

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по УР  
Сенченко П.В.  
«18» 02 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
РЕКРУТИНГ И УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**  
Направление подготовки / специальность: **39.04.03 Организация работы с молодежью**  
Направленность (профиль) / специализация: **Управление профессиональной карьерой молодежи в области креативных индустрий и цифровых технологий**  
Форма обучения: **очная**  
Факультет: **Гуманитарный факультет (ГФ)**  
Кафедра: **Кафедра философии и социологии (ФС)**  
Курс: **1**  
Семестр: **2**  
Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности              | 2 семестр | Всего | Единицы |
|--|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия                     | 18        | 18    | часов   |
| Практические занятия                   | 18        | 18    | часов   |
| в т.ч. в форме практической подготовки | 18        | 18    | часов   |
| Самостоятельная работа                 | 72        | 72    | часов   |
| Подготовка и сдача экзамена            | 36        | 36    | часов   |
| Общая трудоемкость                     | 144       | 144   | часов   |
| (включая промежуточную аттестацию)     | 4         | 4     | з.е.    |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр |
|--------------------------------|---------|
| Экзамен                        | 2       |

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сенченко П.В.  
Должность: Проректор по УР  
Дата подписания: 18.02.2022  
Уникальный программный ключ:  
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели дисциплины

1. Формирование глубоких теоретических знаний и практических навыков по освоению всех этапов рекрутмента, а также работы с «talантами» предприятия.

### 1.2. Задачи дисциплины

1. освоение комплексного подхода к управлению трудовыми ресурсами и талантами в организации.

2. обучение методам эффективного использования трудового потенциала предприятия.

3. изучение эффективных методик проведения процедур комплектования кадрами в организациях.

4. установление оптимальной и рациональной взаимосвязи процессов поиска, отбора и найма персонала, привлечения и удержания талантов.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль профессиональной подготовки (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.01.04.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция                      | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|----------------------------------|-----------------------------------|---|
| <b>Универсальные компетенции</b> |                                   |   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1. Знает содержание организации и руководства деятельностью рабочего коллектива (группы), социально-психологические характеристики рабочего коллектива (группы), основы поддержания нравственных отношений в рабочем коллективе (группе) | Знание принципов руководства рабочей командой, закономерностей коллективной деятельности, основных процессов работы, этики коллектива                           |
|  | УК-3.2. Умеет организовывать работу коллектива (группы) для достижения поставленной цели  | Умение осуществить целеполагание рабочей команды, выстроить стратегии её достижения   |
|  | УК-3.3. Владеет основными методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде, а также методами организации работы коллектива (группы)  | Владение методами и приёмами командной работы, взаимодействия в рабочей группе  |
| <b>Общепрофессиональные компетенции</b>  |   |   |
| -  | -   | -   |
| <b>Профессиональные компетенции</b>  |   |   |
| ПК-3. Способен к планированию, координации и контролю реализации мероприятий в сфере молодежной политики                     | ПК-3.1. Знает ресурсы, необходимые для реализации задач подразделения, ответственного за работу с молодежью, и отдельных специалистов в сфере молодежной политики   | Знание схем взаимодействий с подразделениями, ответственными за работу с молодежью, и отдельными специалистами в сфере молодежной политики                      |
|  | ПК-3.2. Умеет определять объем работы специалистов подразделения и распределение заданий между ними по вопросам реализации молодежной политики  | Умение определять объем работы специалистов подразделения и распределять задания между ними по вопросам реализации молодежной политики                          |
|  | ПК-3.3. Владеет навыками координации и руководства деятельностью специалистов подразделения, ответственного за работу с молодежью, по реализации мероприятий в сфере молодежной политики  | Владение анализом взаимосвязи специалистов подразделения, реализующего мероприятия в сфере молодежной политики, методами управления их совместной деятельностью |

#### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности   | Всего часов | Семестры  |
|---|-------------|-----------|
|   |             | 2 семестр |
| <b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>   | 36          | 36        |
| Лекционные занятия  | 18          | 18        |
| Практические занятия  | 18          | 18        |
| <b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b> | 72          | 72        |
| Подготовка к выступлению (докладу)  | 14          | 14        |
| Подготовка к контрольной работе   | 22          | 22        |
| Подготовка к тестированию   | 22          | 22        |
| Написание отчета по индивидуальному заданию   | 14          | 14        |
| <b>Подготовка и сдача экзамена</b>  | 36          | 36        |
| <b>Общая трудоемкость (в часах)</b>   | 144         | 144       |
| <b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>  | 4           | 4         |

#### 5. Структура и содержание дисциплины

##### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины  | Лек. зан., ч | Прак. зан., ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|---|--------------|---------------|--------------|----------------------------|-------------------------|
|   |              |               |              |                            |                         |
| 1 Основные понятия и этапы рекрутмента и управления талантами.            | 2            | 2             | 12           | 16                         | ПК-3, УК-3              |
| 2 Методы рекрутмента, привлечение и отбор талантов.                       | 4            | 2             | 14           | 20                         | ПК-3, УК-3              |
| 3 Организация процессов адаптации персонала, удержание талантов.          | 4            | 4             | 16           | 24                         | ПК-3, УК-3              |
| 4 Развитие талантов.  | 4            | 4             | 14           | 22                         | ПК-3, УК-3              |
| 5 Современные методы управления талантами в области креативных индустрий. | 4            | 6             | 16           | 26                         | ПК-3, УК-3              |
| Итого за семестр  | 18           | 18            | 72           | 108                        |                         |
| Итого   | 18           | 18            | 72           | 108                        |                         |

##### 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

| Названия разделов (тем) дисциплины  | Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)  | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | Формируемые компетенции |
|---|---|--------------------------------------|-------------------------|
| <b>2 семестр</b>  |   |                                      |                         |
| 1 Основные понятия и этапы рекрутмента и управления талантами.            | Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента. Виды рекрутмента. Внешний и внутренний рекрутинг. Субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и взаимосвязь. Роль и задачи системы управления талантами предприятия. Элементы системы управления талантами.  | 2                                    | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого   | 2                                    |                         |
| 2 Методы рекрутмента, привлечение и отбор талантов.                       | Традиционный подбор персонала. Хэдхантинг. Graduate recruitment. Staff selection. Executive search. Talents search. Аутсорсинг и лизинг персонала Технологии привлечения и отбора талантов с учётом принципа соответствия должности. Методы отбора талантов. Особенности привлечения талантов в условиях российской действительности. | 4                                    | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого   | 4                                    |                         |
| 3 Организация процессов адаптации персонала, удержание талантов.          | Цели и задачи адаптационного периода. Этапы адаптации нового сотрудника в компании. Проблемы периода адаптации и пути их решения. Системный подход к вознаграждению и признанию талантов. Особенности мотивации талантов. Инструменты вознаграждения и признания талантов. Особенности выстраивания отношений с талантами.            | 4                                    | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого   | 4                                    |                         |
| 4 Развитие талантов.  | Системный подход к развитию талантов. Современные технологии обучения и развития талантов. Наиболее эффективные методы обучения и развития талантов.  | 4                                    | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого   | 4                                    |                         |
| 5 Современные методы управления талантами в области креативных индустрий. | Методы оценки талантов, Методы мотивации талантов. Передовые методы управления талантами в практике ведущих зарубежных и российских компаний.   | 4                                    | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого   | 4                                    |                         |
| Итого за семестр  |   | 18                                   |                         |
| Итого   |   | 18                                   |                         |

### 5.3. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.3.

Таблица 5.3. – Наименование практических занятий (семинаров)

| Названия разделов (тем) дисциплины  | Наименование практических занятий (семинаров)  | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|--|-----------------|-------------------------|
| <b>2 семестр</b>  |  |                 |                         |
| 1 Основные понятия и этапы рекрутмента и управления талантами.            | Виды рекрутмента. Внешний и внутренний рекрутинг. Субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и взаимосвязь. Роль и задачи системы управления талантами предприятия. Элементы системы управления талантами.               | 2               | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого  | 2               |                         |
| 2 Методы рекрутмента, привлечение и отбор талантов.                       | Хэдхантинг. Graduate recruitment. Staff selection. Executive search. Talents search. Аутсорсинг и лизинг персонала. Методы отбора талантов. Особенности привлечения талантов в условиях российской действительности. | 2               | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого  | 2               |                         |
| 3 Организация процессов адаптации персонала, удержание талантов.          | Проблемы периода адаптации и пути их решения. Вознаграждение и признание талантов. Особенности мотивации талантов. Особенности выстраивания отношений с талантами.   | 4               | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого  | 4               |                         |
| 4 Развитие талантов.  | Современные технологии обучения и развития талантов. Наиболее эффективные методы обучения и развития талантов.   | 4               | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого  | 4               |                         |
| 5 Современные методы управления талантами в области креативных индустрий. | Методы оценки и мотивации талантов. Передовые методы управления талантами в практике ведущих зарубежных и российских компаний.   | 6               | ПК-3, УК-3              |
|   | Итого  | 6               |                         |
| Итого за семестр  |  | 18              |                         |
| Итого   |  | 18              |                         |

#### **5.4. Лабораторные занятия**

Не предусмотрено учебным планом

#### **5.5. Курсовой проект / курсовая работа**

Не предусмотрено учебным планом

#### **5.6. Самостоятельная работа**

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|----------------|
|                                    |                             |                 |                         |                |

| 2 семестр   |   |     |            |                                  |
|---|---|-----|------------|----------------------------------|
| 1 Основные понятия и этапы рекрутмента и управления талантами.            | Подготовка к выступлению (докладу)          | 6   | ПК-3, УК-3 | Выступление (доклад) на занятии  |
|   | Подготовка к контрольной работе             | 4   | ПК-3, УК-3 | Контрольная работа               |
|   | Подготовка к тестированию                   | 2   | ПК-3, УК-3 | Тестирование                     |
|   | Итого                                       | 12  |            |                                  |
| 2 Методы рекрутмента, привлечение и отбор талантов.                       | Подготовка к тестированию                   | 6   | ПК-3, УК-3 | Тестирование                     |
|   | Подготовка к контрольной работе             | 8   | ПК-3, УК-3 | Контрольная работа               |
|   | Итого                                       | 14  |            |                                  |
| 3 Организация процессов адаптации персонала, удержание талантов.          | Подготовка к контрольной работе             | 4   | ПК-3, УК-3 | Контрольная работа               |
|   | Написание отчета по индивидуальному заданию | 8   | ПК-3, УК-3 | Отчет по индивидуальному заданию |
|   | Подготовка к тестированию                   | 4   | ПК-3, УК-3 | Тестирование                     |
|   | Итого                                       | 16  |            |                                  |
| 4 Развитие талантов.  | Подготовка к выступлению (докладу)          | 8   | ПК-3, УК-3 | Выступление (доклад) на занятии  |
|   | Подготовка к тестированию                   | 6   | ПК-3, УК-3 | Тестирование                     |
|   | Итого                                       | 14  |            |                                  |
| 5 Современные методы управления талантами в области креативных индустрий. | Подготовка к контрольной работе             | 6   | ПК-3, УК-3 | Контрольная работа               |
|   | Подготовка к тестированию                   | 4   | ПК-3, УК-3 | Тестирование                     |
|   | Написание отчета по индивидуальному заданию | 6   | ПК-3, УК-3 | Отчет по индивидуальному заданию |
|   | Итого                                       | 16  |            |                                  |
| Итого за семестр  |   | 72  |            |                                  |
|   | Подготовка и сдача экзамена                 | 36  |            | Экзамен                          |
| Итого   |   | 108 |            |                                  |

### 5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности |            |           | Формы контроля |
|-------------------------|---------------------------|------------|-----------|----------------|
|                         | Лек. зан.                 | Прак. зан. | Сам. раб. |                |
|                         |                           |            |           |                |

|      |   |   |   |  |
|------|---|---|---|--|
| ПК-3 | + | + | + | Выступление (доклад) на занятии, Контрольная работа, Отчет по индивидуальному заданию, Тестирование, Экзамен |
| УК-3 | + | + | + | Выступление (доклад) на занятии, Контрольная работа, Отчет по индивидуальному заданию, Тестирование, Экзамен |

## 6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

### 6.1. Балльные оценки для форм контроля

Балльные оценки для форм контроля представлены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – Балльные оценки

| Формы контроля                   | Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра | Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ | Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра | Всего за семестр |
|----------------------------------|--|---|---|------------------|
| <b>2 семестр</b>                 |  |   |   |                  |
| Выступление (доклад) на занятии  | 5  | 5   | 5   | 15               |
| Контрольная работа               | 5  | 10  | 5   | 20               |
| Отчет по индивидуальному заданию | 10   | 0   | 10  | 20               |
| Тестирование                     | 5  | 5   | 5   | 15               |
| Экзамен                          |  |   |   | 30               |
| Итого максимум за период         | 25   | 20  | 25  | 100              |
| Нарастающим итогом               | 25   | 45  | 70  | 100              |

### 6.2. Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Пересчет баллов в оценки за текущий контроль представлен в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

| Баллы на дату текущего контроля                       | Оценка |
|---|--------|
| ≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату ТК         | 5      |
| От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 4      |
| От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 3      |
| < 60% от максимальной суммы баллов на дату ТК         | 2      |

### 6.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице

6.3.

Таблица 6.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

| Оценка                               | Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен | Оценка (ECTS)           |
|--------------------------------------|--|-------------------------|
| 5 (отлично) (зачтено)                | 90 – 100   | A (отлично)             |
| 4 (хорошо) (зачтено)                 | 85 – 89  | B (очень хорошо)        |
|                                      | 75 – 84  | C (хорошо)              |
|                                      | 70 – 74  | D (удовлетворительно)   |
| 3 (удовлетворительно) (зачтено)      | 65 – 69  | E (посредственно)       |
|                                      | 60 – 64  |                         |
| 2 (неудовлетворительно) (не зачтено) | Ниже 60 баллов   | F (неудовлетворительно) |

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Основная литература

1. Мэтьюсон, Р. Управление талантами: Руководство по выращиванию сильной команды / Р. Мэтьюсон. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 232 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/214385>.

### 7.2. Дополнительная литература

1. Сакетт, Т. Инструменты сильного рекрутинга: Как найти и привлечь талантливых сотрудников / Т. Сакетт. — Москва : Альпина Паблишер, 2021. — 224 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/213932>.

### 7.3. Учебно-методические пособия

#### 7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Рекрутинг и управление талантами: Методические указания по подготовке к практическим занятиям и для самостоятельной работы / М. Ю. Раитина, В. В. Орлова, Л. В. Шевченко - 2022. 9 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/9928>.

2. Куклина, Е. Н. Организация самостоятельной работы студента : учебное пособие для вузов / Е. Н. Куклина, М. А. Мазниченко, И. А. Мушкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 235 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/411454>.

#### 7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

##### Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

##### Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

##### Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### 7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

## 8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

### 8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

### 8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения

занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 312 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Телевизор - 4 шт.;
- Усилитель-распределитель;
- Шкаф-сейф для оборудования;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Adobe Acrobat Reader DC – Russian;
- Microsoft Office Standard 2010;
- Microsoft Windows;

### **8.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

### **8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## **9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

### 9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины                               | Формируемые компетенции | Формы контроля                   | Оценочные материалы (ОМ)                                    |
|--|-------------------------|----------------------------------|---|
| 1 Основные понятия и этапы рекрутмента и управления талантами.   | ПК-3, УК-3              | Выступление (доклад) на занятии  | Примерный перечень тем для выступления (доклада) на занятии |
|  |                         | Контрольная работа               | Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ    |
|  |                         | Тестирование                     | Примерный перечень тестовых заданий                         |
|  |                         | Экзамен                          | Перечень экзаменационных вопросов                           |
| 2 Методы рекрутмента, привлечение и отбор талантов.              | ПК-3, УК-3              | Контрольная работа               | Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ    |
|  |                         | Тестирование                     | Примерный перечень тестовых заданий                         |
|  |                         | Экзамен                          | Перечень экзаменационных вопросов                           |
| 3 Организация процессов адаптации персонала, удержание талантов. | ПК-3, УК-3              | Контрольная работа               | Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ    |
|  |                         | Отчет по индивидуальному заданию | Примерный перечень вариантов индивидуальных заданий         |
|  |                         | Тестирование                     | Примерный перечень тестовых заданий                         |
|  |                         | Экзамен                          | Перечень экзаменационных вопросов                           |
| 4 Развитие талантов.   | ПК-3, УК-3              | Выступление (доклад) на занятии  | Примерный перечень тем для выступления (доклада) на занятии |
|  |                         | Тестирование                     | Примерный перечень тестовых заданий                         |
|  |                         | Экзамен                          | Перечень экзаменационных вопросов                           |

|   |            |                                  |  |
|---|------------|----------------------------------|--|
| 5 Современные методы управления талантами в области креативных индустрий. | ПК-3, УК-3 | Контрольная работа               | Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ |
|   |            | Отчет по индивидуальному заданию | Примерный перечень вариантов индивидуальных заданий      |
|   |            | Тестирование                     | Примерный перечень тестовых заданий                      |
|   |            | Экзамен                          | Перечень экзаменационных вопросов                        |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка                     | Баллы за ОМ                                | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения |   |  |
|----------------------------|--|---|---|--|
|                            |  | знать   | уметь   | владеть  |
| 2<br>(неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов         | отсутствие знаний или фрагментарные знания  | отсутствие умений или частично освоенное умение             | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков              |
| 3<br>(удовлетворительно)   | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания   | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков           |
| 4 (хорошо)                 | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания                             | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение    | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично)                | ≥ 90% от максимальной суммы баллов         | сформированные систематические знания   | сформированное умение                                       | успешное и систематическое применение навыков                        |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка                     | Формулировка требований к степени компетенции  |
|----------------------------|--|
| 2<br>(неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или<br>Знать на уровне <b>ориентирования</b> , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |

|                          |  |
|--------------------------|--|
| 3<br>(удовлетворительно) | Знать и уметь на <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.   |
| 4 (хорошо)               | Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.   |
| 5 (отлично)              | Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Адаптация - это:
  - а - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
  - б - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
  - в - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.
2. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:
  - а - да;
  - б - нет
3. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):
  - а - достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
  - б - использование испытательного срока для новичка;
  - в - регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
  - г - введение в должность.
4. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:
  - а - продвижение изнутри;
  - б - компенсационная политика;
  - в - использование международных кадров.
5. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:
  - а - самопроявившиеся кандидаты;
  - б - безработные;
  - в - неквалифицированные работники.
6. Краткая трудовая биография кандидата является:
  - а - профессиограмма;
  - б - карьерограмма;
  - в - анкетой сотрудника;
  - г - рекламным объявлением.
7. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:
  - а - да;
  - б - иногда;
  - в - нет.
8. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а - психологические тесты;
  - б - проверка знаний;
  - в - проверка профессиональных навыков;
  - г - графические тесты.
9. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:
- а - психологические тесты;
  - б - проверка знаний;
  - в - проверка профессиональных навыков;
  - г - графический тест.
10. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:
- а - отбор кандидатов;
  - б - найм работника;
  - в - подбор кандидатов;
  - г - заключение контракта;
  - д - привлечение кандидатов.
11. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:
- а - анализ анкетных данных;
  - б - профессиональное испытание;
  - в - экспертиза почерка.
12. Что представляет процесс набора персонала:
- а - создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
  - б - прием сотрудников на работу;
  - в - процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.
13. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько):
- а - привычкой тех, кто работает;
  - б - приемом по рекомендательным письмам;
  - в - требованием со стороны самой работы;
  - г - недостаточной практикой набора.
14. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):
- а - низкие затраты на адаптацию персонала;
  - б - появление новых идей, использование новых технологий;
  - в - появление новых импульсов для развития;
  - г - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.
15. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):
- а - низкие затраты на адаптацию персонала;
  - б - появление новых импульсов для развития;
  - в - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.
16. Что следует понимать под текучестью персонала (при необходимости указать несколько):
- а - все виды увольнений из организации;
  - б - увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
  - в - увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
  - г - увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.
17. Чем отличается оценка деятельности в форме западного варианта аттестации (performance appraisal) от традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант)?
- а) оценка деятельности накладывает ответственность за результаты деятельности на работника и менеджеров в отличие от аттестации;
  - б) оценка деятельности всегда закрепляется официальным документом, решением о заработной плате, продвижении, в отличие от аттестации;

- в) ничем не отличается;
  - г) аттестацию проводят коллеги работника, а оценку специальная комиссия;
  - д) оценка, в отличие от аттестации, проводится по желанию работника.
18. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:
- а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
  - б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
  - в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами;
  - г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя;
  - д) хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда.
19. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на:
- а) соизмерение результатов и затрат, связанных с деятельностью кадровых служб;
  - б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
  - в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений;
  - г) соизмерение затрат, связанных с деятельностью руководителей кадровых служб с затратами службы маркетинга;
  - д) материальное поощрение работников подразделения.
20. Развивающие функции оценки персонала состоят в том, что:
- а) служат основой для мероприятий по развитию и планированию карьеры;
  - б) служат для осведомления сотрудника о результатах ежедневного труда;
  - в) повышают эффективность самой оценки как важнейшего стимулирующего фактора;
  - г) связаны с приемом сотрудников на работу, переводом на другие должности, повышением или понижением по службе, поощрением, наказанием.

### **9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов**

1. Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента.
2. Виды рекрутинга. Внешний и внутренний рекрутинг.
3. Субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и их взаимосвязь.
4. Документооборот в рекрутинге: сопровождение процесса.
5. Профессиональные качества рекрутера.

### **9.1.3. Примерный перечень тем для выступления (доклада) на занятии**

1. Рекрутмент – понятие, классификация и содержание работы.
2. История зарождения рекрутинга.
3. Роль системы управления талантами.
4. Основные принципы и правила привлечения талантов.
5. Виды оценок в потребности персонала.

### **9.1.4. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ**

1. Нетрадиционные методы оценки персонала.
2. Роль психологической службы в организации оценки персонала.
3. Применение информационных технологий при найме, оценке и отборе персонала.
4. Оценка персонала и социальное развитие организации.
5. Системный подход к организации оценки персонала.

### **9.1.5. Примерный перечень вариантов индивидуальных заданий**

1. Актуальность и перспективность видео - и WEB-резюме.
2. Корпоративные и личные блоги сотрудников.
3. Расцвет job- и HR-сайтов, этичность предлагаемых услуг.
4. Онлайн-методы оценки персонала.

## 5. Пост предложения Executive Search услуг.

### 9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

### 9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся                         | Виды дополнительных оценочных материалов  | Формы контроля и оценки результатов обучения   |
|---|---|--|
| С нарушениями слуха                           | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы                        | Преимущественно письменная проверка  |
| С нарушениями зрения                          | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам   | Преимущественно устная проверка (индивидуально)  |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата   | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами  |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы         | Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

### 9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ФС  
протокол № 10 от «16» 12 2022 г.

### СОГЛАСОВАНО:

| Должность                         | Инициалы, фамилия | Подпись  |
|-----------------------------------|-------------------|--|
| Заведующий выпускающей каф. ФС    | В.В. Орлова       | Согласовано,<br>e5bed15c-8ba7-4432-<br>a72f-f86cdce57904 |
| Заведующий обеспечивающей каф. ФС | В.В. Орлова       | Согласовано,<br>e5bed15c-8ba7-4432-<br>a72f-f86cdce57904 |
| Начальник учебного управления     | Е.В. Саврук       | Согласовано,<br>fa63922b-1fce-4aba-<br>845d-9ce7670b004c |

### ЭКСПЕРТЫ:

|                               |               |  |
|-------------------------------|---------------|--|
| Доцент, каф. ФиС              | Л.Л. Захарова | Согласовано,<br>99b56d4a-5ed0-40c3-<br>88c8-3a9ced18829e |
| Заведующий кафедрой, каф. ФиС | В.В. Орлова   | Согласовано,<br>e5bed15c-8ba7-4432-<br>a72f-f86cdce57904 |

### РАЗРАБОТАНО:

|                  |               |  |
|------------------|---------------|--|
| Доцент, каф. ФиС | Л.В. Шевченко | Разработано,<br>27a91c7b-bcc4-4109-<br>836f-08b722047446 |
|------------------|---------------|--|