

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 17.05.2026 16:10:01
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.16 HR-брендинг и технологии привлечения персонала
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор-составитель РПД:

Смирнов Сергей Николаевич, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой:

Стадник Алла Мироновна, канд.наук гос.упр., заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01.16 HR-брендинг и технологии привлечения персонала одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

протокол № 7 от «04» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.01.16 HR-брендинг и технологии привлечения персонала обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)</i>	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, 07.003 «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ», утв. приказом	ПК-1	Способен управлять процессами поиска, подбора и отбора персонала	ПК-1.2	Проводит анализ рынка труда и консультирует руководителей по вопросам обеспечения персоналом	З-8 Знает тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты; ПК-1.2. 3-20 Знает правила ведения деловой переписки; ПК-1.2. У-9 Умеет вести деловую переписку.

<p>Министерства труда и социально й защиты Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109н.</p>			<p>ПК-1.3</p>	<p>Осуществляет поиск, привлечение и первичную оценку кандидатов</p>	<p>ПК-1.3. 3-4 Знает технологии и методы формирования и контроля бюджетов организации;</p> <p>ПК-1.3. 3-9 Знает методику планирования потребности в поиске и привлечении персонала;</p> <p>ПК-1.3. 3-19 Знает локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом;</p> <p>ПК-1.3. У-1 Умеет определять критерии поиска и отбора, собирать и анализировать информацию о кандидатах;</p> <p>ПК-1.3. У-7 Умеет составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов.</p>
--	--	--	---------------	--	---

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

3,00 з.е., 108 ак. час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 53 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 18 ак. час на лекции и 28 ак. час на практические занятия. 37 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.01.16 HR-брендинг и технологии привлечения персонала на 7-м семестре 4-го курса после изучения дисциплин:

- Технологии кадрового рекрутинга;
- Методы оценки и отбора кандидатов;
- Аналитика конкурентной среды в управлении персоналом;
- Организационный анализ рабочих мест и должностей;
- Сегментация рынка труда и HR-менеджмент.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр	СРэк		СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Раздел 1. Основы HR-брендинга и привлечения персонала															
Тема 1.1	HR-брендинг	12	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	6	Доклад, Тестирование	
Тема 1.2	Внутренние источники привлечения персонала	14	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	6	Тестирование, Контрольное задание	
Раздел 2. Технологии замещения вакантных должностей															
Тема 2.1	Технологии подбора соискателей на рабочие места	12	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	6	Тестирование, Контрольное задание	

Тема 2.2	Замещение вакантных должностей	12	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	6	Тестирование, Контрольное задание
Раздел 3. Планирование и процесс подбора персонала														
Тема 3.1	Планирование подбора персонала	14	2	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	Тестирование, Контрольное задание
Тема 3.2	Процесс подбора персонала	15	2	0	0	6	0	0	0	0	0	0	7	Тестирование, Контрольное задание
Промежуточная аттестация		29	0	0	0	0	0	0	2	9	0	18	0	Экзамен
Итого		108	14	0	0	28	0	0	2	9	0	18	37	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Катгэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы HR-брендинга и привлечения персонала

Тема 1.1. HR-брендинг. ПК-1.2., ПК-1.3.

Формирование имиджа компании работодателя: содержание, модели. Технологии персонал маркетинга в управлении персоналом. Анализ внешних и внутренних факторов стратегии HR-бренда. Стадии реализации пошаговой стратегии построения и развития HR бренда. Анализ проблем при построении HR-бренда организации. Модель создания и продвижения HR бренда, модификация для различных условий (создание новой организации, корректировка репутации существующей компании). Инструменты реализации внутреннего HR-брендинга (формирование внутреннего кадрового резерва; программы профессионального развития; программы управления карьерой; программы подготовки руководителей, развития лидерства; внутренние PR-мероприятия; формирование механизмов эффективной ротации кадров.

Тема 1.2. Внутренние источники привлечения персонала. ПК-1.2.

Анализ важнейших ролей и потребностей компании. Выявление вакансий, для которых необходима подготовка резерва, принимая во внимание стратегические приоритеты организации, планы роста и потенциальные угрозы. Создание профилей и моделей необходимых навыков. Формирование идеальных характеристик сотрудников с учётом актуальных задач. Оценка и выбор претендентов. Обучение и развитие резервистов. Создание персонализированных планов развития, которые включают карьерное планирование, тренинги, коучинг, стажировки, работу над проектами и наставничество. Включение в кадровый резерв и последующее сопровождение. Актуализация планов развития.

Раздел 2. Технологии замещения вакантных должностей

Тема 2.1. Технологии подбора соискателей на рабочие места ПК-1.2, ПК-1.3.

Веб-сервисы для нахождения соискателей: Онлайн-платформы для поиска потенциальных работников. Социальные сети, мессенджеры и интернет-издания для публикации вакансий. Каналы распространения информации о вакансиях в цифровой среде (соцсети, мессенджеры, онлайн-СМИ). Кросспостинг. Публикация вакансий на разных платформах:

Мультиплатформенное размещение объявлений о вакансиях. Телефонные собеседования. Первичный отбор кандидатов посредством телефонных переговоров. Онлайн-тестирования. Дистанционная оценка компетенций соискателей. Групповые собеседования: Коллективное интервьюирование кандидатов. Платформы ATS: автоматизация обычных операций: обработка откликов, распределение соискателей по этапам, сохранение информации: Системы управления кандидатами (ATS) для оптимизации рутинных процессов. Управление входящими резюме, маршрутизация кандидатов по этапам отбора, ведение базы данных.

Тема 2.2. Замещение вакантных должностей. ПК-1.2.

Анализ потребностей. Определение объемов и специфики задач. Стратегия поиска. Использование внутренних ресурсов, кадровых агентств, студенческих программ, карьерных центров, профессиональных онлайн-платформ, социальных сетей и профессиональных сообществ. Организация найма. Планирование и проведение мероприятий по привлечению сотрудников. Отбор кандидатов: Оценка соответствия претендентов требованиям. Определение условий. Согласование сроков, оплаты и других аспектов трудоустройства. Оформление. Подготовка необходимой документации. Создание пула перспективных сотрудников: Формирование базы данных квалифицированных специалистов для привлечения.

Раздел 3. Планирование и процесс подбора персонала

Тема 3.1. Планирование подбора персонала. ПК-1.2., ПК-1.3.

Определение кадровых потребностей. Анализ текущей и будущей потребности организации в специалистах. Разработка стратегии найма. Формирование комплексного подхода к привлечению и подбору персонала. Определение сроков закрытия вакансий. Оптимальное распределение трудовых и финансовых ресурсов. Исследование организационных нужд. Детальное изучение требований к персоналу на всех уровнях. Составление плана и графика найма. Разработка поэтапного плана мероприятий по привлечению кандидатов. Определение требований к соискателям: Формулирование четких критериев отбора. Создание описания вакансии. Подготовка детального профиля должности. Выбор каналов поиска. Определение наиболее эффективных методов привлечения кандидатов. Бюджетирование найма. Составление сметы расходов на рекрутинговые мероприятия. Корректировка и оптимизация. Регулярное

усовершенствование плана на основе полученных данных. Оценка эффективности. Анализ ключевых показателей

Тема 3.2. Процесс подбора персонала. ПК-1.3.

Процесс подбора персонала. Анализ рынка труда. Определение актуальных навыков, уровня оплаты и конкуренции среди соискателей. Стратегия поиска. Выбор эффективных каналов привлечения кандидатов. Отбор кандидатов. Анализ резюме/портфолио, телефонные и личные собеседования, тестирование, сбор рекомендаций и финальное оформление. Обсуждение договора найма. Согласование условий трудоустройства. Применяемые технологии: ИИ, чат-боты, голосовые помощники, видеоинтервью, онлайн-тестирование, CRM.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.16 HR-брендинг и технологии привлечения персонала входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых

необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

<p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>		<p>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74	Удовлетворительно		B	P/ Passed
60-69		E	P/ Passed	
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.01.16 HR-брендинг и технологии привлечения персонала используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

доклад, опрос, тестирование, контрольное задание.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1.1. HR-брендинг. ПК-1.2., ПК-1.3.

Тестовые задания:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какой элемент формирует внутренние коммуникации HR-бренда:

- а) ценности организации;
- б) возможности профессионального развития и карьерного роста;
- в) культура взаимоотношений;
- г) компетенции персонала.

В комплекс технических средств, обеспечивающих работу системы, входят:

- а) документация по использованию информационных технологий;
- б) средства моделирования процессов управления системой;
- в) техническая документация на разработку программных средств;
- г) устройства сбора, накопления, обработки, передачи и вывода информации.

В каком году впервые был представлен термин HR-бренд в публицистике:

- а) 1990;
- б) 2003;
- в) 1988;
- г) 2012.

Какому автору принадлежит цитата «HR-бренд – это имидж компании, который во многом определяется корпоративной культурой»?:

- а) Б. Минчингтон;
- б) Р. Мосли;
- в) А. Мичурина;
- г) С. Ллойд.

Контрольные задания:

Задание 1.

В компании «Селена-Темп» ведется системная работа с персоналом. Ежегодно проходят исследования, которые позволяют оценить ситуацию в

компании с точки зрения сотрудников. В компании работают в основном сотрудники в возрасте от 25 до 53 лет, из которых 45% женщины. При этом результаты исследования остаются низкими, а сотрудники по-прежнему не довольны своими условиями работы. К самому исследованию сотрудники относятся скептически, говоря, что независимо от его результатов в компании ничего не изменится.

Предложите:

1. Эффективную методику оценки бренда работодателя.
2. Направления/инструменты HR-брендинга для совершенствования работы организации

Тема 1.2. Внутренние источники привлечения персонала. ПК-1.2.

Тестовые задания:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Как называется процесс, при котором организация направляет развитие своих сотрудников в соответствии со своими потребностями, что включает в себя создание плана карьерного роста для каждого работника?

- а) развитие персонала;
- б) планирование карьеры;
- в) развитие карьеры;
- г) планирование персонала.

Какие участники/стороны не принимаются во внимание при планировании карьерного пути сотрудника?

- а) сотрудник;
- б) руководитель;
- в) отдел кадров;
- г) деловые партнеры.

Какой из перечисленных этапов не является частью управления процессом планирования карьеры?

- а) обучение сотрудника;
- б) разработка плана карьерного развития;
- в) увольнение работника;
- г) реализация плана карьерного развития.

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Процессы управления карьерным путем сотрудников:

- а) оказывают негативное влияние на преданность организации;
- б) повышают эффективность трудовой деятельности;
- в) могут спровоцировать рост увольнений;
- г) способствуют выявлению и развитию способностей работников;
- д) ведут к снижению уровня доверия к управленческому звену.

Контрольные задания:

Задание 1.

Компания «Некст-Драйв» готовится к запуску инновационной услуги, реализация которой потребует существенных инвестиций и напряженной работы. Старт проекта намечен на ближайшие две недели. В связи с этим, отдел кадров столкнулся с задачей найти подходящего кандидата на роль руководителя проекта среди ограниченного числа уже работающих в компании сотрудников. На эту позицию претендуют три человека.

Кандидаты и их характеристики:

Инга: отличается умением эффективно разрешать конфликты, демонстрирует лидерские задатки, способна четко формулировать задачи и контролировать их выполнение. Однако, у неё отсутствует релевантный опыт ведения подобных проектов.

Фёдоп: испытывает трудности в установлении контактов с коллегами, склонен к конфликтности. Тем не менее, он обладает практическим опытом реализации аналогичных проектов в других организациях.

Мария: обладает развитым стратегическим видением, умеет ставить цели и контролировать их достижение, а также принимать взвешенные решения. Её слабыми сторонами являются недостаточные навыки в области

мотивации персонала и выстраивания эффективной коммуникации с коллегами. Опыт работы над подобными проектами у неё отсутствует.

Необходимо: выбрать одного из трех кандидатов на должность руководителя проекта и аргументировать свой выбор.

Тема 2.1. Технологии подбора соискателей на рабочие места ПК-1.2, ПК-1.3.

Тестовые задания:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Определение затрат на массовый подбор персонала включает анализ:

- а) объема найма;
- б) уровня компетенций кандидатов;
- в) требований к производительности;
- г) влияния сезонных факторов.

Гарантийный срок для массово привлеченного персонала составляет:

- а) до 30 дней;
- б) до 60 дней;
- в) 45 дней;
- г) 70 дней и более.

Ключевая задача массового приёма на работу – это:

- а) формирование управленческой команды;
- б) обеспечение временного персонала;
- в) масштабное укомплектование штата;
- г) целевой поиск уникального специалиста.

Контрольные задания:

Задание 1.

Вы занимаете должность руководителя отдела кадров на производственном предприятии. В связи с запуском нового масштабного проекта, требующего значительного привлечения трудовых ресурсов, перед вами поставлена задача по оперативному формированию кадрового резерва для замещения большого количества, требующих специалистов различных направлений и опыта – от профессионалов до начинающих трудовую деятельность.

Необходимо выполнить следующее:

1. Разработайте и опишите комплекс мероприятий, направленных на эффективный подбор персонала различных профессий и уровня приобретённых компетенций.

2. Предложите модель подбора, позволяющую отслеживать и оптимизировать процесс найма сотрудников для крупного производственного объекта.

Тема 2.2. Замещение вакантных должностей. ПК-1.2.

Тестовое задание:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

При оценке кандидатов с помощью психологических тестов, важно понять, как человек ведет себя:

- а) в идеальных условиях;
- б) в разнообразных обстоятельствах;
- в) в повседневной жизни;
- г) в типичных сценариях.

Для психологических тестов, применяемых при найме, критически важно:

- а) субъективные предпочтения;
- б) валидность;
- в) симпатии психолога-диагноста;
- г) личная привязанность.

Должен ли кандидат иметь возможность задать вопросы о будущей работе в ходе интервью?

а) нет, это не требуется.

б) да, но только в завершение разговора.

в) вопросы кандидата имеют первостепенное значение для всего интервью.

г) вопросы следует задавать в самом начале беседы.

Когда проводится интервью с претендентами на должность?

а) перед тем, как изучить их резюме и анкеты.

б) после того, как резюме и анкеты были проанализированы.

в) сотрудники отдела кадров могут одновременно изучать документы и проводить интервью.

г) результаты интервью делают изучение анкетных данных ненужным.

В каком документе обычно перечисляются требуемые для вакансии специализированные навыки кандидата?

а) в документе, описывающем необходимые компетенции.

б) в документе, определяющем квалификационные требования.

в) в анкете, заполняемой претендентом.

г) в заявлении кандидата о приеме на работу.

Контрольные задания:

Задание 1.

Существуют различные модели привлечения временных сотрудников, которые отличаются по характеру отношений между кадровым агентством, компанией-заказчиком и самим работником.

Аренда персонала. Это долгосрочное привлечение сотрудников компанией. Работник формально числится в штате кадрового агентства (провайдера), но фактически выполняет свои обязанности в компании-заказчике. При этом компания-заказчик не имеет прямых юридических отношений с работником. Все заботы о сотруднике, включая подбор и оплату труда, ложатся на агентство. Компания, использующая лизинг, оплачивает только услуги агентства.

Подбор временного персонала. Эта модель предполагает предоставление сотрудников на короткий срок, например, для сезонных работ. Кадровое агентство самостоятельно занимается поиском и подбором персонала, а также

несет за него полную ответственность. В этом случае с работниками заключаются гражданско-правовые договоры.

Выведение персонала за штат. Уже работающие сотрудники компании оформляются в штат кадрового агентства-провайдера. Это происходит, когда компания по каким-либо причинам не может или не хочет держать этих сотрудников в своем штате. Агентство становится официальным работодателем и берет на себя все юридические и административные обязанности: оформление трудовых книжек, уплату налогов и взносов, оформление больничных и отпусков, выдачу справок и т.д. Ответственность за сотрудников в этом случае распределяется между агентством и компанией-заказчиком.

В отличие от предыдущих моделей, аутсорсинг предполагает передачу не конкретных сотрудников, а выполнение определенной функции или задачи за пределами компании. Если задача выполнена, сотрудники, привлеченные по аутсорсингу, освобождаются. Качество работы гарантирует агентство-исполнитель. При этом, если заказчик недоволен работой конкретного сотрудника, его могут оперативно заменить.

Предприятие «Прогресс-Маллс» планирует привлечь временных работников на следующие позиции:

- специалист по работе с клиентами и заключению сделок;
- ассистент управляющего;
- сотрудник службы безопасности;
- финансовый учетчик;
- разработчик программного обеспечения.

Необходимо определить наиболее рациональную форму использования персонала на временной основе.

Тема 3.1. Планирование подбора персонала. ПК-1.2., ПК-1.3.

Тестовые задания:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Карту квалификации сотрудника оформляет:

- а) сотрудник отдела, в котором имеется открытая должность;
- б) начальник отдела, имеющий вакансию для замещения должности;
- в) специалист отдела кадров совместно с руководителем отдела, где имеется открытая должность;
- г) заместитель директора по кадровым вопросам.

Сочетание психологических и физиологических качеств индивида, требуемых для выполнения его трудовой деятельности — это:

- а) профессиональная пригодность;
- б) профессионализм;
- в) уровень подготовки;
- г) личностные качества.

Описание позиции работника включает в себя:

- а) перечень ключевых задач, навыков, умений, прав и обязанностей;
- б) требования к должности;
- в) анкету для сбора сведений о работе;
- г) нормативный документ, определяющий место сотрудника в общей структуре управления компанией.

Тест 2. Установите соответствие между методами анализа рынка труда и их содержанием (к каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца):

Этап исследования		Характеристика этапа	
1.	Описательная статистика	А.	Предоставляет возможность понять преимущества и недостатки текущего рынка труда, а также обозначить потенциальные шансы и риски. Этот подход имеет особую ценность при выработке долгосрочных планов.
2.	Регрессионный анализ	Б.	Содействует определению, какие компетенции и профессиональные навыки пользуются спросом на рынке труда. Для этого может быть использован анализ текста вакансий и резюме, представленных на интернет-ресурсах.

Этап исследования		Характеристика этапа	
3.	SWOT-анализ	В.	Дает возможность сформировать комплексное видение ситуации на рынке труда. Ключевые метрики включают: процент незанятого населения, средний размер оплаты труда, профиль занятости (распределение работающих по секторам экономики, возрастным категориям, образовательному уровню).
4.	Анализ вакансий и резюме	Г.	Помогает разобраться, кто является ключевыми участниками рынка труда и какими приемами они пользуются для найма и сохранения персонала. Сюда входит анализ условий работы, размера вознаграждения, программ профессионального роста и обучения.
5.	Анализ конкурентной среды	Д.	Способствует обнаружению взаимосвязей между различными элементами. К примеру, как образовательный уровень сказывается на доходе или как экономический подъем отражается на уровне занятости.

Запишите выбранные буквы под советуемыми цифрами:

1.	2.	3.	4.	5.

Тема 3.2. Процесс подбора персонала. ПК-1.3.

Тестовое задание:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

На этапе отбора кандидатов, важность предыдущего профессионального опыта респондента:

- а) подлежит уточнению;
- б) не нуждается в уточнении;
- в) рассматривается только при найме руководителей;
- г) имеет значение лишь для высококвалифицированных профессионалов.

Ключевой задачей интервью при приеме на работу служит получение ответа на вопрос:

- а) насколько кандидат заинтересован в вакансии и обладает ли он необходимыми компетенциями;
- б) отвечает ли его академическая подготовка запросам;
- в) достоверно ли он внес свои биографические сведения в анкету;
- г) выяснить его семейный статус.

Во время беседы с соискателем, ему требуется предоставить:

- а) лишь сведения, подчеркивающие положительные аспекты будущей деятельности;
- б) исключительно информацию о сложностях грядущей работы;
- в) полное описание особенностей его будущих обязанностей;
- г) избегать обсуждения нюансов предстоящей работы.

Наиболее значимым заключительным шагом для внутреннего специалиста по подбору персонала является:

- а) осуществление интервью;
- б) представление соискателя внутреннему заказчику;
- в) оценка резюме;
- г) предварительная подготовка к интервью.

Подготовка претендента к итоговому собеседованию – прямая ответственность:

- а) непосредственного руководителя;
- б) менеджера по персоналу;
- в) специалиста по подбору персонала организации;

г) руководителя отдела кадров.

Контрольные задания:

Задание 1.

Экспертное исследование, охватившее два промышленных объекта, было проведено с целью определения стимулов, побуждающих сотрудников выбирать именно этот работодатель. Были выделены следующие ключевые факторы:

Таблица

Мотив выбора предприятия	Предприятие 1	Предприятие 2
Содействие со стороны родительского комитета.	10,3	15,8
Влияние коллег и друзей.	3,6	9,9
Советы от школьных наставников.	1,7	3,2
Наличие на производстве образовательной инфраструктуры.	4,1	3,7
Гибкий график, способствующий одновременной работе и обучению.	12,6	7,0
Предварительное ознакомление с предприятием и функциональными обязанностями.	12,5	6,5
Публикация объявления о вакансии в прессе.	16,8	7,0
Направление от государственной службы по трудоустройству.	6,3	4,6
Удобное географическое расположение относительно места проживания.	15,8	12,9
Предоставление места в общежитии.	7,6	12,3
Приемлемый уровень заработной платы.	25,6	41,0
Прочие неуказанные причины.	6,8	3,2

Важно отметить, что респонденты имели возможность указать несколько мотивирующих факторов.

Задание:

Проведите классификацию выявленных мотивов по следующим категориям:

- факторы, связанные с внешним давлением или поддержкой (внешнее влияние).
- аспекты, относящиеся непосредственно к будущей профессиональной деятельности (профессиональная направленность).
- элементы, затрагивающие бытовые и финансовые условия (материально-вещественные стороны жизни).

После группировки, представьте анализ полученных данных и предложите пути улучшения работы по привлечению и удержанию молодых специалистов на предприятии

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,1	10
КТ 3	100	0,1	10
Итого:	x	0,3	70

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1 (Темы 1.1-1.2)

Доклад:

Подготовка докладов «HR-брендинг». Пять групповых докладов с обсуждением преимуществ и недостатков методов и инструментов, направленных на привлечение кандидатов, соответствующих требованиям

организации.

Тематика докладов:

1. Формирование имиджа компании работодателя.
2. Стадии реализации пошаговой стратегии построения и развития HR бренда.
3. Модель создания и продвижения HR бренда.
4. Инструменты реализации внутреннего HR- брендинга.
5. Анализ внешних и внутренних факторов стратегии HR-бренда.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
-----------------	-----------------	-------------------

Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Контрольные задания:

Задание 1.

Вы являетесь менеджером по подбору персонала на предприятии «Маренгос». В круг Ваших профессиональных обязанностей входит поиск и привлечение соискателей на вакантные рабочие места.

Современные условия, связанные с существенным уровнем конкуренции, диктуют организации условия необходимости обладания высококвалифицированными кадрами, способными оказывать сильное влияние на достижение поставленных перед организацией стратегических целей и задач. Наличие профессионализма и деловых качеств сотрудников – это важные показатели обеспечения качественного функционирования организации. Тем не менее, при наличии персональных отличий между сотрудниками в умениях, навыках, знаниях, мотивационных факторах, требуется использование современных методик найма персонала для обеспечения эффективного функционирования организации.

Всё более актуальным становится переход на инновационные автоматизированные методы подбора персонала. Благодаря этому поиск подходящих кадров становится более легким и быстрым, а расходы на рекрутинг снижаются.

Задание:

1. Разработайте рекомендации по поиску и привлечению соискателей.

2. Укажите особенности современных методов поиска кандидатов.
3. Обоснуйте необходимость использования хедхантинга как наиболее эффективного метода для привлечения редких специалистов.

КТ – 2 (Темы 2.1-2.2)

Опрос:

Вопросы для опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Какие виды резюме вы знаете?
2.	Дайте совет по составлению резюме выпускнику вуза.
3.	С помощью каких методик можно проанализировать первичные документы?
4.	Перечислите виды собеседований.
5.	Дайте характеристику источникам и способам привлечения кандидатов для работы в организацию.
6.	Охарактеризуйте источники внутреннего и внешнего найма.
7.	Опишите различия в экономической эффективности используемых методов поиска и привлечения кандидатов.
8.	С какой целью проводится анализ кадровой ситуации в регионе.
9.	Перечислите и охарактеризуйте основные подходы к анализу кадровой ситуации в регионе.
10.	Какие методы используются для поиска кандидатов на вакантные места?

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Контрольные задания:

Задание 1.

Одним и важнейших условий эффективного функционирования любой организации является, правильно подобранный штат сотрудников.

Вы являетесь менеджером по персоналу на предприятии «Техно-Альянс». Предприятие производит выпуск промышленной продукции в соответствии с заказами деловых партнёров. Кадровая служба предприятия осуществляет поиск и привлечение персонала для закрытия образовавшихся вакансий.

Вместе с тем процесс подбора персонала не имеет плановой основы. Руководители предприятия не уделяют должного внимания анализу потребности в персонале, начальному этапу планирования персонала и выстраиванию четкой системы замещения вакансий, что приводит к сбоям в дальнейшей работе. Поиск новых работников начинается тогда, когда место необходимо срочно заполнить.

От этого страдает система подбора персонала на предприятие, тщательный анализ и подготовка к замещению вакантной должности. Во многих случаях это приводит к тому, что на вакансию, которую необходимо срочно заполнить, нанимают работника, который на самом деле не соответствует ожиданиям и уровню профессионализма, от чего страдает вся система функционирования предприятия в целом.

Возникла необходимость внедрения системы своевременного определения потребности в персонале.

Задание:

1. Разработайте рекомендации по определению потребности предприятия в персонале.

2. Укажите эффективные методы определения потребности в новых сотрудниках.

КТ – 3 (Темы 3.1-3.2)

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Что означает принцип ротации в контексте подбора специалистов?

- а) организация программ повышения квалификации для работников;
- б) продвижение сотрудников внутри компании на новые должности;
- в) внедрение сменного графика труда на рабочем месте;
- г) частая смена сотрудников отдела кадров;
- д) изменение локации для проведения собеседований.

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Каковы ограничения применения метода собеседования при найме сотрудников?

- а) низкая результативность;
- б) значительные финансовые затраты;
- в) высокая ресурсоемкость по времени;
- г) необходимость высокой квалификации проводящего интервью;
- д) возможность влияния субъективных мнений на оценку соискателя.

Тест 3.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выберите несколько правильных ответов.

Запишите только буквы выбранных вариантов ответа.

Какой метод оценки профессиональных качеств кандидата, чтобы выполнять предполагаемую работу, наименее надежен?

- а) психологическое тестирование;
- б) проверка теоретических знаний;
- в) оценка практических навыков;
- г) графическое тестирование.

Тест 4.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выберите несколько правильных ответов.

Запишите только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие типы источников привлечения персонала существуют?

- а) внутренние;
- б) аналитические;
- в) внешние;
- г) прогностические.

Тест 5.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выберите несколько правильных ответов.

Запишите только буквы выбранных вариантов ответа.

Какие категории кадрового резерва существуют в организации?

- а) внутренний резерв;
- б) потенциальный резерв;
- в) аналитический резерв;
- г) внешний резерв.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

Контрольные задания:

Задание 1.

Вы являетесь менеджером по персоналу на предприятии «Прогресс-Техно». По вопросам обеспечения персоналом Вы информируете и консультируете руководителей предприятия.

Основной задачей информирования и консультирования руководства в сфере управления персоналом является сообщение необходимых сведений и обсуждение вопросов оптимизации затрат и усилий организации по привлечению и рациональному использованию человеческих ресурсов, что подчеркивает особую актуальность вопросов информирования и консультирования в сфере управления персоналом. Поэтому информирование и консультирование руководства предприятия в области управления человеческими ресурсами весьма актуально, и необходимость менеджера по персоналу заниматься этими вопросами очевидна.

Менеджер по персоналу собирает и передаёт на рассмотрение руководству все необходимые сведения по обеспечению персоналом. Руководители организации, принимая во внимание всю поступившую информацию, имеют более объективный взгляд на необходимость проведения тех или иных мероприятий. Основным вопросом, возникающим перед работодателем при проведении отбора или перестановки кадров, остается проблема критериев, согласно которым необходимо принимать кадровые решения. Предприятию необходимо решить, какой человек требуется для выполнения данной работы: квалифицированный узкий специалист, хороший

организатор или исполнительный сотрудник без особых требований к его квалификации.

В большинстве случаев требования работодателя к кандидату относятся к половозрастным признакам, образованию, специальным навыкам (знание определенных компьютерных программ, степень владения иностранным языком), опыту работы, медицинским показаниям, психологическим данным (темперамент, способности, совместимость с коллегами), социальным характеристикам (место проживания).

Задание:

1. Разработайте предложения по информированию и консультированию руководства предприятия.

2. Укажите, по каким вопросам в первую очередь менеджер по персоналу информирует и консультирует руководителей предприятия.

3. Объясните, какими навыками необходимо обладать менеджеру по персоналу для успешного консультирования руководства.

Задание 2.

Возможность достижения максимальной эффективности деятельности организаций во многом определяется наличием и качественным составом кадрового ресурса. Кадровое обеспечение деятельности организаций является одной из сложнейших задач. Организация подбирает таких специалистов, которые максимально соответствовали бы её интересам и имели бы стимул для ответственной работы. Для достижения такого результата, необходимо применить эффективные методы поиска персонала.

Организации необходимо принять на работу следующих работников:

- водители грузовиков;
- охранники;
- разработчики программного обеспечения;
- бухгалтеры.

Укажите, какие методы поиска для каждой позиции наиболее эффективны.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.

55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами задач. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1.1. HR-брендинг. ПК-1.2., ПК-1.3.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Современные стратегии развития HR брендинга
2.	Показатели эффективности hr-брендинга

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов:

Задание 1.

В городе N долгое время работает крупное государственное градообразующее предприятие – металлургический комбинат. Средний стаж

работников на нем – 47 лет. Безработица в городе N составляет 16%. Безработица в основном среди молодежи. В городе имеются два технических университета металлургической промышленности и три кадровых агентства широкого профиля. В связи со старением персонала на предприятии предложите экономный инструмент внутреннего и внешнего HR-брендинга.

Задание 2.

В городе N в компании среднего размера создаётся новое подразделение под недавно разработанное продуктовое направление. Прогноз продаж в целом позитивный, однако, достижение значимых результатов (высоких продаж, развития бизнеса) может затянуться, поскольку продукт неизвестен на рынке и потребуются много времени, чтобы добиться его узнаваемости и лояльности покупателей.

Компания будет набирать новых сотрудников. Характер бизнеса предполагает, что сотрудник, особенно в сфере продвижения, должны отличаться высоким интеллектом и быть готовы к взаимодействию с клиентом. В связи с этой ситуацией на предприятии предложите экономный инструмент внутреннего и внешнего HR-брендинга.

2. Задания комбинированного типа:

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Ключевым показателем оценки HR бренда компании является</p> <p>Варианты ответов: а) узнаваемость среди кандидатов б) прибыль</p>		
2.	<p>К инструментам реализации внутреннего HR- брендинга относится</p> <p>Варианты ответов: а) корпоративные порталы и мобильные приложения</p>		

	б) участие в рейтингах и конкурсах		
--	------------------------------------	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Роль руководителя компании в создании стратегии HR-бренда заключается:

- а) в понимании задач бизнеса, согласовывании с HR-директорами стратегии бизнеса;
- б) в разработке стратегии бизнеса и определении потребности компании в HR-бренде, его тактики и задачи;
- в) в исполнении руководящих обязанностей и в HR-брендинге, стратегии и развитии направления;
- г) в разработке рекламных акций.

Измерение узнаваемости бренда:

- а) подчинено строгой схеме, рейтинги приводятся на самом крупном сайте с вакансиями;
- б) не имеет четких схем и параметров, измеряется даже самой компанией;
- в) проводится с привлечением сторонних экспертов;
- г) не проводится, потому что для этого не существует количественных показателей.

Какая цель HR-брендинга достигнута, когда сформирован поток кандидатов, отвечающих ценностям, взглядам и потребностям компании?

- а) привлечение;
- б) удержание;
- в) популяризация бренда;
- г) вовлечение.

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранного варианта ответа.

Имидж компании при построении стратегии HR-бренда определяют:

- а) сотрудники;
- б) топ-менеджеры;
- в) идеология;
- г) бизнес-ситуация;
- д) инвестиции;
- е) отраслевая принадлежность.

Тема 1.2. Внутренние источники привлечения персонала. ПК-1.2.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос
1.	Оценка и выбор претендентов
2.	Включение в кадровый резерв

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Компания, предоставляющая услуги населению, столкнулась с кадровым кризисом из-за ухода нескольких руководителей отделов. Вам, как заместителю директора по управлению персоналом, предстоит найти новых руководителей для этих подразделений, опираясь исключительно на сотрудников, уже работающих в компании.

Задание: разработайте детальный план действий, который поможет вам успешно подобрать и назначить внутренних кандидатов на руководящие позиции.

Задание 2.

Внутренний кадровый резерв – это ценный ресурс для любой компании. Если у вас есть высококвалифицированные и опытные сотрудники, то часто

лучшим решением для заполнения руководящих вакансий становится их продвижение по службе. Иногда это может сопровождаться дополнительным обучением. Формирование такого резерва не только обеспечивает преемственность руководства, но и мотивирует сотрудников к профессиональному росту и проявлению инициативы.

Задание: подготовьте практические рекомендации по созданию и эффективному управлению кадровым резервом в вашей организации.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>К объективным критериям при оценке и выборе претендентов относится</p> <p>Варианты ответов: а) жёсткие навыки б) уверенность претендента в себе</p>		
2.	<p>Как называется пул кандидатов внутри компании, которые могут претендовать на управленческие и экспертные вакансии?</p> <p>Варианты ответов: а) кадровый резерв б) будущий резерв</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

К какой категории кадрового резерва относится группа сотрудников, готовящихся занять уже имеющиеся позиции?

- а) сотрудники, готовящиеся к занятию существующих должностей;
- б) кандидаты на высшие руководящие посты;
- в) молодые специалисты с потенциалом для дальнейшего роста;
- г) сотрудники, готовящиеся к новым задачам организации.

Как называется группа молодых, перспективных сотрудников, которых готовят к становлению специалистами более высокого уровня?

- а) молодежный резерв;
- б) базовый резерв;
- в) остаточный резерв;
- г) резерв развития.

Какой возрастной диапазон считается наиболее подходящим для включения сотрудника в базовый кадровый резерв?

- а) 20-25 лет;
- б) 26-35 лет;
- в) 36-45 лет;
- г) 46-55 лет.

Кто включён во внутренний кадровый резерв?

- а) сотрудники компании, которые могут занять руководящие или экспертные должности;
- б) работники других компаний;
- в) студенты, проходящие стажировку;
- г) бывшие сотрудники компании.

Тема 2.1. Технологии подбора соискателей на рабочие места ПК-1.2, ПК -1.3.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
-----------	--------	-------

1.	Мультиплатформенное размещение объявлений о вакансиях	
2.	Дистанционная оценка компетенций соискателей	

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Компания, осуществляющая торговый бизнес, планирует быстро нанять много новых людей для работы над важными и многообещающими проектами.

Вы – менеджер по подбору персонала, и вам поручено организовать и провести масштабную кампанию по найму.

Задание: опишите, какие методы и ресурсы вы будете использовать, чтобы найти и привлечь кандидатов на эти вакансии.

Задание 2.

Завод, основным направлением которого является производств строительных материалов, нуждается в большом количестве рабочих, как с начальным, так и со средним уровнем навыков, для выполнения одинаковых задач.

Задание: разработайте пошаговый план для проведения массового набора этих работников. Перечислите ключевые этапы этого плана.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Резюме кандидатов как структурированный документ, который даёт потенциальному работодателю представление о профессиональном пути		

	соискателя, должно включать Варианты ответов: а) опыт работы б) хобби		
2.	К видам групповых собеседований при приёме на работу относятся Варианты ответов: а) структурированные собеседования б) интегральные собеседования		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какой документ содержит краткое описание профессионального пути претендента?

- а) профессиограмма;
- Б) карьерограмма;
- В) анкета;
- Г) рекламное объявление.

Что является следствием предоставления точной информации о будущей работе?

- а) снижение увольнений сотрудников в дальнейшем;
- б) увеличение числа увольнений сотрудников;
- в) возможность для работодателя отменить испытательный срок;
- г) возможность для работодателя установить минимальную заработную плату.

Тест 2.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать несколько правильных ответов.

Записать только буквы выбранного варианта ответа.

Какие минусы присущи привлечению сотрудников из внешних источников?

- а) более высокие расходы на поиск и найм;
- б) сохранение существующего уровня зарплат в компании;
- в) длительный период вхождения в должность;
- г) ограниченный выбор кандидатов.

Какие ошибки могут возникнуть в процессе проведения собеседования?

- а) стремление интервьюера наладить контакт с соискателем;
- б) слишком быстрое формирование мнения о кандидате;
- в) чрезмерная разговорчивость интервьюера;
- г) подробное изучение предыдущего опыта работы кандидата.

Тема 2.2. Замещение вакантных должностей. ПК-1.2.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Недостаток тестирования как метода отбора кандидатов на вакансию	
2.	Стратегия поиска персонала на вакантные позиции	

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Компания, работающая в сфере услуг, планирует запустить новый проект, который требует сжатых сроков выполнения. Для успешной реализации этого проекта руководство решило временно нанять дополнительных сотрудников. Вам, как менеджеру по подбору персонала, поручено найти и оформить подходящих кандидатов на эти временные позиции.

Ваша задача: определите, какие каналы поиска и привлечения потенциальных работников будут наиболее эффективны в данной ситуации.

Задание 2.

Лизинг персонала (или кадровый лизинг) – это услуга, при которой компания временно «арендует» сотрудников у другой организации. Сотрудник официально числится в штате одной компании, но фактически работает на другую.

Ваша задача: предложите конкретные способы, как ваше предприятие сферы услуг может эффективно использовать этот механизм (лизинг персонала) для оптимизации работы и достижения целей, основываясь на договоре о предоставлении таких услуг.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Как называется процесс подбора кандидатов на вакантные должности в организации, который включает определение потребностей в сотрудниках, поиск потенциальных специалистов, их привлечение, отбор, оценку и трудоустройство.		

	<p>Варианты ответов:</p> <p>а) поиск персонала</p> <p>б) адаптация персонала</p>		
2.	<p>К методам привлечения персонала на вакантные должности относится</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) хедхантинг</p> <p>б) хайринг</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Лизинг сотрудников заключается в следующем:

- а) агентская деятельность;
- б) предоставление временного рабочего контингента;
- в) массовый набор работников;
- г) мероприятия по снижению расходов.

Типы лизинга сотрудников включают:

- а) сезонный и постоянный;
- б) высший и средний;
- в) основной и дополнительный;
- г) долгосрочный и краткосрочный.

Направления аутсорсинга сотрудников включает:

- а) максимальный;
- б) минимальный;
- в) радикальный и эффективный;
- г) операционный.

Аутсорсинг сотрудников представляет собой область:

- а) лизинга трудовых ресурсов;
- б) массового привлечения кадров;
- в) аутстаффинга;
- г) пассивного набора кадров.

Тема 3.1. Планирование подбора персонала. ПК-1.2., ПК-1.3.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Определение сроков закрытия вакансий	
2.	Бюджетирование найма персонала	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Фабрика планирует запустить новые производственные цеха. Для этого ей потребуются специалисты разных профилей и квалификаций, способных освоить современные технологии.

Разработайте стратегию по поиску и найму новых сотрудников для производственной деятельности.

Задание 2.

Компания, предоставляющая бытовые услуги, ищет постоянных сотрудников. Ее главный офис находится в областном центре, а также есть филиалы по всей области.

Определите, где можно найти подходящих кандидатов, и какие способы поиска персонала будут наиболее эффективны.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Как называются дополнительные преимущества, которые делают кандидата сильнее, но их отсутствие не критично. Это критерии для ранжирования кандидатов при прочих равных условиях</p> <p>Варианты ответов: а) желательные требования б) профессиональные компетенции</p>		
2.	<p>Как называется долгосрочный план, который описывает подходы к найму, развитию, мотивации и удержанию сотрудников в соответствии с целями бизнеса</p> <p>Варианты ответов: а) стратегия найма б) концепция найма</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Ключевыми чертами хедхантинга выступают:

- а) высокая эффективность;
- б) фокус на определенных претендентах;
- в) взаимодействие с конкурирующими фирмами;
- г) низкая цена.

Под релокацией понимается:

- а) смена места жительства на другой регион;
- б) иммиграция в другую страну;
- в) получение работы вне родного региона;
- г) миграционные процессы.

Агрессивные методы найма топ-менеджеров нацелены на:

- а) подрыв позиций соперников;
- б) привлечение талантливых кадров;
- в) получение дополнительной прибыли;
- г) трансформацию структуры организации.

Эффективность поиска сотрудников в других регионах колеблется в пределах:

- а) 20%;
- б) 30-40%;
- в) 50-60%;
- г) 40-50%.

Тема 3.2. Процесс подбора персонала. ПК-1.3.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа,

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Согласование условий трудоустройства	
2.	Определение актуальных навыков, уровня оплаты и конкуренции	

	среди соискателей	
--	-------------------	--

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

Предприятие сферы услуг расширяет объёмы деятельности и планирует принять на работу следующих специалистов:

- менеджер по продажам;
- помощник руководителя;
- охранник;
- финансовый эксперт;
- промоутер;
- водитель.

Для каждой из перечисленных должностей определите, какие методы оценки деловых и личностных качеств наиболее эффективны при оценке кандидатов.

Задание 2.

Вы HR-специалистом на производственном предприятии, ответственный за найм сотрудников разных специальностей и квалификаций. Одним из ключевых этапов отбора является предварительное телефонное интервью с кандидатами.

Составьте план проведения телефонное интервью с учётом особенностей различных должностей.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Преимуществом собеседования, как инструмента отбора кандидатов, является Варианты ответов:		

	<p>а) возможность подробнее описать работу и организацию</p> <p>б) нечёткие критерии оценки</p>		
2.	<p>Как называется исследование, которое включает анализ спроса и предложения на рабочую силу, уровня заработных плат и оценки конкурентоспособности компаний?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) анализ рынка труда</p> <p>б) HR-брендинг</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Люди, обращающиеся в службу занятости с целью трудоустройства, могут быть классифицированы как:

- а) самостоятельно ищущие работу специалисты;
- б) безработные граждане;
- в) сотрудники с низкой квалификацией;
- г) молодые специалисты.

В ходе интервью при приеме на работу, предыдущий трудовой стаж соискателя:

- а) требует детального рассмотрения;
- б) не подлежит изучению;
- в) важен лишь для руководящих должностей;

г) необходимо учитывать исключительно при подборе элитных профессионалов.

Привлечение квалифицированных сотрудников представляет большую сложность по сравнению с наймом работников низкой квалификации. Это обусловлено, прежде всего:

- а) привлечением на основе рекомендаций;
- б) высокими требованиями, предъявляемыми самой должностью;
- в) ограниченным опытом в подборе кадров;
- г) значительной конкуренцией среди соискателей на начальном этапе карьеры.

Под текучестью кадров подразумевается:

- а) все случаи прекращения трудовых отношений с компанией;
- б) увольнения по инициативе сотрудника или руководства;
- в) сокращение численности персонала;
- г) уход сотрудников по их желанию и в результате организационных изменений.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	100-90
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа	60-74

явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	1-59

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций

рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.

3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.

4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.

5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Тульчинский, Г. Л. Тульчинский, Г. Л. Бренд-менеджмент. Бренддинг и работа с персоналом : учебник для вузов / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 255 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05503-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585199>

2. Рожков, И. Я. Бренддинг : учебник для вузов / И. Я. Рожков, В. Г. Кисмерешкин. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 331 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16399-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582856>

3. Кузьмина, О. Г. Бренд-менеджмент : учебное пособие / О.Г. Кузьмина. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2025. — 176 с. — (Высшее образование). — DOI: <https://doi.org/10.12737/21301>. - ISBN 978-5-369-01614-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2172559>

4. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 288 с. - ISBN 978-5-394-05433-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084835> (дата обращения: 19.11.2025).

5. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала : учебное пособие / А. И. Коломиец. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 76 с. - ISBN 978-5-4499-3393-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2145774> (дата обращения: 19.11.2025).

6. Лукаш, Ю. А. Подбор персонала фирмы, его контроль, оценка и профилактика негативных проявлений : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. — Москва : ФЛИНТА, 2022. — 106 с. — ISBN 978-5-9765-5171-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/266372> (дата обращения: 19.11.2025).

7. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559881> (дата обращения: 19.11.2025).

8.2. Дополнительная литература

1. Иванова, С. Ловушки HR-брендинга: Как стать лучшим работодателем для сотрудников и кандидатов : практическое руководство / С. Иванова. - Москва : Альпина Паблишер, 2026. - 248 с. - ISBN 978-5-9614-2141-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2235063>

2. Осовицкая Н. А. HR Digital практики лучших работодателей / Нина Осовицкая. — Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2018. — 409 с.

3. Музыкант, В. Л. Брендинг. Управление брендом : учебное пособие / В.Л. Музыкант. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2025. — 316 с. — (Высшее образование: Бакалавриат; Азбука рекламы). — DOI: <https://doi.org/10.12737/2142>. - ISBN 978-5-369-01934-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2179104>

4. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента : практическое руководство / Т. В. Баскина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Альпина Паблишер, 2026. - 288 с. - ISBN 978-5-9614-4540-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2233443> (дата обращения: 19.11.2025).

5. Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебное пособие / А. С. Лифшиц. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2024. — 266 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01711-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2128122> (дата обращения: 19.11.2025).

6. Михайлова, Н. С. Управление персоналом : учебно-методическое пособие / Н. С. Михайлова, В. А. Оглоблин. — Иркутск : ИрГУПС, 2023. — 176 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/407459> (дата обращения: 19.11.2025).

7. Основы кадровой политики и кадрового планирования : учебно-методическое пособие / А. Б. Конобеева, О. В. Маркова, С. А. Карташов [и др.]. - Москва : Директ-Медиа, 2022. - 200 с. - ISBN 978-5-4499-3165-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2141797> (дата обращения: 19.11.2025).

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.04.2025). - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 21.02.2025). - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8.4. Интернет-ресурсы

- Электронно-библиотечная система «Юрайт» : <https://urait.ru> – доступ через личный кабинет РАНХиГС (по подписке)
- Электронно-библиотечная система Znanium : <https://znanium.com> – доступ через университетскую сеть
- Электронная библиотека IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/> – доступ по логину/паролю (справка в библиотеке)
- Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru/> – свободный доступ к кодексам и текущему законодательству
- Справочно-правовая система «Гарант» : <http://www.garant.ru/> – свободный доступ к основным актам
- Официальный интернет-портал правовой информации : <http://pravo.gov.ru/> – бесплатно, официальные публикации законов
- Российская государственная библиотека (РГБ) : <https://www.rsl.ru/> – доступ к каталогам и электронным диссертациям
- КиберЛенинка (научные статьи по HR и психологии труда) : <https://cyberleninka.ru/> – свободный доступ
- Профессиональный портал «HR-Лига» : <https://www.hrliga.com/> – методические материалы и обзоры по подбору персонала
- Портал «Работа в России» (аналитика рынка труда) : <https://trudvsem.ru/> – государственная информационная система
- Онлайн-библиотека по социологии и психологии труда (соционет) : <http://www.socionet.ru/> – открытый доступ

5. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудиториям

- **Лекционные занятия:** учебная аудитория для проведения лекций (вместимость не менее количества обучающихся в группе) с возможностью демонстрации презентаций и нормативных документов.
- **Семинарские (практические) занятия:** аудитория для практических занятий, оборудованная рабочими местами для обучающихся и преподавателя, с возможностью групповой работы (в том числе в малых группах).
- **Помещения для самостоятельной работы:** читальный зал или специализированная аудитория с доступом к сети Интернет и лицензионным электронно-библиотечным системам (ЭБС) для самостоятельной подготовки, выполнения расчётных заданий, написания докладов и рефератов.

Требования к оборудованию

- **Доска** (меловая или маркерная) – для схем, таблиц, разбора кейсов.
- **Мультимедийный проектор** – для демонстрации презентаций, видеоматериалов (например, ассессмент-центр, примеры интервью), нормативных документов.

- **Персональный компьютер (стационарный) или ноутбук** для преподавателя (или стационарный компьютер в аудитории) с характеристиками: операционная система не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям, например, macOS, Linux с графической оболочкой).

- При необходимости – **ноутбук или планшет** для студентов при выполнении групповых заданий (может быть предусмотрен мобильный класс).

Требования к программному обеспечению

- **Пакет Microsoft Office** (или его бесплатный аналог, например, LibreOffice) для подготовки документов, презентаций, таблиц (в том числе для построения матриц сравнения кандидатов, чек-листов, анализа воронки подбора).

- При наличии лицензий – специализированное ПО для HR-аналитики (необязательно, но рекомендуется для демонстрации):

- *Профильное ПО* (например: «1С:Зарплата и управление персоналом», «БОСС-Кадровик», ATS-системы в ознакомительном режиме).

- Антивирусное программное обеспечение (например, Kaspersky, Dr.Web – по наличию).

Информационные справочные системы (доступ через сеть Интернет)

- **Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»** – для доступа к ТК РФ, ФЗ-152, ФЗ-125, постановлениям Госкомстата, судебной практике по трудовым спорам.

Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – бесплатный доступ к основным актам; полные версии – по подписке образовательной организации.

- **Справочно-правовая система «Гарант»** – альтернативный источник правовой информации.

Режим доступа: <http://www.garant.ru>

- **Официальный интернет-портал правовой информации** (правовой портал) – официальное опубликование законов.

Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>

- **Профессиональные стандарты (официальный реестр Минтруда России)** – для изучения требований к должностям.

Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru>

- **Электронно-библиотечные системы (ЭБС)** – Юрайт, Znanium, IPRbooks (доступ через университетскую сеть или по логину/паролю).

- **Поисковые системы общего назначения (Yandex, Google)** – для отработки навыков X-Ray-поиска и Boolean-запросов (в рамках тем 1.5 и 2.1).

Доступ к сети Интернет

Для всех помещений, используемых при проведении лекционных, семинарских занятий и для самостоятельной работы, обеспечивается возможность подключения к информационно-телекоммуникационной сети

Интернет (по проводной или беспроводной технологии, скорость – не менее 1 Мбит/с на одно рабочее место).