МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента по УР
_____Ким М.Ю.
«29» _____10_____ 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛА

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **2**
Семестр: **4**
Учебный план набора 2026 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	4 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Самостоятельная работа	85	85	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	108	108	часов
		3	з.е.

Формы промежуточной аттестации	Семестр	Количество
Экзамен	4	
Контрольные работы	4	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ким М.Ю.
Должность: Директор департамента по УР
Дата подписания: 29.10.2025
Уникальный программный ключ:
ed789cd8-2cc6-4431-a59e-8f386b1d44fa

Томск

Согласована на портале № 84795

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков проектирования и использования современных технологий рекрутинга персонала.

1.2. Задачи дисциплины

1. Ознакомление с наиболее важными теоретическими и практическими аспектами работы с персоналом в области рекрутинга персонала, с использованием современных концепций и технологий.
2. Ознакомление с этапами, аспектами и особенностями процесса рекрутинга.
3. Отработка умений правильно администрировать процедуру, рекрутинга, консультирования, аудита и интерпретировать данные.
4. Формирование аналитических и рефлексивных навыков необходимых для понимания принципов и условий реализации технологий рекрутинга.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Индекс дисциплины: Б1.В.ДВ.02.01.

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
Универсальные компетенции		
-	-	-
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		

Согласована на портале № 84795

ПК-7. Способен применять основы трудового законодательства Российской Федерации и нормативные правовые акты, регулирующие деятельность по поиску и подбору персонала	ПК-7.1. Знает Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Знает основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала; понятие и виды социально-трудовых отношений; основы правового регулирования трудовых отношений; Трудовой кодекс Российской Федерации.
	ПК-7.2. Умеет анализировать и применять нормы трудового законодательства Российской Федерации и нормативные правовые акты, регулирующие деятельность по поиску и подбору персонала	Умеет анализировать и определять критерии подбора и расстановки персонала, выбирать процедуры подбора и отбора персонала и методы деловой оценки персонала при найме, соблюдать требования трудового законодательства, находить и использовать в профессиональной деятельности при подборе персонала соответствующие правовые акты РФ.
	ПК-7.3. Владеет навыками использования норм российского законодательства, регулирующего рынок труда, в своей профессиональной деятельности	Владеет навыками разработки стратегии привлечения персонала, технологиями привлечения персонала; использования норм российского законодательства; способен опираться при организации процессов подбора персонала на соответствующие нормативно-правовые акты.
ПК-8. Способен собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-8.1. Знает методы сбора и систематизации информации о рынке труда, способы анализа и использования подобной информации	Знает критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, структуру и показатели рынка труда, методы поиска, оценки и использования в профессиональной деятельности данных о федеральном и региональных рынках труда.
	ПК-8.2. Умеет применять методы анализа рынка труда в целях привлечения трудовых ресурсов в организацию	Умеет находить, систематизировать и использовать информацию о рынке труда в процессе организации подбора и расстановки персонала; выбирать процедуры подбора и отбора персонала и методы деловой оценки при найме персонала.
	ПК-8.3. Владеет навыками сбора, структурирования и анализа информации о рынке труда в целях привлечения квалифицированного персонала	Владеет навыками реализации современных подходов к разработке программ и процедур подбора, отбора и найма персонала, методами деловой оценки персонала при найме; навыками реализации различных подходов к привлечению в организацию персонала с помощью аналитических данных о рынке труда.

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

Согласована на портале № 84795

и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 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
		4 семестр
Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	14	14
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8
Контрольные работы	2	2
Самостоятельная работа обучающихся, всего	85	85
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	36	36
Проработка лекционного материала	24	24
Подготовка к контрольной работе	25	25
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость (в часах)	108	108
Общая трудоемкость (в з.е.)	3	3

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	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
4 семестр						
1 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: актуальные и перспективные задачи	1	2	2	29	34	ПК-7, ПК-8
2 Психологические методики и диагностика	1		2	28	31	ПК-7, ПК-8
3 Практика использования психологических методик в профессиональном отборе	2		4	28	34	ПК-7, ПК-8
Итого за семестр	4	2	8	85	99	
Итого	4	2	8	85	99	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
4 семестр				

Согласована на портале № 84795

1 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: актуальные и перспективные задачи	Профессиональный отбор кадров и профессиональная подготовка персонала. Адаптация персонала в организации и управление карьерой. Управление человеческими ресурсами: мотивация, оценка, аттестация.	1	2	ПК-7, ПК-8
	Итого	1	2	
2 Психологические методики и диагностика	Психометрические требования к инструментам измерения .Типовая практика профессионального отбора: инструментальная эффективность и социальные эффекты. Потенциал предметно-ориентированных методик.	1	2	ПК-7, ПК-8
	Итого	1	2	
3 Практика использования психологических методик в профессиональном отборе	Классические методики: практика использования. Эвристический потенциал специальных методик. Эвристический потенциал пилотажных методик. Комбинации методов исследования в решении задач управления человеческими ресурсами. Компьютерная диагностика: возможности и ограничения.	2	4	ПК-7, ПК-8
	Итого	2	4	
Итого за семестр		4	8	
Итого		4	8	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
4 семестр			
1	Контрольная работа	2	ПК-7, ПК-8
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

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

Согласована на портале № 84795

1 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: актуальные и перспективные задачи	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	12	ПК-7, ПК-8	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	8	ПК-7, ПК-8	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	9	ПК-7, ПК-8	Контрольная работа
	Итого	29		
2 Психологические методики и диагностика	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	12	ПК-7, ПК-8	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	8	ПК-7, ПК-8	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-7, ПК-8	Контрольная работа
	Итого	28		
3 Практика использования психологических методик в профессиональном отборе	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	12	ПК-7, ПК-8	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	8	ПК-7, ПК-8	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	8	ПК-7, ПК-8	Контрольная работа
	Итого	28		
Итого за семестр		85		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		94		

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-7	+	+	+	+	Контрольная работа, Тестирование, Экзамен
ПК-8	+	+	+	+	Контрольная работа, Тестирование, Экзамен

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

Согласована на портале № 84795

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 253 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/493973.

7.2. Дополнительная литература

1. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 208 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/492747.
2. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 321 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/496884 .

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Аксенова Ж.Н. Рекрутинг персонала. Учебное методическое пособие: учебно-методическое пособие / Ж.Н. Аксенова. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2026. – 73 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/9821.

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

Учебно-методические материалы для самостоятельной 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. Электронный курс по дисциплине

1. Аксенова, Ж.Н. Рекрутинг персонала [Электронный ресурс]: электронный курс / Ж.Н. Аксенова. - Томск: ФДО, ТУСУР, 2023. (доступ из личного кабинета студента). (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

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. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

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

Согласована на портале № 84795

тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

Учебная аудитория для проведения занятий практического и лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для выполнения курсовых работ/проектов

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. 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, 101 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 107 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 130 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.

8.3. 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

Согласована на портале № 84795

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 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: актуальные и перспективные задачи	ПК-7, ПК-8	Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
2 Психологические методики и диагностика	ПК-7, ПК-8	Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
3 Практика использования психологических методик в профессиональном отборе	ПК-7, ПК-8	Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		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 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (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

Согласована на портале № 84795

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 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне **ориентирования**, 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 (удовлетворительно)	Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на **аналитическом** 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 **системном** 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. В настоящее время рост безработицы в развитых странах происходит за счет лиц с:
   а. низкой профессиональной квалификацией;
   б. высокой профессиональной квалификацией;
   в. ограниченными возможностями;
   г. непрестижным образованием.
2. В современной концепции управления работающие в организации люди рассматриваются как:
   а. производственные силы;
   б. ключевой ресурс стратегического развития;
   в. составляющая процесса производства;
   г. обслуживающий персонал.
3. По направлениям движения работника в структуре организации можно разграничить карьеры:
   а .высшую и низшую;
   б. вертикальную и горизонтальную;

Согласована на портале № 84795

в. прямую и волнообразную;
г. продольную и поперечную.

4. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет
   а. численную адаптацию рабочей силы;
   б. функциональную адаптацию рабочей силы;
   в. дистанционную адаптация рабочей силы;
   г. финансовая адаптация рабочей силы.
5. Целью какого этапа является сохранение контактов на случай нового обращения
   а. этап принятия решения;
   б. этап прохождения собеседования;
   в. этап обратной связи с руководителями других фирм;
   г. этап подготовки к собеседованию.
6. Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям
   а. перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
   б. прекращение приема на работу;
   в. заключение краткосрочных контрактов;
   г. переобучение персонала.
7. Перед тем как принять предложение о работе необходимо оценить:
   а. перспективы карьерного роста
   б. численность предприятия
   в. свое физическое здоровье
   г. количество конкурентов у предприятия
8. Существуют следующие варианты классификации расходов на персонал:
   а. по их типу;
   б. по виду hr-деятельности;
   в. по формам оплаты;
   г. по усмотрению руководителя.
9. Процедура оформления на работу, регламентируемая с Трудовым кодексом РФ, начинается:
   а. со знакомства с должностной инструкцией;
   б. с инструкцией по технике безопасности;
   в. с записи в трудовой книжке;
   г. с написания заявления о приеме на работу.
10. Внутренний рынок труда основывается на профессиональном движении работников:
    а. к высоким достижениям;
    б. в конкурсе вакансий;
    в. в повышении квалификации;
    г. внутри организации.

9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Факторами вероятно профессиональной успешности субъектов выступают:
   а. регулярное обучение и переобучение персонала
   б. соответствие требований рабочего места индивидуальным качествам субъекта
   в. месторасположение организации (предприятия), развитие транспортных магистралей
   г. соответствие корпоративной культуры индивидуальным ценностям и мотивам работника
2. Профессиональный отбор — это:
   а. прогноз перспективной потребности в персонале
   б. изучение рынка рабочей силы
   в. технологии и процесс выделения кандидатов на работу из числа заявленных претендентов
   г. подготовка процедур предстоящей аттестации

Согласована на портале № 84795

3. Успешность профессионального отбора определяется:
   а. уровнем аутопсихологической компетентности кандидатов
   б. изучением рынка рабочей силы
   в. уровнем социально-психологической компетентности кандидатов
   г. прогнозом перспективной потребности в персонале
4. Адаптация человека к труду — это:
   а. формирование его индивидуального стиля деятельности
   б. интеграция знаний, умений, навыков работника и условий рабочей среды (окружения)
   в. процесс согласования ожиданий человека и реальных условий труда
   г. оптимизация психических и физиологических затрат и результатов труда
5. Успешность управления человеческими ресурсами определяется:
   а. регулярностью контроля (работы, дисциплины)
   б. согласованностью кадровой политики, технологий деятельности, состояния рынка рабочей силы
   в. согласованностью оперативных, тактических и стратегических кадровых решений
   г. качеством интеграции разных средств воздействия на трудовую активность работников (стимулирования, обучения, аттестации и проч.)
6. Управление человеческими ресурсами — это:
   а. сбор запросов линейных руководителей об актуальных потребностях в заполнении должностных позиций
   б. согласованность тактических и стратегических актов по подбору персонала
   в. согласованность тактических и стратегических актов по внутреннему подбору персонала и отбору новых кандидатов
   г. согласованность мероприятий по обучению и переподготовке персонала
7. Успешность аттестации персонала организации определяется:
   а. воссозданием каналов «обратной связи» — согласования ожиданий руководства и представлений работника о своей работе и ее результатах
   б. наличием конкурентных отношений между отдельными сотрудниками и подразделениями
   в. согласованностью техник оценки экспертами работы, организационного поведения аттестуемого и технологий его деятельности
   г. регулярностью проведения процедуры
8. Психологическая методика — это инструмент, эффективность использования которого определяется:
   а. характером постановки задач (комплекса сопряженных задач), учитывающей требования деятельности, ее условия, характер взаимодействия субъектов, сложившуюся практику управления человеческими ресурсами и др.
   б. квалификацией пользователя
   в. частотой использования
   г. качествами методики (надежностью, валидностью, прогностичностью)
9. Психологические методики принято классифицировать по таким основаниям, как:
   а. принцип измерения (проективные техники, стандартизованные самоотчеты, аппаратурные тесты и др.)
   б. форма (индивидуальная, групповая)
   в. отечественные и зарубежные
   г. структура заданий (вербальные, невербальные и др.)
10. Как называются методики диагностики личности, в которых обследуемым предлагается реагировать на неопределенную (многозначную) ситуацию (например, интерпретировать содержание сюжетной картинки, завершить неоконченное предложение, нарисовать дом, дерево, человека)?
    а. проектные
    б. проективные
    в. бланковые
    г. стандартные

Согласована на портале № 84795

9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Расчет метрик эффективности рекрутинга. Рассчитайте ключевые метрики рекрутинга: Time to Fill (TTF) – время закрытия вакансии, Cost per Hire (CPH) – стоимость найма, Quality of Hire (QoH) – качество найма. Сравнить полученные показатели с бенчмарками, выявить вакансии с отклоняющимися метриками и сформулировать направления по улучшению процесса подбора.
2. Анализ потребности и профилирование должности. 1. Проанализируйте потребность заказчика, задайте 3–4 уточняющих вопроса, чтобы перевести общий запрос в конкретные бизнес-задачи. 2. Переведите бизнес-задачи в требования к кандидату, определите, какие профессиональные и личностные компетенции нужны для их решения. 3. Разработайте профиль должности в виде таблицы, разделив требования на обязательные (must-have) компетенции (без них наем невозможен) и желательные (nice-to-have) компетенции (они усиливают кандидата, но не критичны).
3. Воронка найма и управление конверсией. 1. Рассчитайте конверсию на каждом этапе. Используйте формулу: Конверсия этапа = (Количество кандидатов, перешедших на следующий этап / Количество кандидатов, вошедших в данный этап) × 100%. Для последнего этапа (выход на работу) конверсия рассчитывается от этапа «оффер». Заполните таблицу конверсии.
4. EVP и карта каналов привлечения. Разработать ценностное предложение работодателя (EVP), составить карту каналов привлечения (не менее 3), предложить метрики эффективности и описать интеграцию EVP в каждый канал.
5. Построение дашборда рекрутинга. Визуализируйте ключевые метрики рекрутинга (Time to Fill, Cost per Hire, Quality of Hire, воронку, эффективность каналов) в Excel/Googletаблице, проанализируйте динамику и на основе полученных данных сформулируйте управленческие решения.

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 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

Согласована на портале № 84795

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.

Согласована на портале № 84795

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 10 от «23» 10 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Начальник учебного управления	Г.А. Цой	Согласовано, 8a5745e4-63a0-4946-bbb0-ce4977ac113e

ЭКСПЕРТЫ:

Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876

РАЗРАБОТАНО:

Доцент, каф. менеджмента	Ж.Н. Аксенова	Разработано, 93c7f0de-e33a-4f43-a695-a61e44901595

Согласована на портале № 84795