

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»  
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)**

**СОГЛАСОВАНО**  
Руководитель ОПОП



А.Н.Леухин

«04» апреля 2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий кафедрой менеджмента



Е.В.Крюкова

«04» апреля 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТМЕНТА**

Составитель(и)

**Минева О.К., профессор,  
доктор экономических наук,  
профессор кафедры менеджмента**

Согласовано с работодателями:

**Азизов Р.А., руководитель агентства по  
занятости населения Астраханской области;  
Варжина А.А., генеральный директор ООО  
«Елисей»**

Направление подготовки /  
специальность

**38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /  
специализация ОПОП

**Управление персоналом в условиях цифровой  
трансформации**

Квалификация (степень)

**магистр**

Форма обучения

**заочная**

Год приёма

**2024**

Курс

**2**

Семестр(ы)

**3**

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**1.1. Целями освоения дисциплины (модуля) «Технологии рекрутмента»** являются формирование у слушателей представления и знания о рекрутменте как о системе.

**1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля) «Технологии рекрутмента»:**

- выработать умение использования методов и технологии поиска, подбора и оценки персонала на различные вакансии;
- выработать умение проведения различных типов собеседований, проведения комплексной оценки кандидата на занятие вакансии.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

**2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Технологии рекрутмента»** относится к Блоку Б1. Шифр Б1.В.Д.05.02. Изучение дисциплины осуществляется в 3-м семестре.

**2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами (модулями):**

- «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Инновационный менеджмент» и т. д.

Знания: идентификация психологических типов личности для оптимизации производственного процесса

Умения: применять полученные управленческие знания и навыки на практике;

Навыки: стратегического проектирования и внедрения системы мотивации и стимулирования персонала в организациях разных форм с учетом психологических типов личности

**2.3. Перечень последующих учебных дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):**

- «Обучение и развитие персонала. Управление талантами», «Лидерство и формирование команды», Преддипломная практика и др.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

а) Универсальные:

**УК-1** - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

б) Общепрофессиональные – нет.

в) Профессиональные:

**ПК-4** – Способен сформировать систему стратегического управления персоналом организации.

**Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения**

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)

<b>УК-1</b>	Методы определения пробелов в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.	Определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.	Навыками определения пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.
<b>ПК-4</b>	Системы стратегического управления персоналом организации	Определять методы формирования системы стратегического управления персоналом организации.	Навыками формирования системы стратегического управления персоналом организации.

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объём дисциплины (модуля) составляет 2 зачётные единицы, в том числе 12 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них лекции – 4 час., практические - 8 часов), и 60 часов – на самостоятельную работу обучающихся

**Таблица 2 - Структура и содержание дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Тема 1. Сущность рекрутинга и оценка персонала.	3	2	4			30	Опрос, разбор кейсов
2	Тема 2. Отбор кандидатов, собеседования и рекрутинговые компании.	3	2	4			30	Опрос, разбор кейсов
	<b>ИТОГО</b>	<b>72</b>	<b>4</b>	<b>8</b>			<b>60</b>	<b>Зачет</b>

**Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций**

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		УК-1	ПК-4	
Тема 1. Сущность рекрутинга и оценка персонала.	36	+	+	2
Тема 2. Отбор кандидатов, собеседования и рекрутинговые компании.	36	+	+	2

<b>Итого</b>	<b>72</b>			

### **Краткое содержание каждой темы дисциплины.**

#### **Тема 1. Сущность рекрутинга и оценка персонала.**

Понятие рекрутинга. Составление профиля кандидата. Предмет курса, его структура, основные категории, взаимосвязь с другими дисциплинами и качественные отличия от других курсов. История развития рекрутинга. Особенности составления профиля. Поиск и подбор персонала. Процесс поиска кандидатов на вакантные рабочие места и должности. Источники найма персонала, их преимущества и недостатки. Оценка персонала. Оценка кандидатов на рабочие места.

#### **Тема 2. Отбор кандидатов, собеседования и рекрутинговые компании.**

Отбор наиболее подходящих, лучших кандидатов из резерва, созданного в ходе набора: выбор в зависимости от обстоятельств, выбор в зависимости от технических знаний, выбор на руководящие должности. Технология проведения собеседований. Виды собеседований. Структура интервью. Использование тестовых методик. Управление персоналом в рекрутинге. Особенности подбора специалистов – рекрутеров. Структура рекрутинговых компаний.

## **5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)**

Освоение дисциплины «Технологии рекрутмента» обучающимися предполагает посещение и прослушивание лекций, работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий и практикующих упражнений под руководством преподавателя, как в группах, так и индивидуально; обсуждение конкретных ситуаций. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

### **5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)**

По каждой теме необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал лекций (в тч, в LMS Moodle «Цифровое обучение»), учебников и учебных пособий из раздела 8. «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия или изучения материала по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо сдать преподавателю на следующем занятии для проверки.

#### **Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся**

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
--	--------------	--------------

Тема 1. Сущность рекрутинга и оценка персонала.	30	Изучение лекционного материала, работа с кейсами
Тема 2. Отбор кандидатов, собеседования и рекрутинговые компании.	30	Изучение лекционного материала, работа с кейсами

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно. Не предусмотрено.

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии

### 6.1. Образовательные технологии

**Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий**

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Сущность рекрутинга и оценка персонала.		Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 2. Отбор кандидатов, собеседования и рекрутинговые компании.		Фронтальный опрос, тематические дискуссии	Не предусмотрено

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle «Цифровое обучение») или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование LMS Moodle «Цифровое обучение» для размещения электронных

образовательных ресурсов;

- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций.

### 6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

#### 6.3.1. Программное обеспечение

##### *Перечень лицензионного программного обеспечения*

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

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

№ п/п	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
1	<u>Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС»</u> <a href="http://dlib.eastview.com">http://dlib.eastview.com</a> Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов <a href="http://www.polpred.com">www.polpred.com</a>
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» <a href="https://library.asu.edu.ru/catalog/">https://library.asu.edu.ru/catalog/</a>
4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» <a href="https://journal.asu.edu.ru/">https://journal.asu.edu.ru/</a>

5	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. <a href="http://mars.arbicon.ru">http://mars.arbicon.ru</a>
6	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

**Таблица 5. Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Сущность рекрутинга и оценка персонала.	УК-1, ПК-4	Кейсы
2	Тема 2. Отбор кандидатов, собеседования и рекрутинговые компании.	УК-1, ПК-4	Кейсы

### 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

**Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя

3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

**Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

### 7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

#### Тема 1. Сущность рекрутинга и оценка персонала.

- Понятие рекрутинга.
- Составление профиля кандидата.
- Предмет курса, его структура, основные категории, взаимосвязь с другими дисциплинами и качественные отличия от других курсов.
- История развития рекрутинга.
- Особенности составления профиля. Поиск и подбор персонала.
- Процесс поиска кандидатов на вакантные рабочие места и должности.
- Источники найма персонала, их преимущества и недостатки.
- Оценка персонала.
- Оценка кандидатов на рабочие места.

#### Кейс 1.

Андрей, 24 года, работает в магазине готовой мебели «Мебелиссимо» (г. Воронеж) продавцом-консультантом в течение двух лет. Параллельно получает высшее образование по специальности «экономика», заочно. Проживает один на съемной квартире, родители и 2 младшие сестры живут в соседнем маленьком городе. Изначально придя в магазин просто подработать, Андрей открыл себя в продажах – в первый же месяц работы он продал столько же единиц мебели, сколько опытные, давно работающие в этой точке продавцы-консультанты. В последующие месяцы молодой сотрудник стал настоящей «звездой», продавая на 40-50% больше своих коллег. Подработка превратилась в основной вид деятельности и главный предмет интереса, Андрей получал хорошие премии, проснулся азарт продавца, учеба отошла на второй план.

Но в последние 3 месяца что-то изменилось: Андрей по-прежнему перевыполняет план, но по сравнению с предыдущими результатами его показатели просели сначала на 10 – 15%, а затем на 20-35%. Андрей хорошо выполняет свои обязанности, но его интерес и азарт уменьшаются с каждым днем. Так, управляющий заметил, что, помогая покупателю выбирать диван, Андрей внимательно выслушивает потенциального покупателя, подробно рассказывает и демонстрирует ассортимент, но не «дожимает» его до покупки в случае сомнения. Также дополнительные опции, увеличивающие сумму в чеке (обивка люкс, изоляция пружин, съемный чехол), Андрей

проговаривает просто «для галочки», не стараясь донести до покупателя действительную выгоду от этих дополнительных приобретений. Раньше Андрей прекрасно с этим справлялся, и, следовательно, дело точно не в недостатке знаний и умений.

Задание:

Проанализируйте ситуацию и предположите,

- Каковы могут быть причины описанной ситуации?
- Какие меры должен предпринять директор магазина?

## **Тема 2. Отбор кандидатов, собеседования и рекрутинговые компании.**

- Отбор кандидатов, собеседования и рекрутинговые компании.
- Отбор наиболее подходящих, лучших кандидатов из резерва, созданного в ходе набора: выбор в зависимости от обстоятельств, выбор в зависимости от технических знаний, выбор на руководящие должности.
- Технология проведения собеседований.
- Виды собеседований.
- Структура интервью.
- Использование тестовых методик.
- Управление персоналом в рекрутинге.
- Особенности подбора специалистов – рекрутеров.
- Структура рекрутинговых компаний.

### **Кейс 2.**

Оцениваемому руководителю выдается на руки распечатанный текст с заданием. Такой же текст получают члены оценочной комиссии.

Упражнение для оценки текущих управленческих навыков руководителя отдела продаж

Инструкция

Вы – руководитель отдела продаж. В Вашем подчинении находятся 3 менеджера по продажам.

Недавно Вы ввели практику персональных ежемесячных письменных отчетов подчиненных Вам менеджеров по продажам. В некоторых отчетах Вы встречаете следующие формулировки о выполненной работе за месяц:

- Обзвон потенциальных клиентов.
- Работа с клиентской базой.
- Составление плана на регион.
- Составление отчетов для руководства.
- Работа с компьютером.
- Текущая работа.

Оцените качество подобных формулировок. Какие действия можно предпринять, чтобы отчеты отражали реальную картину дел в отделе продаж?

### **Перечень вопросов на зачет**

1. Технологии рекрутмента персонала коммерческой организации: понятийный и классификационный анализ.
2. Технологии адаптации персонала коммерческой организации: понятийный и классификационный анализ.
3. История возникновения и развития рекрутмента в России.
4. История возникновения и развития рекрутмента за рубежом.
5. История возникновения и развития технологий адаптации персонала в России.
6. История возникновения и развития технологий адаптации персонала за рубежом.
7. Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.
8. Характеристика основных этапов процесса адаптации персонала в коммерческой организации.
9. Технология работы рекрутинговой компании.

10. Информационное обеспечение рекрутинга.
11. Информационное обеспечение адаптации персонала.
12. Технологии описания рабочего места (должности) при рекрутменте.
13. Разработка личностной спецификации и квалификационной характеристики при рекрутинге персонала.
14. Особенности составления плана рекрутмента и плана–графика работ.
15. Особенности составления программы адаптации.
16. Анализ возможных источников набора кадров.
17. Психодиагностика как методический инструментарий при найме персонала.
18. Специфика отбора конкурсантов на вакантные должности на основе документов.
19. Рекрутерская информация.
20. Собеседование как метод отбора персонала при рекрутменте.
21. Тестирование как метод отбора персонала при рекрутменте.
22. Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций при рекрутменте.
23. Услуги рекрутинговых организаций.
24. Стратегии рекрутингового бизнеса.
25. Сопровождение кандидата на этапе адаптации.
26. Этапы развития рекрутингового бизнеса в России.
27. Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.
28. Технология ассесмент–центра.
29. Оценка эффективности рекрутинговых мероприятий.
30. Оценка эффективности адаптационных мероприятий.
31. Взаимосвязь рекрутинговых и адаптационных мероприятий.

**Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов**

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
<b>УК – 1- Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</b>				
1.	Задание закрытого типа	Толерантность - это способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни другого человека, которые отличаются от собственных. 1) да 2) нет	1	1
2.		Конфессиональная общность - это особый тип социальной общности людей, либо исповедующих одну религию, либо придерживающихся какого-нибудь одного ее направления, течения, секты: 1) нет 2) да	2	1

3.		Этические нормы – это система общих ценностей и правил этики, соблюдение которых организация требует от своих сотрудников 1) да 2) нет	1	1
4.		Культурными различиями принято считать образ мысли и действий людей, различающиеся или уникальные в разных культурах 1) да 2) нет	1	1
5.		Диалог культур – это многообразие культурных форм и явлений, которые порождают единую человеческую деятельность 1) да 2) нет	1	1
6.	Задание открытого типа	Ситуационная задача: Какого сотрудника не эффективно стимулировать потенциальным карьерным ростом (согласно мотивационным типам личности)	«Люмпен»	5
7.		Ситуационная задача: Сотруднику А приказом по предприятию объявлен выговор, к какому мотивационному типу по Герчикову он должен относиться, чтобы наказание было действенно	«Патриот» и «Люмпен»	5
8.		Ситуационная задача: Сотруднику В приказом по предприятию объявлена благодарность, к какому мотивационному типу по Герчикову он должен относиться, чтобы поощрение было действенно	«Патриот» и «Профессионал»	5
9.		Ситуационная задача: Какого сотрудника не эффективно порицать (согласно мотивационным типам личности)	«Профессионал» «Хозяйский»	5
10.		Ситуационная задача: Какого сотрудника эффективно	«Профессионал» «Хозяйский»	5
№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)

**ПК-4 – Способен сформировать систему стратегического управления персоналом организации**

1.	Задание закрытого типа	Какие методы оценки персонала используются в системе кадровой ротации? а) Постепенная, медленная оценка б) Быстрая оценка	а	1
----	------------------------	---	---	---

2.		Какие подходы включает система управления человеческими ресурсами?	a	1
3.		Какие два научных подхода к управлению персоналом существуют в настоящее время? А) Рационалистический и поведенческий Б) Рационалистический и эмоциональный В) Поведенческий и эмоциональный	a	1
4.		Какие два "полюса" представлений о человеке и направлениях управления выделяются? Человек рассматривается как ресурс производственной системы и как личность со своими потребностями, мотивами, ценностями Человек рассматривается только как ресурс производственной системы Человек рассматривается только как личность со своими потребностями, мотивами, ценностями	a, c	1
5.		О чем говорил Ф. Тейлор как о способах управления персоналом? Ф. Тейлор высказывался за повышение заинтересованности рабочих и активизации их трудового поведения через заботу о них за пределами производства б) Ф. Тейлор высказывался за увеличение заработной платы рабочих Ф. Тейлор не высказывался о способах управления персоналом	a	1
6.		Что думал А. Файоль о способах управления персоналом?	a	1
7.	Задание открытого типа			
8		Ситуационная задача: Какими сквозными цифровыми технологиями можно воспользоваться при разработке развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	1. Субтехнологии 2. Технологии VR/ AR 3. Технологии распределенного реестра и тд.	5

9	Ситуационная задача: Технология «4 Почему» приведите конкретный пример как им воспользоваться при разработке развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес- модели организаций	1. Почему? 2. А почему бы и «нет»? 3. А почему бы и не я? 4. А почему бы не сейчас?	5
10	Ситуационная задача: Какие задачи должны HR решать при реализации стратегии управления персоналом (перечислите)	1. Привлечение персонала 2. Отбор и найм персонала 3 Изучение и анализ рабочих мест и условий производственной деятельности и тд.	5
11	Ситуационная задача: Перечислите этапы процесса стратегического управления и приведите примеры	1. Стратегический анализ; 2. Стратегический выбор (собственно планирование); 3.Реализация стратегии (реализация принятого решения)	5

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре менеджмента, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

#### 7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

**Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине**

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
<b>Основной блок</b>				
1.	Выполнение практических заданий	LMS Moodle «Цифровое обучение»	80	до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»
<b>Всего</b>			<b>80</b>	-
<b>Блок бонусов</b>				

2.	Своевременное выполнение всех заданий – до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»		10	
<b>Всего</b>			<b>90</b>	-
Дополнительный блок				
3.	Зачет		10	
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>	-

**Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)**

Показатель	Балл
<i>Неготовность к занятию</i>	- 5

**Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)**

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	Зачтено
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

## 8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 8.1. Основная литература:

1. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7.
2. Петрова, Ю. А. 10 критериев оценки персонала : учебное пособие / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 101 с. — ISBN 978-5-4486-0451-5.
3. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07060-6.

### 8.2. Дополнительная литература

1. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06318-9.
2. Кибанова, А.Я.. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой : Учебное пособие / А.Я. Кибанова — Москва : Проспект, 2021. — 67 с. — ISBN 978-5-392-11673-7.
3. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9.

### 8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
2. Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» <http://dlib.eastview.com>. Регистрация с компьютеров АГУ.
3. Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) <http://mars.arbicon.ru>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - <http://window.edu.ru>
5. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации - <https://minobrnauki.gov.ru>
6. Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» - <http://zhit-vmeste.ru>

## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

## **10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-

двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).