

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

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

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 2024 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<br>(включая промежуточную аттестацию) | 108       | 108   | часов   |
|  |           | 3     | з.е.    |

| Формы промежуточной аттестации | Семестр | Количество |
|--------------------------------|---------|------------|
| Экзамен                        | 4       |            |
| Контрольные работы             | 4       | 1          |

## 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 |
|---|-----------------------------------|---|
| <b>Универсальные компетенции</b>        |                                   |   |
| -                                       | -                                 | -   |
| <b>Общепрофессиональные компетенции</b> |                                   |   |
| -                                       | -                                 | -   |
| <b>Профессиональные компетенции</b>     |                                   |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| 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**

## 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 |
| <b>Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>           | 14          | 14        |
| Лекционные занятия   | 4           | 4         |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя                  | 8           | 8         |
| Контрольные работы   | 2           | 2         |
| <b>Самостоятельная работа обучающихся, всего</b>                       | 85          | 85        |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 30          | 30        |
| Проработка лекционного материала                                       | 30          | 30        |
| Подготовка к контрольной работе  | 25          | 25        |
| <b>Подготовка и сдача экзамена</b>                                     | 9           | 9         |
| <b>Общая трудоемкость (в часах)</b>                                    | 108         | 108       |
| <b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>                                     | 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 |
|--|--------------|-------------|--------|--------------|--|-------------------------|
| <b>4 семестр</b>   |              |             |        |              |  |                         |
| 1 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: актуальные и перспективные задачи | 1            | 2           | 2      | 20           | 25   | ПК-7, ПК-8              |
| 2 Психологические методики и диагностика   | 1            |             | 2      | 15           | 18   | ПК-7, ПК-8              |
| 3 Практика использования психологических методик в профессиональном отборе                     | 2            |             | 4      | 20           | 26   | ПК-7, ПК-8              |
| Итого за семестр   | 4            | 2           | 8      | 55           | 69   |                         |
| Итого  | 4            | 2           | 8      | 55           | 69   |                         |

### 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 |
|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------|-------------------------|
| <b>4 семестр</b>                   |                                      |                                      |        |                         |

|   |  |   |   |            |
|---|--|---|---|------------|
| 1<br>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<br>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<br>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 |
|------------------|---|-----------------|-------------------------|
| <b>4 семестр</b> |   |                 |                         |
| 1                | Контрольная работа с автоматизированной проверкой | 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 |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|----------------|
| <b>4 семестр</b>                   |                             |                 |                         |                |

|  |  |    |            |                       |
|--|--|----|------------|-----------------------|
| 1 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: актуальные и перспективные задачи | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПК-7, ПК-8 | Тестирование, Экзамен |
|  | Проработка лекционного материала                                       | 10 | ПК-7, ПК-8 | Экзамен               |
|  | Подготовка к контрольной работе  | 10 | ПК-7, ПК-8 | Контрольная работа    |
|  | Итого  | 30 |            |                       |
| 2 Психологические методики и диагностика   | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПК-7, ПК-8 | Тестирование, Экзамен |
|  | Проработка лекционного материала                                       | 10 | ПК-7, ПК-8 | Экзамен               |
|  | Подготовка к контрольной работе  | 5  | ПК-7, ПК-8 | Контрольная работа    |
|  | Итого  | 25 |            |                       |
| 3 Практика использования психологических методик в профессиональном отборе                     | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПК-7, ПК-8 | Тестирование, Экзамен |
|  | Проработка лекционного материала                                       | 10 | ПК-7, ПК-8 | Экзамен               |
|  | Подготовка к контрольной работе  | 10 | ПК-7, ПК-8 | Контрольная работа    |
|  | Итого  | 30 |            |                       |
| 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

## 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: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Ж.Н. Аксенова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. – 17 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. Иное учебно-методическое обеспечение

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

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, Лаборатория

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа  
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, 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.

## **8.3. 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 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<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

- В настоящее время рост безработицы в развитых странах происходит за счет лиц с:
  - низкой профессиональной квалификацией;
  - высокой профессиональной квалификацией;
  - ограниченными возможностями;
  - непрестижным образованием.
- В современной концепции управления работающие в организации люди рассматриваются как:
  - производственные силы;
  - ключевой ресурс стратегического развития;
  - составляющая процесса производства;
  - обслуживающий персонал.
- По направлениям движения работника в структуре организации можно разграничить карьеры:
  - высшую и низшую;
  - вертикальную и горизонтальную;

- 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 адаптацию 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

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, аппаратные 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. проективные
  - б. проективные
  - в. бланковые
  - г. стандартные

### 9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Для специальных и пилотажных методик характерно:
  - а. их можно рекомендовать лишь как средства решения косвенных задач
  - б. их содержание, критерии и нормы отбора известно лишь разработчику
  - в. обследуемые могут заблаговременно готовиться к встрече с диагностом
  - г. их разработке, валидации и стандартизации уделяется много времени и сил
2. Что не является специальной методикой?
  - а. тест-опросник Р. Б. Кеттелла
  - б. методика «Ценностные ориентации»
  - в. методика «19 ВАТ»
  - г. методика «ПВК: Идеальный сотрудник»
3. Аутплейсмент предполагает ...
  - а. трудоустройство персонала, увольняемого из компании-заказчика на заранее оговоренных и юридически подкрепленных условиях
  - б. достаточно долгий и тщательный поиск высококвалифицированных специалистов
  - в. поиск уникального специалиста или руководителя уже зарекомендовавшего себя положительно в своей профессиональной области
  - г. приоритетную ориентацию на переманивание сотрудников у конкурентов
4. В соответствии с исследованиями наиболее эффективный метод поиска работы – это ...
  - а. расспросы друзей об их местах работы
  - б. обращение в частное агентство по трудоустройству
  - в. ответы на рекламу в газетах
  - г. непосредственное обращение к работодателю
5. Вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих, отличительной чертой которого является массовость поиска и формальный характер подбора, небольшой срок снятия заявки, – это ...
  - а. классический рекрутмент
  - б. хэдхантинг
  - в. аутсорсинг
  - г. аутплейсмент
6. Высокая текучесть кадров ...
  - а. свидетельствует о ведущей роли внешних рынков труда для предприятия
  - б. свидетельствует о ведущей роли внутренних рынков труда для предприятия
  - в. может свидетельствовать о ведущей роли как внешних, так и внутренних рынков труда для предприятия, в зависимости от ситуации
  - г. определяет количественные и качественные потребности организации в персонале
7. Деятельность, связанная с человеческими ресурсами, которая нацелена на удовлетворение будущих потребностей организации, – это ...
  - а. планирование человеческих ресурсов
  - б. компенсации
  - в. консультации
  - г. взаимоотношения с профсоюзами
8. Для нового работника (кроме главного бухгалтера и директора) максимально возможная длительность испытательного срока ...
  - а. определяются индивидуально работодателем и не ограничена составляет
  - б. 1 месяц составляет
  - в. 3 месяца составляет
  - г. 6 месяцев составляет
9. Заполнение вакансии за счет привлечения кандидатов со стороны относится к ...
  - а. внешнему рекрутингу
  - б. внутреннему рекрутингу
  - в. неформальному поиску кандидатов
  - г. аутсорсингу
10. Использование аутстаффинга для замещения основной части вакансий рекомендуется ...
  - а. любым организациям
  - б. предъявляющим повышенные требования к квалификации, ответственности и

лояльности персонала

в. при сезонном или временном характере необходимых к выполнению работ

г. при поиске уникального специалиста или руководителя

## 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 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 Менеджмента  
протокол № 11 от «23» 11 2023 г.

### СОГЛАСОВАНО:

| Должность                                  | Инициалы, фамилия | Подпись  |
|--|-------------------|--|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента    | М.А. Афонасова    | Согласовано,<br>b62b44b3-4a58-4b2a-<br>82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова    | Согласовано,<br>b62b44b3-4a58-4b2a-<br>82c7-683ac1767431 |
| Начальник учебного управления              | И.А. Лариошина    | Согласовано,<br>c3195437-a02f-4972-<br>a7c6-ab6ee1f21e73 |

### ЭКСПЕРТЫ:

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

### РАЗРАБОТАНО:

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