

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 от
«30» ноября 2022 г. № 13

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Современные инструменты поиска и
подбора персонала

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)
БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения
ОЧНАЯ, ОЧНО-ЗАОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. МЕСТО И ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.10 «Современные инструменты поиска и подбора персонала» относится к части ООП направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору.

Основная цель изучения дисциплины состоит в необходимости подготовки специалистов, способных эффективно участвовать и принимать обоснованные решения при поиске и отборе кандидатов; формировать мотивацию кандидату на работу в компании и формировать лояльность, начиная с этапа подбора и оценки.

1. 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-2. Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров.	ИПК-2.1. Осуществляет анализ структуры персонала организации, прогнозирует и планирует её изменение на основе текущих и стратегических планов компании, а также тенденций рынка труда.	<i>Знать:</i> понятия рынок труда, его особенности, границы рынка труда, модели спроса и предложения на рынке труда, классификацию населения, основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений. <i>Уметь:</i> на основе имеющихся теоретических знаний осуществлять анализ структуры персонала организации анализ структуры персонала организации и рынка труда. <i>Владеть:</i> на основе проведенного анализа персонала организации и тенденций рынка труда методами прогнозирования и планирования изменений состава и структуры персонала организации	<i>Дискуссия, практическое задание</i>
	ИПК-2.2. Осуществляет информационно-аналитическую работу по поиску и привлечению персонала в	<i>Знать:</i> особенности и проблемы российского рынка труда, государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия, институты рынка труда <i>Уметь:</i> на основе имеющихся	<i>Дискуссия, кейс-задания</i>

	организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий.	теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда формировать программу и регламент поиска и привлечения персонала организации. <i>Владеть:</i> навыками аналитической работы по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий	
	ИПК-2.3. На основе анализа планов развития организации разрабатывает программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации.	<i>Знать:</i> Принципы кадрового планирования; Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала <i>Уметь:</i> Анализировать рынок, выявлять потенциальные источники поиска кандидатов <i>Владеть:</i> Методами оценки рынка труда; Технологиями привлечения персонала	<i>Дискуссия, кейс-задания, деловая игра, практическое задание</i>
	ИПК-2.4. Ориентируется в современных методах подбора и отбора персонала, на основе оценки их эффективности подбирает соответствующие методы и средства для привлечения в организацию персонала необходимой квалификации.	<i>Знать:</i> методы выявления потребностей заказчиков подбора; методы оценки персонала при найме <i>Уметь:</i> эффективно планировать и планировать кампанию по подбору персонала <i>Владеть:</i> методиками оценки кандидатов в применении к задачам должности и корпоративной культуре компании	<i>Дискуссия, кейс-задание, написание эссе</i>
ПК-3. Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.	ИПК-3.1. Разрабатывает и оформляет документы для планирования, организации и проведения мероприятий по обеспечению организации персоналом, решает проблемы кадрового администрирования.	<i>Знать:</i> понятие, виды организационно-правовых, экономических, социально-психологических регламентов <i>Уметь:</i> анализировать регламенты, касающиеся организации и нормирования труда;	<i>Дискуссия, кейс-задания, деловая игра, практическое задание</i>
	ИПК-3.2. Разрабатывает требования к должностям на основе анализа специфики труда.	<i>Владеть:</i> навыками формирования локальной документации в области организации и нормирования труда	<i>Дискуссия, кейс-задания, деловая игра, практическое задание</i>

	ИПК-3.3. Выполняет работу по привлечению, подбору и отбору персонала с использованием научно-обоснованных методов и технологий, решает проблемы кадрового обеспечения.	<i>Знать:</i> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала <i>Уметь:</i> применять на практике методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии подбора персонала <i>Владеть:</i> методиками разработки конкурентоспособной стратегии подбора персонала	Дискуссия, кейс-задание, написание эссе
--	--	---	---

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	__ ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72	
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа):	33	25	
- занятия лекционного типа	16	8	
- занятия семинарского типа	16	16	
(практические занятия / лабораторные работы)			
самостоятельная работа	39	47	
КСР	1	1	
Промежуточная аттестация – зачет			

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	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	Занятия лабораторного типа	

	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
Раздел 1. <i>Кадровое планирование и привлечение персонала</i>																		
Тема 1.1. Принципы и технологии взаимодействия с внешними организациями, влияющими на функционирование рынка труда. Классификация рекрутинговых агентств в зависимости от технологии работы. Методы и инструменты эффективной работы с рекрутинговыми (кадровыми) агентствами.				2	1		2	2					4	3		4	6	
Тема 1.2. Понятие стратегического и тактического кадрового планирования. Цели и задачи кадрового планирования. Методы оценки кадрового потенциала компании.				2	1		2	2					4	3		4	6	
Тема 1.3. Методы анализа рынка труда. Источники привлечения персонала. Маркетинговые технологии в рекрутинге. Разработка стратегии подбора. Позиционирование вакансии.				2	1		2	2					4	3		6	6	
Раздел 2. <i>Организация поиска и оценки кандидатов.</i>																		
Тема 2.1. Формирования профиля. Понятие квалификационной карты и карты компетенций. Методы разработки основных критериев оценки кандидатов.				2	1		2	2					4	3		6	6	
Тема 2.2. Инструменты рекрутинга. Технологии рекрутинга. Внутренние и внешние источники поиска кандидатов. Интернет-технологии в рекрутинге. Организация работы по поиску кандидатов.				2	1		2	2					4	3		6	6	
Тема 2.3. Типовые этапы отбора персонала и их содержание. Технологии				2	1		2	2					4	3		4	6	

первичной диагностики и отбора кандидатов. Анализ резюме. Методы оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Техника оформления отчетов о собеседовании. Получение и проверка рекомендаций и отзывов для внешних и внутренних соискателей.																	
Раздел 3. <i>Конкурентоспособная стратегия подбора персонала.</i>																	
Тема 3.1. Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала. Анализ эффективности рекрутинга. Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии.				2	1		2	2					4	3		4	6
Тема 3.2. Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.				2	1		2	2					5	4		5	5
Итого (включая КСРИФ -1 час)	7 2	7 2		16	8		16	16					33	25		3 9	4 7

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 прикладной задачи кейса, участие в дидактических играх и тренингах.*

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

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- профессиональных компетенций, направленных на решение информационно-аналитических и организационно-управленческих типов задач профессиональной деятельности:

ПК-2. Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров.;

ПК-3. Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

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

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

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

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

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

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

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

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;

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

Домашнее задание оценивается по следующим критериям:

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

Оценивание домашних заданий входит в накопленную оценку.

Эссе (реферат)

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

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

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

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

Оценка реферата учитывается в итоговой оценке по дисциплине.

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

Задания к разделу 1.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Круглый стол:

- Государственные организации и их роль в развитии рынка труда.
- Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.
- Отличительные особенности подбора персонала в рекрутинговых агентствах.
- Аутплейсмент и лизинг персонала: условия применения, положительные и отрицательные эффекты использования.
- Методы анализа рынка труда и выявление потенциальных источников поиска персонала
- Принципы кадрового планирования
- Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала
- Маркетинговые технологии в рекрутинге: «позиционирование», «целевая аудитория», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама»

В) Кейс-задача

- Разработать стратегии поиска кандидата на предложенные преподавателем вакансии.
- Провести качественный анализ предложенных преподавателем объявлений о вакансиях: обнаружить и описать ошибки и «сильные» стороны, оценить степень соответствия объявлений интересам потенциальной целевой аудитории кандидатов.
- Самостоятельно составить объявление на заданную вакансию. Студенты оценивают объявления друг друга и заявляют о своем желании откликнуться на данную вакансию. Цель: собрать как можно больше откликов «кандидатов».

Г) Практическое задание

- Провести качественный анализ мероприятий по развитию регионального рынка труда, анонсированных на сайте Государственной службы занятости населения Нижегородской области
- Провести анализ информации о профессионально - квалификационной структуре граждан, обратившихся в целях поиска подходящей работы в Государственную службу занятости населения Нижегородской области
- Провести мониторинг и анализ кадровых агентств Нижнего Новгорода (список: наименование, контакты, специализация)
- Провести анализ рынка труда и на основании проведенного анализа определить условия найма сотрудников (релевантные рынку) для вновь вводимой должности на предприятии

Задания к разделу 2.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2,3 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Круглый стол:

- Методы моделирования компетенций
- Группы компетенций, необходимых при создании профиля вакансии
- Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации
- Внутренние и внешние источники поиска кандидатов: условия и специфика применения
- Особенности и целесообразность поиска кандидатов методом хэдхантинга.
- Структура собеседования
- Анализ методов оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Условия и технологии применения.
- Преимущества и недостатки тестирования при оценке кандидатов.
- Наиболее эффективные формы интервью и способы их проведения.
- Технология и цели организации ассесмент-центра
- Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата.
- Правила, этические принципы и нормы законодательства, касающиеся проверки рекомендаций на соискателей.

В) Кейс-задача

- Провести интервью с преподавателем, выступающим в роли заказчика вакансии. Заполнить по итогам интервью бланк «Заявки на подбор персонала», провести отбор кандидатов, используя интернет-ресурсы на основе заполненной заявки, представить 10 выбранных резюме кандидатов. Преподаватель оценивает, насколько его видение будущего сотрудника совпадает с представленными

студентом резюме. Таким образом происходит оценка качества заполненной Заявки на подбор.

- Определить и назвать релевантные и наиболее эффективные источники поиска кандидатов на предложенные вакансии. Найти не менее 3-х кандидатов, используя выбранные источники поиска.
- Оценка подобранных резюме на соответствие предложенной Заявки на вакансию. Выбор подходящих кандидатов на основе анализа резюме. Определение направлений дальнейшей работы с кандидатами.
- На основе анализа видео-фрагмента интервью составить профессионально-психологический портрет кандидата.
- На основании видео-записи процедуры проведения ассессмент-центра выбрать наиболее подходящего кандидата на предложенную вакансию из участников, проходящих ассессмент-центр.

Г) Деловая игра

- Деловая игра «Аукцион»

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

- Деловая игра «Интервью»

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

Д) Практическое задание:

- Провести сравнительный анализ Заявок на подбор персонала, выявить и дополнить отсутствующую информацию.
- На основании видео-фрагментов 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.

Задания к разделу 3.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7)

Б) Круглый стол:

- Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала.
- Технологии анализа эффективности рекрутинга
- Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии
- Формирование HR-бренда как элемент стратегии компании в области подбора персонала
- Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.

В) Кейс-задача

- Провести анализ предложенной стратегии подбора персонала на предмет ее соответствия заявленной стратегии развития компании и релевантности условиям рынка труда
- Дать рекомендации по разработке эффективной стратегии в области подбора персонала в соответствии с предложенным описанием компании.

Г) Написание эссе.

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

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

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

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

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

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 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.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность	При решении стандартных задач не продемонстрированы	Имеется минимальный	Продemonстрированы базовые	Продemonстрированы базовые	Продemonстрированы навыки	Продemonстрирован творческий подход к

	ть оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	ированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	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»

Аттестация по дисциплине проходит в виде зачета. Зачет выставляется по результатам оценивания представленных обучающимся письменных работ (отчетов, практических заданий), презентаций решений заданий-кейсов и индивидуального собеседования по контрольным вопросам. Шкала оценивания отчетов, презентаций и индивидуального собеседования: «зачет – незачет».

Двузначная измерительная шкала оценки сформированности компетенций (оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

ПУНКТ ШКАЛЫ	ОЦЕНКА	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
		оценка полноты знаний	оценка сформированности умений и навыков	оценка развития способностей	оценка мотивационной готовности к деятельности
1	Не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований	Имеющихся умений не достаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное	Уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), требуется	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует

			обучение		
2	Зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям	Сформированные умения позволяют решать практические задачи	Уровень развития способности не ниже среднего	Учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества

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

5.2.1 Контрольные вопросы

вопросы	Код формируемой компетенции
1. Принципы и технологии взаимодействия с внешними организациями, влияющими на функционирование рынка труда	ПК-2
2. Принципы кадрового планирования	ПК-2
3. Разработка стратегий привлечения персонала	ПК-2
4. Маркетинг персонала	ПК-2
5. Методы формирования профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации	ПК-2
6. Внутренние и внешние источники поиска кандидатов: условия и специфика применения	ПК-2
7. Технологии организации подбора кандидатов на вакантные должности	ПК-2
8. Структура собеседования	ПК-2
9. Методы оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Условия и технологии применения	ПК-2
10. Наиболее эффективные формы интервью и способы их проведения.	ПК-2
11. Технологии анализа эффективности рекрутинга	ПК-2
12. Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии	ПК-2
13. Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.	ПК-2
14. Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала	ПК-2
15. Структура затрат рабочего времени.	ПК-3
16. Сущность и основные понятия нормирования труда.	ПК-3
17. Задачи нормирования труда.	ПК-3
18. Классификация норм труда.	ПК-3
19. Аналитический метод нормирования труда.	ПК-3
20. Микроэлементное нормирование труда.	ПК-3
21. Расчет результативных норм труда и их характеристика.	ПК-3
22. Структура и расчет нормы времени, ее связь с нормой выработки	ПК-3
23. Отличие норм от нормативов труда	ПК-3
24. Зарубежный опыт нормирования труда.	ПК-3
25. Функции и принципы нормирования труда	ПК-3
26. Показатели эффективности систем нормирования труда.	ПК-3

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенций

5.2.2.1. Тестовые задания для оценки компетенции ПК-2. Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров.

1. Выпуклая форма стандартных кривых безразличия отражает:

- а) возрастающую предельную норму замещения дохода досугом;
- б) уменьшающуюся предельную норму замещения дохода досугом;
- в) постоянную предельную норму замещения дохода досугом;
- г) постоянные альтернативные издержки дополнительного досуга;
- д) уменьшающиеся альтернативные издержки дополнительного досуга.

2. Рост подоходного налога:

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

3. Какое из данных утверждений неверно?

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

4. Какое из утверждений неверно:

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

5. Какое из утверждений неверно:

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

6. Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:

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

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

- а) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше доля на труд в общих издержках;

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

8. Из теории домашнего производства известно, что:

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

9. Незарплатные издержки не включают:

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

5.2.2.2. Тестовые задания для оценки компетенции ПК-3. Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.

1. Нормирование труда предполагает (выберите 2 правильных ответа)

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

2. Нормы труда лежат в основе расчетов

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

3. Нормы труда должны устанавливаться

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

4. В соответствии с трудовым законодательством

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

5. Нормы труда могут быть пересмотрены

- а) по истечении двух лет действия
- б) по мере совершенствования или внедрения новой техники
- в) в результате реорганизации предприятия

6. По трудовому законодательству работник
- а) имеет право не выполнять нормы труда
 - б) обязан выполнять нормы труда
 - в) возможность выполнения или невыполнения норм труда в законодательстве не рассматривается
7. При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата производится:
(выберите 2 правильных ответа)
- а) за фактически проработанное время или выполненную работу
 - б) оплата производится за выполненную работу, а если рассчитанный заработок ниже средней заработной платы за выполненную работу производится компенсация до этого уровня
 - в) решение по оплате труда принимается по усмотрению работодателя
8. При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее
- а) не менее одной трети тарифной ставки
 - в) Не менее двух третей тарифной ставки
9. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за
- а) один месяц
 - б) два месяца
 - в) три месяца
 - г) две недели
10. Типовые нормы труда утверждаются
- а) не утверждаются вообще
 - б) утверждаются Минтрудом РФ
 - в) утверждаются Минэкономки РФ

5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенций

5.2.3.1. Типовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-2. Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров.

Задание 1.

Используя таблицу «Темперамент работников» проанализируйте с точки зрения:

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

Задание 2

Проанализируйте ниже приведенную ситуацию и ответьте на вопросы:

- 1. Какими способностями, знаниями и навыками должен обладать эффективный торговый представитель?
 - 2. Каковы наиболее важные личностные качества, необходимые для успешной работы торговых представителей?
 - 3. Какие формы отбора торговых представителей можно рекомендовать данной организации?
- Ситуация: в компании по производству безалкогольных напитков возникли большие сложности с подбором и закреплением в организации торговых представителей. Проанализировав ситуацию, начальник отдела продаж пришел к выводу, что ошибки возникают нередко в

результате непродуманной системы отбора и отбора торговых представителей для работы организации. Он попросил психолога определить набор квалификационных требований к торговым представителям и продумать эффективную систему их привлечения в организацию.

5.2.3.2. Типовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-3. Способен решать стандартные проблемные ситуации в области обеспечения организации персоналом и управления им на основе корпоративной культуры, миссии организации и планов её деятельности.

Задание 1.

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

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

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

Решение

Коэффициент использования рабочего времени рассчитывается по формуле:

$K_{исп} = (ПЗ + ОП + ОРМ + ОТЛ) / T$,

T – общая продолжительность рабочего периода.

$K_{исп} = (72 + 1379 + 83 + 154) / (72 + 1379 + 83 + 154 + 145 + 80) = 0,884$,

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

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

$Ппт = (ПОТ + НТД + (ОТЛф - ОТЛн) * K_c) * 100 / П$,

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

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

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

Прирост выпуска продукции за месяц рассчитываем, исходя из того, что на участке работает $C = 120$ чел., а их плановая месячная выработка – $V = 700$ ден. ед. / чел.:

$дВП = C * V * Ппт = 120 * 700 * 19,266 / 100 = 16183$ ден. ед.

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

Задание 2.

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

Исходные данные:

Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.

Оперативное время (ОП) – 530 час.

Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.

Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час. Простои по

организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час. Простои в связи с

нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.

Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час. Время на

отдых и личные надобности (ОТЛ) – ? Решение:

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

$ОТЛ = В - ПЗ - ОП - ОБ - ПТ1 - ПТ2 - ПНД - ПН =$

$= 800 - 42 - 530 - 25 - 42 - 59 - 32 - 15 = 55$ часов.

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

$ПИ = ПЗ + ОП + ОБ + ПТ1 + ОТЛ =$

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

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

$ПИ/В = 694/800 = 0,8675$.

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

Величину потерь рабочего времени рассчитываем следующим образом:

$ПВ = В - ПИ = 800 - 694 = 106$ часов

или $ПВ = ПТ2 + ПНД + ПН =$

$= 59 + 32 + 15 = 106$ часов.

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

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

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Авдеев В. В. – Управление персоналом : технология формирования команды: [учеб. пособие]. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 554 с. – ISBN 5-279-02380-9 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 4).
2. Армстронг М. – Практика управления человеческими ресурсами: учеб. для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования". – СПб.: Питер, 2005. – 832 с. – ISBN 5-88782-415-8(2) (экземпляров в библиотеке ННГУ – 3).
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=899756>
4. Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации: Учебник / Минченкова О. Ю., Фёдорова Н. В. – М.: КноРус, 2011. – 536 с. – ISBN 978-5-406-00903-1 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 9).
5. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 384 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513091>
6. Чашегорова Н.А. Рекрутинг [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов направления 080400 – «Управление персоналом» всех форм обучения. – Екатеринбург, 2013. – 109с. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29339130>

б) дополнительная литература:

1. Беликова, И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. – Ставрополь, 2014. – 68 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>
2. Горелова Л.И. Кадровые агентства и биржи труда: две большие разницы // Национальная Ассоциация Ученых. – 2015. – № 2-7 (7). – С. 136-139. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29154044>
3. Иванова, С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час [Электронный ресурс] / Светлана Иванова. - 9-е изд., перераб. и доп. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 269 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519223>
4. Иванова, С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Электронный ресурс] / Светлана Иванова. - М.: Альпина Паблишер, 2013. - 173 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519297>
5. Калинина Н.Ю. Подходы к определению комплексной оценки компетенций персонала при формировании команд управления проектами // Научный вестник Воронежского государственного архитектурно-строительного университета. Серия: Управление строительством. –2013. – № 1 (4). – С. 228-232. (elibrary.ru)
6. Литвиненко Г.Н Кадровый маркетинг как эффективный инструмент взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2017. – № 129. – С. 943-954. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29328504>
7. Морозов М.Н., Кошенец К.С. Методические подходы к формированию эффективных межфункциональных команд // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. –№ 6-1 (87). – С. 187-189. (elibrary.ru)
8. Оценка персонала в организации /Асалиев,А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 200 с.: 60х90 1/16. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511069>
9. Рябова А.В. Современные методы подбора персонала: мобильный рекрутинг и рекрутинг через социальные сети // Актуальные проблемы гуманитарных наук. Труды XII Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и

- молодых ученых. Национальный исследовательский Томский политехнический университет. – 2013. – С. 271-273. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20385850>
10. Синицкая А.А. Рекрутинг в социальных сетях / Синицкая А.А., Гайнутдинова Л.И. // Молодая наука-2015. Сборник материалов шестой региональной научной конференции студентов и аспирантов. – 2015. – С. 87-93. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25310100>
 11. Степкина Ю.Ю. Эффективный рекрутинг: взаимодействие с заказчиком вакансии // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). – 2017. – С. 335-338. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29342351>
 12. Одегов Ю.Г. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы / Одегов Ю.Г., Карташов С.А. и др. // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – № 10-1. – С. 156. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26678692>
 13. Тугушева М.Р. Рекрутинг как инновационный институт рынка труда в России // Инновационная деятельность. – 2011. – № 3. – С. 33b-37a. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17274907>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- научная электронная библиотека 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, www.superjob.ru, www.rabota.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.

Минимально необходимый для чтения курса перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также возможностью выхода в Интернет, т.к. занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные по помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации,

соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ 38.03.03. Управление персоналом.

Автор (ы) _____ Марико В.В.

_____ Исакова С.Г.

Рецензент: _____

Заведующий кафедрой: Грудзинский А.О.

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