

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии  
Кафедра управления персоналом и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Хагуров Т.А.

« 29 » мая 2020г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.07 Подбор и оценка персонала

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программа «Управление кадровым потенциалом организации»

Программа подготовки академическая

Форма обучения очная, заочная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины «Подбор и оценка персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии  
протокол № 12 от 20 мая 2020 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной психологии А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии  
протокол № 06 от 25 мая 2020 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Женетль А.С.

Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Орел А.А.

Доцент кафедры экономики организации, регионального и кадрового менеджмента КубГУ, канд.психол.наук

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

Дисциплина Б1.В.07 «Подбор и оценка персонала» основывается на теоретических и прикладных подходах, представленных в области управления персоналом.

Целью преподавания и изучения дисциплины является формирование у магистрантов профессиональной готовности к эффективной реализации направлений и этапов формирования качественного и количественного состава персонала в соответствии с ключевыми целями и задачами организации.

### **1.2 Задачи дисциплины.**

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач*:

- ознакомить магистрантов с современными теоретическими подходами в области подбора и оценки персонала организации;
- освоить базовые навыки, необходимые для успешной реализации всех этапов подбора сотрудников в организацию;
- сформировать понимание основных каналов привлечения кандидатов в организацию;
- ознакомить с современными методами оценки персонала;
- сформировать навыки самостоятельного применения оценочных процедур;
- сформировать понимание критериев эффективности отборочных и оценочных процедур, используемых в организации

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина «Подбор и оценка персонала» включена в профессиональный цикл вариативной части учебного плана и является обязательной дисциплиной.

Дисциплина «Подбор и оценка персонала» связана, прежде всего, с такими курсами, как «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии управления развитием персонала», «Управление организационной культурой», «Особенности управления человеческими ресурсами в образовательных и медицинских учреждениях», и др.

Коды формируемых компетенций: ОПК-5; ПК-3; ПК-4; ПК-6; ПК-13; ПК-20

### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части)                                                                                                                             | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны |                                                                                      |                                                                     |
|--------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
|        |                    |                                                                                                                                                                   | знать                                                       | уметь                                                                                | владеть                                                             |
| 1.     | ОПК - 5            | Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | Теоретические аспекты командообразования в организации      | Отстаивать свою позицию, убеждать, предлагать компромиссные и альтернативные решения | Технологиями и инструментами управления взаимоотношениями в команде |
| 2.     | ПК - 3             | Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора                                                                                            | Стратегические цели и задачи организации; Специфику         | Организовать работу по привлечению кандидатов в                                      | Современными инструментами оценки кандидатов                        |

| № п.п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части)                                                                                                                                                                                               | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны                                                    |                                                                                                                                                                                |                                                                                             |
|--------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
|        |                    |                                                                                                                                                                                                                                     | знать                                                                                                          | уметь                                                                                                                                                                          | владеть                                                                                     |
|        |                    | конкурентоспособного персонала                                                                                                                                                                                                      | кадровой политики организации; Современные технологии подбора персонала                                        | организацию; Анализировать эффективность каналов привлечения; Выбрать методы оценки персонала в соответствии с целями, задачами, корпоративной культурой организации           |                                                                                             |
| 3.     | ПК - 4             | Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации                                                                                                                                                            | Нормативную базу процедур адаптации персонала в организации                                                    | Организовывать работу по разработке программ адаптации для различных категорий сотрудников в организации; Эффективно взаимодействовать со всеми участниками процесса адаптации | Технологиями и инструментами контроля и обратной связи с сотрудниками в процессе адаптации; |
| 4.     | ПК-6               | Умение определять цели, задачи, виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации                                                                                                         | Знать современные методы, технологии инструменты оценки персонала, возможности их применения                   | Выбирать методы оценки, наиболее соответствующие стратегическим планам организации;                                                                                            | Технологиями и инструментами оценки                                                         |
| 5.     | ПК-13              | Знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала                                                                                                              | Критерии эффективности подбора с учетом актуальных целей и задач организации                                   | Оценивать эффективность используемых методов оценки персонала                                                                                                                  | Методами количественной и качественной оценки эффективности подбора персонала               |
| 6.     | ПК-20              | Умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора | Права и обязанности работодателя и работника в процессе заключения трудового договора (в соответствии с ТК РФ) | Определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций                                                                                        | Коммуникативными навыками; умением разъяснять, убеждать                                     |

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Для ОФО

| Вид учебной работы                    | Всего часов | Семестр (часы) |  |  |  |
|---------------------------------------|-------------|----------------|--|--|--|
|                                       |             | 2              |  |  |  |
| <b>Контактные часы</b>                | 24,3        | 24,3           |  |  |  |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>     |             |                |  |  |  |
| В том числе:                          |             |                |  |  |  |
| Занятия лекционного типа              | 8           | 8              |  |  |  |
| Занятия семинарского типа             | 16          | 16             |  |  |  |
| <b>ИКР</b>                            | 0,3         | 0,3            |  |  |  |
| <b>Самостоятельная работа (всего)</b> | 12          | 12             |  |  |  |
| <b>Контроль</b>                       | 35,7        | 35,7           |  |  |  |
| Общая трудоемкость час                | 72          | 72             |  |  |  |
| зач. ед.                              | 2           | 2              |  |  |  |

Для ЗФО

| Вид учебной работы                    | Всего часов | Курс /Семестр (часы) |     |  |  |
|---------------------------------------|-------------|----------------------|-----|--|--|
|                                       |             | 1/1                  | 1/2 |  |  |
| <b>Контактные часы</b>                | 12,3        |                      |     |  |  |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>     |             | 12                   | 0   |  |  |
| В том числе:                          |             |                      |     |  |  |
| Занятия лекционного типа              |             | 4                    |     |  |  |
| Занятия семинарского типа             |             | 8                    |     |  |  |
| <b>ИКР</b>                            |             |                      | 0,3 |  |  |
| <b>Самостоятельная работа (всего)</b> | 51          | 24                   | 27  |  |  |
| <b>Контроль</b>                       | 8,7         |                      | 8,7 |  |  |
| Общая трудоемкость час                | 72          | 36                   | 36  |  |  |
| зач. ед.                              | 2           |                      |     |  |  |

## 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.  
Разделы дисциплины (ОФО/ЗФО)

|   | Наименование разделов                                      | Количество часов |                   |      |     |       |
|---|------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|------|-----|-------|
|   |                                                            | Всего            | Аудиторная работа |      |     | СРС   |
|   |                                                            |                  | Л                 | ПЗ   | ИКР |       |
|   | 2                                                          | 3                | 4                 | 5    | 6   | 7     |
| 1 | Методология подбора и оценки персонала                     | 14/29            | 4/2               | 4/2  |     | 6/25  |
| 2 | Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала | 22/34            | 4/2               | 12/6 |     | 6/26  |
|   | Контроль                                                   | 35,7/8,7         |                   |      |     |       |
|   | <b>Всего:</b>                                              | 72               | 8/4               | 16/8 | 0,3 | 12/51 |

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

| № | Наименование раздела | Содержание раздела | Форма текущего контроля |
|---|----------------------|--------------------|-------------------------|
| 1 | 2                    | 3                  | 4                       |

|   |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                     |
|---|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1 | Методология подбора и оценки персонала                     | Ключевые понятия в сфере подбора персонала; политика компании в области подбора персонала; основные этапы подбора персонала; современные методы подбора персонала; маркетинговый подход к подбору персонала; современный рынок труда в России и Краснодарском крае; критерии эффективности подбора персонала                                                                                                                                                                                                                    | Участие в дискуссии |
| 2 | Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала | Анализ потребностей компании в персонале; Требования компании к кандидатам: анализ должности, формирование профиля компетенций; технологии привлечения кандидатов в организацию: внешние и внутренние источники привлечения, анализ их эффективности; собеседование как метод оценки кандидатов; тестирование как метод оценки кандидатов: виды тестов, юридические аспекты тестирования, возможности и ограничения тестирования при приеме на работу; assessmentcenter как метод оценки персонала – возможности и ограничения. | Участие в дискуссии |

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

| № | Наименование раздела                                       | Тематика практических занятий (семинаров)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Форма текущего контроля                                      |
|---|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1 | 2                                                          | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 4                                                            |
| 1 | Методология подбора и оценки персонала                     | 1) Ключевые понятия в сфере подбора и оценки персонала;<br>2) Политика компании в области подбора персонала;<br>3) Основные этапы подбора персонала;<br>4) Современные методы подбора персонала;<br>5) Маркетинговый подход к подбору персонала;<br>6) Современный рынок труда в России и Краснодарском крае;<br>7) Критерии эффективности подбора персонала<br>8) Отбор как функция по управлению персоналом<br>9) Взаимосвязь подбора и оценки персонала<br>10) Методы оценки персонала и их применение в подборе<br>11) Критерии эффективности оценки персонала<br>12) Оценка и аттестация. Соотношение понятий.<br>13) Правовые аспекты подбора и оценки персонала | Подготовка индивидуальных сообщений по теме занятия. Реферат |
| 2 | Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала | 1) Методы анализа и расчета потребностей в персонале (текущие потребности, стратегические потребности);<br>2) Разработка профиля компетенций для различных должностей с учетом специфики компании;<br>3) Технологии привлечения кандидатов в компанию: выбор канала привлечения кандидатов, предоставление кандидатам                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Подготовка индивидуальных сообщений по теме занятия. Реферат |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  | информации о вакансии, о компании;<br>4) Собеседование как метод оценки кандидата: структура собеседования, ключевые навыки, необходимые для проведения собеседования, факторы, влияющие на оценку в ходе собеседования, принятие решения по результатам собеседования.<br>5) Тестирование при приеме на работу.<br>6) Выбор инструментов оценки в соответствии с компетенциями.<br>7) Применение оценочных инструментов в подборе персонала. |  |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

| № | Вид СРС                                                                      | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы                                                                                                                   |
|---|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2                                                                            | 3                                                                                                                                                                                                           |
| 1 | <i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>                        | Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологии, |
| 2 | <i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i> |                                                                                                                                                                                                             |
| 3 | <i>Реферат</i>                                                               |                                                                                                                                                                                                             |
| 4 | <i>Подготовка к текущему контролю</i>                                        |                                                                                                                                                                                                             |

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## 3. Образовательные технологии.

При реализации различных видов учебной работы используются:

лекция-визуализация, проблемная лекция, деловая и ролевая учебная игра, метод малых групп, разбор практических задач и кейсов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

| Семестр | Вид занятия<br>(Л, ПЗ, ЛР) | Используемые интерактивные образовательные технологии            | Количество<br>Часов<br>(ОФО/ЗФО) |
|---------|----------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
|         | Л                          | Лекция с элементами дискуссии                                    | 4/2                              |
|         | ПЗ                         | Выполнение индивидуальных и групповых заданий,<br>решение кейсов | 10/4                             |
| Итого:  |                            |                                                                  | 14/6                             |

#### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

##### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.**

##### **Перечень вопросов для текущего контроля**

##### ***Раздел 1. Методология подбора и оценки персонала***

- 1) Ключевые понятия в сфере подбора и оценки персонала;
- 2) Политика компании в области подбора персонала;
- 3) Основные этапы подбора персонала;
- 4) Современные методы подбора персонала;
- 5) Маркетинговый подход к подбору персонала;
- 6) Современный рынок труда в России и Краснодарском крае;
- 7) Критерии эффективности подбора персонала
- 8) Отбор как функция по управлению персоналом
- 9) Взаимосвязь подбора и оценки персонала
- 10) Методы оценки персонала и их применение в подборе
- 11) Критерии эффективности оценки персонала
- 12) Оценка и аттестация. Соотношение понятий.
- 13) Правовые аспекты подбора и оценки персонала

##### ***Раздел 2. Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала***

- 1) Методы анализа и расчета потребностей в персонале (текущие потребности, стратегические потребности);
- 2) Разработка профиля компетенций для различных должностей с учетом специфики компании;
- 3) Технологии привлечения кандидатов в компанию: выбор канала привлечения кандидатов, предоставление кандидатам информации о вакансии, о компании;
- 4) Собеседование как метод оценки кандидата: структура собеседования, ключевые навыки, необходимые для проведения собеседования, факторы, влияющие на оценку в ходе собеседования, принятие решения по результатам собеседования.
- 5) Тестирование при приеме на работу.
- 6) Выбор инструментов оценки в соответствии с компетенциями.
- 7) Применение оценочных инструментов в подборе персонала.

***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания  
индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно  
плану семинарских занятий***

##### ***Критерии оценки:***

***оценка «отлично»:*** глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ

на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов)

**оценка «хорошо»:** твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа

**оценка «удовлетворительно»:** неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала.,

**оценка «неудовлетворительно»:** отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

### **Примеры контрольных заданий для текущего контроля**

#### *Раздел 1. Методология подбора и оценки персонала*

- 1) Работа в малых группах:
  - Сравнительный анализ Положений о подборе персонала. Выделение достоинств и недостатков.
  - Основные характеристики современного рынка труда в России
  - Основные характеристики рынка труда Краснодарского края
  - Составить портрет успешного рекрутера (с точки зрения *руководителя рекрутинговой компании* и с точки зрения *заказчика - работодателя, сотрудничающего с рекрутинговой компанией*)

#### *Раздел 2. Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала*

##### **Индивидуальное решение кейсов «Расчет потребности организации в персонале»**

- 1) Работа в малых группах: Распределение ответственности в процессе подбора между службой персонала и руководителями линейных подразделений
- 2) Контрольная работа Расчет потребностей организации в персонале
- 3) Работа в малых группах: На основе описания должности сформировать перечень ключевых компетенций, описать уровни компетенций
- 4) Работа в малых группах: Построение профиля компетенций на должность менеджера по персоналу.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий**

**оценка «отлично»:** задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

**оценка «хорошо»:** задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

**оценка «удовлетворительно»:** задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

**оценка «неудовлетворительно»:** задание невыполнено или выполнено неправильно

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении контрольных заданий (работа в группе)**

**оценка «отлично»:** принимает активное участие в работе группы, в обсуждении и выполнении задания, предлагает эффективное и аргументированное решение, презентует решение группы, уверенно дает все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы

**оценка «хорошо»:** принимает участие в работе группы, в обсуждении и выполнении задания, предлагает свои варианты решений, однако, не всегда достаточно аргументирует его. Презентует решение группы, но не всегда точно и уверенно дает необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы

**оценка «удовлетворительно»:** пассивен в работе группы, в обсуждении и выполнении задания, не предлагает свои варианты решений, участвует в обсуждении вариантов, предложенных другими участниками группы.

**оценка «неудовлетворительно»:** в работе группы и в выполнении задания участие не принимает

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы**

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются 4 письменные контрольные работы

На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

**Критерии оценки:**

**Оценка «отлично»** выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде..

**Оценки «удовлетворительно»** заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде..

**Оценка "неудовлетворительно"** выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

**Примерная тематика рефератов**

1. Head-hunting в России.
2. Лизинг персонала в России.
3. Формирование HR-бренда компании
4. Внутренний и внешний рекрутинг: достоинства и недостатки
5. Социальные сети как современный источник подбора персонала: за и против
6. Теория поколений и ее практическое применение в процессе подбора персонала
7. Этические аспекты подбора и оценки персонала.
8. Традиционные и современные рекрутинговые технологии

9. Маркетинговый подход в подборе персонала
10. Подбор персонала с помощью рекрутинговых компаний: за и против.
11. Перспективы развития рекрутингового бизнеса в России.
12. Причины недовольства заказчиков работой рекрутинговых компаний (с точки зрения заказчика и компании-исполнителя).
13. Нетрадиционные методы оценки кандидатов.
14. Технология многосторонней оценки кандидатов («Ассессмент – центр»). Опыт применения в современных компаниях

### ***Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов***

*Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:*

- отражать основное содержание выбранной темы;*
- отражать степень разработанности данной темы в литературе*
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы*
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом*
- текст должен быть написан грамотно*

#### ***Критерии оценки:***

***оценка «отлично»:*** текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

***оценка «хорошо»:*** текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

***оценка «удовлетворительно»:*** текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

***оценка «неудовлетворительно»:*** текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

## **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

### **Перечень вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине**

- 1) Место подбора в системе управления персоналом. Соотношение понятий подбор, набор, найм персонала.
- 2) Современный рынок труда России – актуальное состояние, тенденции, прогнозы.
- 3) Специфика рынка труда Краснодарского края
- 4) Определение понятия «компетенция». Основные подходы. Виды компетенций
- 5) Технология формирования профиля компетенций. Значение профиля компетенций для подбора и оценки персонала.
- 6) Собеседование как метод отбора персонала. Виды собеседований.
- 7) Структура собеседования. Основные этапы собеседования
- 8) Подготовка к проведению собеседования. Содержание и значение данного этапа.
- 9) Проверка искренности кандидата в процессе собеседования
- 10) Использование кейсов для оценки кандидатов при отборе. Возможности и ограничения метода
- 11) Важность завершающего этапа в процессе собеседования.
- 12) Принятие решения о приеме кандидата на работу на основе результатов оценки. Предоставление кандидату обратной связи на различных этапах отбора.
- 13) Метод 360°. Применение в подборе и оценке. Возможности и ограничения
- 14) Метод 360°. Этапы проведения
- 15) Метод 360°. Обработка результатов. Предоставление сотруднику обратной связи по результатам оценки.
- 16) Assessment center как технология оценки кандидатов. Основные правила проведения. Возможности и ограничения применения данной технологии в сравнении с другими методами.
- 17) Assessment center. Применение наблюдения в процессе проведения.
- 18) Assessment center. Использование методов психологической диагностики в процессе проведения.
- 19) Assessment center. Виды процедур.
- 20) Assessment center. Согласование оценок. Подготовка заключения. Предоставление обратной связи по результатам оценки.

### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на экзамене**

*Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по дисциплине является экзамен. Студенты обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом*

*Экзамен по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.*

*Форма проведения экзамена: устно.*

*Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.*

*Результат сдачи экзамена заносится преподавателем в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.*

#### **Критерии оценки:**

*Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, представившему полный и правильный ответ как на основные вопросы (представленные в билете), так и на дополнительные вопросы преподавателя. Оценка «отлично» выставляется студенту,*

усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, представившему в целом правильный ответ на основные вопросы (представленные в билете), но затрудняющемуся дать полный и правильный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.

**Оценки «удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы, представивший частично правильный ответ на основные вопросы билета. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, допустившему ошибки в ответе или затрудняющемуся самостоятельно ответить на вопрос, но обладающему необходимыми знаниями для того, чтобы ответить на наводящие вопросы преподавателя.

**Оценка "неудовлетворительно"** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки при ответе на вопросы билета. Оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут ответить на наводящие вопросы преподавателя

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

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

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

### **5.1 Основная литература:**

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА, 2018 – 695 с.  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>

2. Миронова Е.Р, Подбор персонала: психологические и организационные аспекты. – Краснодар: Изд-во КубГУ, 2017 – 121 с..

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

### **5.2 Дополнительная литература:**

1. Дубиненкова, Е.Н. Техники подбора персонала [Текст] : искусство находить лучших / Е. Н. Дубиненкова. - СПб. : Речь, 2007. - 168 с. (9)
2. Иванова, С.В. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки **персонала** для руководителя [Текст] / С. Иванова. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2014. - 172 с. (5)
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст] : учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т управления . - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 446 с. (20)
4. Оценка персонала в организации [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2017 -170 с. (50)

### **5.3.Периодические издания:**

1. Управление персоналом
2. Директор по персоналу
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России

## **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).**

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru).
- Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
- HeadHunter <http://www.hh.ru>
- Журнал «Работа с персоналом»<http://www.hr-journal.ru>
- Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий; промежуточный контроль – по итогам освоения дисциплины. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

**9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

| №  | Вид работ                                  | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность                                                                                                                                                                     |
|----|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Лекционные занятия                         | Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением                                                                                                                                       |
| 2. | Семинарские занятия                        | Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением                                                                                                                                      |
| 3. | Групповые (индивидуальные) консультации    | Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет                                                                                                                                                                     |
| 4. | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением                                                                                                                                                  |
| 5. | Самостоятельная работа                     | Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. |