

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Технологии подбора и оценки персонала организации

---

Уровень высшего образования

Магистратура

---

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческим капиталом организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.07 Технологии подбора и оценки персонала организации 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: 1) методологию применения современных технологий управления персоналом, в т.ч. подбора и оценки 2) суть профессии «менеджер по персоналу», «специалист по управлению персоналом» и задачи HR-службы. Уметь: 1) разрабатывать программы и процедуры подбора и отбора персонала, способствующего оптимизации бизнес-процессов 2) решать типичные задачи, связанные с подбором и оценкой персонала в соответствии с современными научными разработками Владеть: 1) методами администрирования работы с персоналом, в т.ч. подбора и оценки 2) навыком разработки планов, программ, процедур и технологий по подбору и оценке персонала  ИПК-3.2: Знать: 1) теоретические основы	Доклад Практическое задание Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		<p>разработки и внедрения корпоративных стандартов в области подбора и оценки персонала</p> <p>2) Методы оценки профессиональной пригодности</p> <p>3) Методы разработки профессиограмм</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать и применять комплексные процедуры подбора и оценки персонала</p> <p>2) оценивать эффективность проведенных мероприятий по управлению персоналом</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками разработки соответствующих нормативных документов в области подбора и оценки персонала</p> <p>2) навыками оценки эффективности проведенных мероприятий по управлению персоналом</p> <p><b>ИПК-3.3:</b></p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические аспекты анализа и мониторинга выполнения задач по управлению персоналом</p> <p>2) принципы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и оценки персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять на практике методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора</p> <p>2) анализировать и интерпретировать данные исследований</p> <p>Владеть:</p> <p>1) инструментами и методами оценки эффективности действующей в организации системы найма</p>		
--	--	---	--	--

		и оценки персонала 2)технологией совершенствования действующей в организации системы найма и оценки персонала		
ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации.	ИПК-4.1: Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях. ИПК-4.2: Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности. ИПК-4.3: Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.	ИПК-4.1: Знать: 1) этические принципы работы менеджера по персоналу в организации; 2)принципы кадровой политики и кадрового планирования Уметь: 1) рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации 2)составлять карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях Владеть: 1) современными технологиями управления системой подбора персонала 2) навыками применения на практике современных технологий управления персоналом, в т.ч. в сфере подбора и оценки персонала  ИПК-4.2: Знать: 1) критерии оценки эффективности политики привлечения и оценки персонала 2) основные факторы, влияющие на формирование эффективной политики привлечения и оценки персонала Уметь: 1) анализировать выполнение функций управления персоналом, в т.ч. подбора и оценки; 2) создавать методические	Доклад Ролевая игра Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		<p>рекомендации по итогам анализа</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p> <p>2) навыками самостоятельного анализа существующей политики привлечения и оценки персонала</p> <p>ИПК-4.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>2) методы деловой оценки персонала при найме</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала</p> <p>2) применять на практике методы деловой оценки персонала</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками применения на практике современных методов подбора и оценки персонала</p> <p>2) навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма персонала</p>		
--	--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
<b>- занятия лекционного типа</b>	<b>16</b>

- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	38
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

### 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/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. История развития вопроса, особенности профессий «менеджер по персоналу», «Специалист по подбору персонала», «Специалист по оценке персонала».	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	7	2	2	4	3
Тема 3. Уровни и методы оценки профессионализма.	7	2	2	4	3
Тема 4. Этапы разработки системы выявления профессиональной пригодности.	7	2	2	4	3
Тема 5. Методы анализа резюме и биографических анкет соискателей.	7	2	2	4	3
Тема 6. Методы интервьюирования соискателей.	5	1	1	2	3
Тема 7. Психодиагностика и экспертная оценка по методу «360о».	6	1	1	2	4
Тема 8. Комплексные методы оценки персонала (Ассессмент-центр и аттестация)	6	1	1	2	4
Тема 9. Анализ полученной диагностической информации, влияние психологических эффектов (установок) на объективность полученных результатов.	6	1	1	2	4
Тема 10. Подготовка итогового отчета, правила конструктивной обратной связи и этические принципы работы менеджера по персоналу в организации.	6	1	1	2	4
Тема 11. Экономические и организационные показатели эффективности существующей в организации системы подбора и оценки персонала.	6	1	1	2	4
Аттестация	36				
КСР	2				2
Итого	108	16	16	34	38

### Содержание разделов и тем дисциплины

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.

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.

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.

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.

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.

Тема 6. Методы интервьюирования соискателей

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.

Тема 8. Комплексные методы оценки персонала (Ассесмент-центр и аттестация)

Центр оценки персонала. Аттестация персонала как метод оценки работающего персонала.

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.

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.

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.

#### **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.

Отсутствуют

#### **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

##### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ПК-3:**

1. Современные методы и технологии отбора персонала: преимущества и недостатки
2. Автоматизация процедур отбора и оценки персонала: тенденции и перспективы.
3. Разработка компетентностной модели для оценки персонала.
4. Влияние культуры организации на процессы отбора и оценки персонала.
5. Мониторинг и оценка эффективности корпоративных стандартов в области подбора персонала.

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

1. Взаимосвязь стратегии в области подбора персонала со стратегией развития организации.
2. Роль HR- маркетинга в разработке и реализации стратегии компании в области подбора.
3. Правила, этические принципы и нормы законодательства, касающиеся проверки рекомендаций на соискателей.
4. Особенности и целесообразность поиска кандидатов методом хэдхантинга.
5. Разработки программы ассесмент-центра для оценки сотрудников в кадровый резерв.
6. Как проявляются психологические эффекты в ходе оценки персонала.

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

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



Оценка	Критерии оценивания
	или отсутствуют.

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

1. Разработать модель компетенций должности.
2. Разработать план собеседования с использованием методики поведенческого интервью.
3. Разработать тест на анализ соответствия кандидата ценностям компании и культуре организации.
4. Провести анализ эффективности системы подбора и оценки персонала и сформулировать направления улучшения процесса.
5. Провести анализ эффективности проведенных мероприятий в рамках комплектации штата.

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

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

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

1. Что такое "ATS" в контексте системы подбора персонала?
  - А) Автоматизированная система тестирования.
  - В) Автоматизированная система тренингов.
  - С) Автоматизированная система отслеживания соискателей.**
  - Д) Автоматизированная система обратной связи.
2. Что такое "onboarding" в контексте системы подбора персонала?
  - А) Процесс адаптации новых сотрудников.**
  - В) Процесс оценки производительности сотрудников.
  - С) Процесс обучения сотрудников новым навыкам.
  - Д) Процесс увольнения сотрудников.

3. Какая из следующих задач не относится к функциям HR-специалиста в системе подбора персонала?
- A) Проведение аудита компетенций сотрудников.
  - B) Разработка стратегии подбора персонала.
  - C) Определение заработной платы для новых сотрудников.
  - D) Проведение тренингов для текущих сотрудников.**
4. Что такое "эффективность подбора персонала"?
- A) Соответствие кандидата требованиям вакансии.**
  - B) Соответствие кандидата корпоративной культуре.
  - C) Соответствие кандидата профессиональным критериям.
  - D) Соответствие кандидата личным предпочтениям руководства.
5. Что такое "employer branding" в контексте системы подбора персонала?
- A) Процесс создания и продвижения имиджа работодателя.**
  - B) Процесс анализа эффективности системы подбора персонала.
  - C) Процесс разработки вакансий и требований к кандидатам.
  - D) Процесс обучения новых сотрудников на рабочем месте.
6. Какая из следующих задач не является частью процесса оценки кандидатов при подборе персонала?
- A) Определение потенциала развития кандидата.
  - B) Оценка соответствия кандидата требованиям вакансии.
  - C) Определение заработной платы для кандидата.**
  - D) Оценка коммуникативных навыков кандидата.
7. Какой из следующих методов поможет оценить адаптацию нового сотрудника на первых этапах работы?
- A) Проведение тестирования на профессиональные навыки.
  - B) Проведение 360-градусной обратной связи.**
  - C) Проведение программы onboarding.
  - D) Проведение тренингов по развитию лидерских навыков.
8. Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческим ресурсом в настоящее время связано:
- A) с целенаправленной структурной перестройкой занятости
  - B) с ужесточением конкуренции за высокопотенциальный персонал на рынке труда
  - C) ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени
  - D) все перечисленное**
9. Что помогает сделать модель компетенций более эффективной?
- A) Как можно большее количество поведенческих индикаторов в модели.
  - B) Формулировка индикаторов только на основе поддающегося наблюдению и измерению поведения.**
  - C) Сложные и комплексные формулировки поведенческих индикаторов.
  - D) Создание модели на основе субъективной оценки сотрудников руководителями.
10. Что является ключевым преимуществом эффективного подбора персонала для компании?
- A) Сокращение расходов на рекламу вакансий.
  - B) Улучшение производительности коллектива.
  - C) Все перечисленное.**
  - D) Повышение статуса компании на рынке труда.

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

1. Метод, позволяющий наиболее объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

А) анализ резюме

**В) профессиональное испытание**

С) экспертиза почерка

Д) рекомендации с предыдущих мест работы

2. Внутренние источники найма обеспечивают:

**А) низкие затраты на адаптацию персонала**

В) появление новых идей, использование новых технологий

С) появление новых импульсов для развития

Д) все вместе

3. Head Hunting ("охота за головами") - это:

**А) переманивание конкретных сотрудников из других компаний**

В) подбор руководящих сотрудников

С) целенаправленный поиск высококвалифицированных специалистов (возможно, редкой специальности и/или топ-менеджеров) и соответствующим опытом работы

Д) промышленный шпионаж

4. Для каких целей эффективно "кейс-интервью"?

А) Тестирование на ложь

В) Интервью по сценарию

**С) Оценка профессиональных навыков**

Д) Психологическое тестирование

5. Что такое метод "ассессмент-центр"?

А) Оценка производительности

В) Методика оценки кандидатов

С) Групповая дискуссия

**Д) Оценка знаний и навыков**

6. Что такое "профессиональные компетенции"?

А) Личностные качества сотрудника

**В) Навыки и знания для выполнения работы**

С) Уровень образования

Д) Опыт работы

7. Что такое "soft skills"?

А) Профессиональные навыки

В) Технические знания

**С) Мягкие навыки и личностные качества**

D) Уровень образования

8. Что такое "оценка потенциала" сотрудника?

A) Оценка текущей производительности

**B) Прогнозирование возможностей для развития**

C) Оценка личностных качеств

D) Оценка профессиональных навыков

9. Что такое метод "тестирование на адаптивность"?

**A) Оценка способности к изменениям**

B) Тестирование на стрессоустойчивость

C) Оценка коммуникативных навыков

D) Тестирование на конфликтные ситуации

10. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он

будет нанят, является:

A) психологические тесты

B) оценка знаний

**C) проверка профессиональных навыков**

D) графический тест

**Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

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

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

1. Собеседование с соискателем на заданную должность
2. Участие в Ассессмент-Центре
3. Интервью с преподавателем в роли заказчика вакансии
4. Переговоры с сотрудником: "продажа" вакансии
5. Head Hunting: разработка легенды и переговоры с потенциальным кандидатом

### Критерии оценивания (оценочное средство - Ролевая игра)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	В процессе решения заданной ситуации (игры) продемонстрированы знания дисциплины, сущности проблемы, даны логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы; даны рекомендации по использованию данных в будущем для аналогичных ситуаций.
не зачтено	Студент не принимает участие в работе группы или не справился с заданием на уровне, достаточном для проставления положительной оценки

### 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<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	<b>превосходно</b>	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
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	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	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	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. Традиционный и современный подходы к подбору и оценке персонала.
2. Профессии «менеджер по персоналу», «специалист по управлению персоналом» и задачи HR-службы.
3. Профессиональная пригодность: определение, уровни, классификация профессий.
4. Методы оценки профессиональной пригодности.
5. Методы разработки профессиограмм: опрос, экспертная оценка, анализ технической документации.
6. Методы разработки профессиограмм: KPI, наблюдение, фотография рабочего дня.
7. Методы подбора персонала: психодиагностика (тестирование).
8. Комплексные процедуры подбора и оценки персонала: аттестация персонала.
9. Определение эффективности существующей системы подбора и оценки персонала, пути ее повышения.
10. Бюджетирование подбора и оценки персонала, пути оптимизации затрат.

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

1. Роль подбора и оценки персонала в кадровой политике современной организации.
2. Соотношение понятий «Профессионально важные качества» и «Ключевые компетенции».
3. Профессиограмма и психограмма: определения и структура.
4. Методы разработки профессиограмм: трудовой метод, коллективная дискуссия, анализ биографий.
5. Методы подбора персонала: анализ резюме и биографических анкет.
6. Методы подбора персонала: анализ резюме и биографических анкет.
7. Методы подбора персонала: экспертная оценка по методу «360о».
8. Комплексные процедуры подбора и оценки персонала: Ассесмент-центр.
9. Подготовка аналитических отчетов и психологических портретов по итогам подбора и оценки персонала.

10. Этические принципы работы менеджера по персоналу в организации, конструктивная обратная связь, трудовое законодательство в сфере подбора и оценки персонала.

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

Оценка	Критерии оценивания
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»
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»

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

Основная литература:

1. Психология труда : Учебник для вузов / под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г. - Москва : Юрайт, 2021. - 249 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00294-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=767134&idb=0>.
2. Куприянчук Елена Викторовна. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие : Учебное пособие. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 255 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-01061-7. - ISBN 978-5-16-110288-6. - ISBN 978-5-16-005561-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832796&idb=0>.
3. 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>.
4. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие / Н. Н. Мехтиханова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 195 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/495139> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-11810-0 : 679.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819975&idb=0>.
5. Симченко Н. А. Технологии рекрутинга : учебное пособие / Симченко Н. А., Острик В. Ю., Шаповалова И. М. - Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2020. - 120 с. - Книга из коллекции КФУ им. В.И. Вернадского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=858886&idb=0>.
6. 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>.

#### Дополнительная литература:

1. Сакетт Тим. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2021. - 222 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9614-3270-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791567&idb=0>.
2. Коробейникова Елена Владимировна. Современные технологии подбора и оценки персонала : учебно-методическое пособие / Е. В. Коробейникова, А. С. Заладина ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2019. - 31 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=795699&idb=0>.
3. 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>.
4. Иванова Светлана. 50 советов по рекрутингу : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 256 с. - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-9614-5068-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=889505&idb=0>.
5. Хруцкий Валерий Евгеньевич. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Практическое пособие / Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 208 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-09156-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=763500&idb=0>.
6. Иванова Светлана. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час : Практическое пособие. - 12. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 268 с. - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-9614-5100-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=889466&idb=0>.
7. Ловушки HR-брендинга. Как стать лучшим работодателем для сотрудников и кандидатов / Иванова С. - Москва : Альпина Паблишер, 2019., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789785&idb=0>.
8. Чуланова Оксана Леонидовна (Сургутский государственный университет). Управление персоналом на основе компетенций : Монография / Сургутский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 122 с. - (Научная мысль). -

Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-009808-1. - ISBN 978-5-16-101253-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891014&idb=0>.

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

1. <https://hr-portal.ru> – Портал с материалами по управлению персоналом, в т.ч. по подбору и оценке персонала.
2. <https://www.top-personal.ru> – Сайт журнала «Управления персоналом». Содержит материалы по многим направлениям управления персоналом, в т.ч. по подбору и оценке персонала.
3. <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 (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): Михайлова Вероника Валерьевна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.