных методов диагностики, 3) разработка количественных критериев оценки проф.пригодности, 4) разработка правил преобразования и анализа первичной информации и подготовка отчетной документации.	7	2	2	4	3
Тема 5. Методы анализа резюме и биографических анкет соискателей. Правила размещения информации о вакансиях в СМИ, типология специализированных и общепрофильных СМИ. Особенности описания вакансий, типовая структура. Анализ резюме.	7	2	2	4	3
Тема 6. Методы интервьюирования соискателей	5	1	1	2	3

Анализ метапрограмм в ходе интервью. Ситуационный (case-интервью) метод. Проективный метод. Дополнительные методы: метод «Три плюса/ три минуса», метод «Провокация». Этапы проведения интервью.					
Тема 7. Психодиагностика и экспертная оценка по методу «360°». Определение основных понятий. Типы психологических тестов и примеры их использования в ходе интервью. Требования к психологическим тестам: понятия «Валидность», «Стандартизация», «Надежность», «Достоверность». Метод «360°» как инструмент оценки работающего персонала. Правила разработки оценочных анкет и формулирования компетенций. Психологические эффекты оценки. Типы применяемых шкал при оценке. Структура итогового отчета.	6	1	1	2	4
Тема 8. Комплексные методы оценки персонала (Ассессмент-центр и аттестация) Центр оценки персонала. Аттестация персонала как метод оценки работающего персонала.	6	1	1	2	4
Тема 9. Анализ полученной диагностической информации, влияние психологических эффектов (установок) на объективность полученных результатов. Основные принципы группировки и анализа полученной информации. Психологические эффекты, влияющие на оценщика: ошибка великодушия, ошибка центральной тенденции, ошибка аналогии/контраста, ошибка стереотипного восприятия, эффект ореола.	6	1	1	2	4
Тема 10. Подготовка итогового отчета, правила конструктивной обратной связи и этические принципы работы менеджера по персоналу в организации. Структура итогового отчета. Принципы подготовки текстовой, графической и аналитической информации. Понятие «Обратная связь». Признаки конструктивной и деструктивной обратной связи. Психологические принципы обратной связи. Вопросы этики. Этический кодекс психолога и специалиста по управлению персоналом.	6	1	1	2	4
Тема 11. Экономические и организационные показатели эффективности существующей в организации системы подбора и оценки персонала. Показатели для оценки эффективности мероприятий по подбору персонала и оценке персонала.	6	1	1	2	4
ИТОГО	70	16	16	32	38

Занятия семинарского типа (практические 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:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

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

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций ПК-3 и ПК-4. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При реализации учебной работы используются следующие интерактивные формы проведения занятий:

А) разбор конкретных ситуаций по итогам:

- Разработки (адаптации) модели компетенций специалиста выбранной профессии.
- Разработки (адаптации) пакета диагностических методик для оценки уровня профессиональной компетенции специалиста выбранной профессии.
- Разработки программы Ассессмент-Центра для оценки сотрудников в кадровый резерв.
- Разработки процедуры проведения аттестации сотрудников на соответствие занимаемой должности.
- Разработки оценочной процедуры для молодых работников по итогам адаптационного периода.

Б) проведение групповых дискуссий/мозговых штурмов по темам:

- «Особенности системы выявления профессиональной пригодности в зависимости от типа парадигмы управления организации»
- «Основные и дополнительные признаки анализа на примере конкретных резюме»
- «Как проявляются психологические эффекты в ходе оценки»

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы:

Содержание и порядок выполнения самостоятельной работы

№	Содержание работы	Методы сбора данных	Субъекты обследования
1	История развития вопроса, особенности профессий «менеджер по персоналу», «Специалист по подбору персонала», «Специалист по оценке персонала»	Изучение литературы и Интернет-ресурсов	Каждый студент (индивидуальная подготовка)
2	Традиционные и современные направления деятельности службы	Написать эссе на тему: «Сравнительный анализ традиционных и современных функций по	Каждый студент

	управления персоналом, роль подбора и оценки персонала в кадровой политике современной организации	управлению персоналом»	
3	Уровни и методы оценки профессионализма	Мозговой штурм на тему: «Достоинства и недостатки методов оценки профессионализма»	Группа студентов (коллективная работа)
4	Этапы разработки системы выявления профессиональной пригодности	Групповая дискуссия на тему: «Особенности системы выявления профессиональной пригодности в зависимости от типа парадигмы управления организации»	Группа студентов (коллективная работа)
5	Методы анализа резюме и биографических анкет соискателей	Групповая дискуссия на тему: «Основные и дополнительные признаки анализа на примере конкретных резюме»	Группа из 2-3 студентов
6	Методы интервьюирования соискателей	Ролевая игра «Собеседование с соискателем на должность менеджера по персоналу»	Группа из 2-3 студентов
7	Психодиагностика и экспертная оценка по методу «360°»	Анкетирование (разработка анкеты по методу «360°»)	Каждый студент (индивидуальная подготовка)
8	Комплексные методы оценки персонала (Ассессмент-центр и аттестация)	Ролевая игра (участие в Ассессмент-Центре)	Группа студентов (коллективная работа)
9	Анализ полученной диагностической информации, влияние психологических эффектов (установок) на объективность полученных результатов	Групповая дискуссия на тему: «Как проявляются психологические эффекты в ходе оценки»	Группа из 2-3 студентов

10	Подготовка итогового отчета, правила конструктивной обратной связи и этические принципы работы менеджера по персоналу в организации	Мозговой штурм на тему: «Этические принципы работы менеджера по персоналу»	Группа студентов (коллективная работа)
11	Экономические и организационные показатели эффективности существующей в организации системы подбора и оценки персонала	Мозговой штурм на тему: «Как повысить эффективность системы подбора и оценки персонала на предприятии»	Группа студентов (коллективная работа)

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор 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 несущественных 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 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	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

						все задания в полном объеме.	
<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	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки на 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 к экзамену

а) Вопросы для оценки знаний

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Традиционный и современный подходы к подбору и оценке персонала	ПК-3
2. Профессии «менеджер по персоналу», «специалист по	ПК-3

управлению персоналом» и задачи HR-службы.	
3.Роль подбора и оценки персонала в кадровой политике современной организации.	ПК-4
4.Профессиональная пригодность: определение, уровни, классификация профессий	ПК-3
5.Методы оценки профессиональной пригодности.	ПК-3
6.Соотношение понятий «Профессионально важные качества» и «Ключевые компетенции».	ПК-4
7.Профессиограмма и психограмма: определения и структура	ПК-4
8.Методы разработки профессиограмм: опрос, экспертная оценка, анализ технической документации	ПК-3
9.Методы разработки профессиограмм: KPI, наблюдение, фотография рабочего дня	ПК-3
10.Методы разработки профессиограмм: трудовой метод, коллективная дискуссия, анализ биографий.	ПК-4
11.Методы подбора персонала: анализ резюме и биографических анкет	ПК-4
12. Методы подбора персонала: интервью	ПК-4
13.Методы подбора персонала: психодиагностика (тестирование)	ПК-3
14. Методы подбора персонала: экспертная оценка по методу «360°»	ПК-4
15.Комплексные процедуры подбора и оценки персонала: Ассессмент-центр	ПК-4
16. Комплексные процедуры подбора и оценки персонала: аттестация персонала.	ПК-3
17.Определение эффективности существующей системы подбора и оценки персонала, пути ее повышения.	ПК-3
18.Бюджетирование подбора и оценки персонала, пути оптимизации затрат.	ПК-3
19.Подготовка аналитических отчетов и психологических портретов по итогам подбора и оценки персонала.	ПК-4
20. Этические принципы работы менеджера по персоналу в организации, конструктивная обратная связь, трудовое законодательство в сфере подбора и оценки персонала.	ПК-4

б) Задания для оценки умений

Вопрос	Код компетенции
Разработать (адаптировать) пакет диагностических методик для оценки уровня профессиональной компетенции специалиста выбранной профессии.	ПК-9
Разработать программу бизнес-тренинга для развития лидерских качеств сотрудников.	ПК-9
Разработать локальный нормативный акта, регламентирующий систему корпоративного обучения в выбранной организации.	ПК-10
Разработать оценочную процедуру для выявления лучшего наставника.	ПК-10

в) Задания для оценки владения

Вопрос	Код компетенции
Показать в самостоятельной работе владение методами проведения интервью по компетенциям	ПК-3
Показать в самостоятельной работе владение методами разработки профессиограмм	ПК-4
Показать в самостоятельной работе владение методом «360 ⁰ »	ПК-4
Показать в самостоятельной работе владение методом «Центр оценки персонала»	ПК-3

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

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

- А) Ф.У. Тейлор
- Б) Е.А. Климов
- В) Г. Мюнстерберг
- Г) В.А. Бодров
- Д) все перечисленные

б) Задания для оценки умений

Опишите достоинства и недостатки методов подбора персонала

в) Задания для оценки владения

Изучите Этический кодекс психолога <http://рпо.рф/рпо/documentation/ethics.php>.

Подготовьте эссе на тему: «Этические нормы специалиста по подбору и оценке персонала».

**5.2.3. Типовые тестовые задания
для оценки сформированности компетенции ПК-4.**

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Расположите на шкале следующие методы подбора и оценки персонала, исходя из их эффективности (по М. Армстронгу): графология; ассесмент-центр (при продвижении по службе); тесты способностей; изучение рекомендаций; структурированное интервью; изучение биографии; тесты, моделирующие ситуации; обычное интервью; личностные тесты.



Ответ:

1,0	Точный прогноз
0,9	
0,8	
0,7	Ассесмент-центр (продвижение по службе)
0,6	Тесты, моделирующие ситуации; тесты способностей
0,5	Личностные тесты
0,4	Биография; структурированное интервью
0,3	
0,2	Обычные интервью; рекомендации
0,1	Графология

б) Задания для оценки умений

Опишите достоинства и недостатки методов оценки персонала

в) Задания для оценки владения

Изучите Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом:
<http://profstandart.rosmintrud.ru>

и ответьте на вопросы:

- каковы трудовые функции, выполняемые специалистом по управлению персоналом?
- какое значение в работе кадровой службы имеет подбор и оценка персонала?
- какие требования к квалификации специалиста по управлению персоналом

предъявляет проф.стандарт?

Разработайте модель ключевых компетенций специалиста по управлению персоналом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

А) основная литература

1. Иванова, С. Искусство подбора персонала : Как оценить человека за час / Светлана Иванова. - 9-е изд., перераб. и доп. - Москва : Альпина Паблишер, 2012. - 269 с. - ISBN 978-5-9614-1919-1. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961419191.html>.
2. Иванова, С. Как найти своих людей : Искусство подбора и оценки персонала для руководителя / Иванова С. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 173 с. - ISBN 978-5-9614-2240-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961422405.html>
3. Кабаченко, Т.С. Психология управления. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 384 с. Режим доступа: <https://www.booksite.ru/localtxt/kab/ach/enko/text.pdf>
4. Левинсон, Г. Ассесмент организаций. Пошаговое руководство по эффективному консультированию. – Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2011. – 424 с. Режим доступа: <https://one-knighki.ga/31624-assessment-organizatsiy-poshagovoe-rukovodstvo-po-effektivnomu-konsultirovaniyu/>
5. Лукаш, Ю. А. Работа по подбору, оценке и контролю персонала : Производственно-практическое издание / Ю. А. Лукаш - Москва : Юстицинформ, 2015. - 200 с. - ISBN 978-5-7205-1255-2. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785720512552.html>
6. Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании : учеб. пособие / Макарова И. К., Алехина О. Е., Крайнова Л. М. - Москва : Дело, 2011. - 124

с. - ISBN 978-5-7749-0581-2. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785774905812.html>

Б) дополнительная литература

1. Агеева, Ю. В. Собеседование в рекрутинге : коммуникативные стратегии и тактики / Агеева Ю. В. - Москва : ФЛИНТА, 2016. - 256 с. - ISBN 978-5-9765-2542-9. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976525429>.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. - М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с. Режим доступа: http://www.law.vsu.ru/structure/criminalistics/books/bodrov_psy_prof.pdf
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н.Новгород: НИМБ, 2007. - 1100 с. Режим доступа: <http://www.vse-uchebniki.ru/upravlenie-personalom-uchebnik/egorshin-a-p-upravlenie-personalom/>
4. Жув, Д. Подбор персонала = Le recrutement / Даниель Жув, Доменик Массони; [Пер. с фр. И.В. Андреевой]. - СПб. : Нева : Экономикс, 2002 (ПФ Красный пролетарий). – 94 с. : [сайт]. - URL : <https://knigogid.ru/books/990094-podbor-personala>.
5. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат / Светлана Иванова - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 129 с. - ISBN 978-5-9614-4732-3. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961447323.html>

В) Программное обеспечение:

1. MS Microsoft Office Word 2007,
2. MS Microsoft Office PowerPoint 2007.

Г) Интернет-ресурсы:

- <https://hr-portal.ru> – Портал с материалами по управлению персоналом, в т.ч. по подбору и оценке персонала.
- <https://www.top-personal.ru> – Сайт журнала «Управления персоналом». Содержит материалы по многим направлениям управления персоналом, в т.ч. по подбору и оценке персонала.
- <https://ptpmag.ru> – Сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». Содержит материалы по многим направлениям управления персоналом, в т.ч. по подбору и оценке персонала.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

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 Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 38.04.03. Управление персоналом.

Автор: Сайгина Е.В., к.психол.н.

Руководитель программы: Ромашова И.Б., д.экон.н., проф.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д.психол.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2