

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.01.02 Аналитика конкурентной среды в управлении персоналом

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

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.01.02 Аналитика конкурентной среды в управлении персоналом 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 образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, 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 Аналитика конкурентной среды в управлении персоналом обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции**	Наименование Компетенции**	Код индикатора достижения компетенций**	Наименование индикатора достижения компетенций**	Образовательный результат**
В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, 07.003 «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109н.	ПК-5	Способен анализировать рынок труда и трудовые ресурсы	ПК-5.1	Определяет цель анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов	ПК-5.1 3-1 Знает источники информации о рынке труда; ПК-5.1 У-2 Умеет анализировать информацию о работодателе
			ПК-5.2	Определяет параметры анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов	ПК-5.2 3-1 Знает источники информации о рынке труда; ПК-5.2 У-2 Умеет анализировать информацию о работодателе
			ПК-5.4.	Собирает и анализирует информацию об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест	ПК-5.4 3-3 Знает отраслевую специфику и сквозных профессий; ПК-5.4 У-3 Умеет готовить аналитические отчеты

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

3,00 з.е., 108 ак. час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 63 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 18 ак. час на лекции и 36 ак. час на практические занятия. 45 ак. час на самостоятельную

работу обучающихся.

Б1.В.01.02 Аналитика конкурентной среды в управлении персоналом реализуется на 4-м семестре 2-го курса после изучения дисциплин:

- Основы управления персоналом;
- Основы управленческого консультирования;
- Методы принятия оптимальных решений.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					Самостоятельная работа							
		ВСЕГО	Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катт эк	Конт роль	СРкр	СРэк	СР	
		Л	ВЛ	ЛР	ПЗ										
Раздел 1	АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА														
Тема 1.1	Методы анализа рынка труда	18	4			6								8	Опрос Доклад
Тема 1.2	Анализ мероприятий по поиску кандидатов	17	2			6								9	Опрос Тестирование Контрольное задание
Раздел 2	АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ О ПРИВЛЕЧЕНИИ КАНДИДАТОВ														
Тема 2.1	Анализ источников рабочей силы	18	4			6								8	Опрос Доклад

Тема 2.2	Анализ сведений о поиске соискателей	17	2			6						9	Опрос Эссе Тестирование Контрольное задание
Раздел 3	АНАЛИЗ СВЕДЕНИЙ О ЗАМЕЩЕНИИ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ												
Тема 3.1	Анализ результатов использования способов подбора персонала	16	4			6						6	Опрос Доклады
Тема 3.2	Анализ HR-бренда работодателя	13	2			6						5	Опрос Тестирование Контрольное задание
Промежуточная аттестация		9							9				Зачёт с оценкой
Итого		108	18			36			9			45	

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

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения 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. АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА

Тема 1.1. Методы анализа рынка труда. ПК-5.1.

Обоснование и выбор методов научного исследования. Описательная статистика. Беседа, интервью. Опросные методы. Сравнительный метод исследования. Графические методы. «Рыбий скелет». Метод «тайного соискателя». Смешанные методы. Прогностические методы. Источники данных для исследований. Абстрагирование как метод научного познания. Сравнительный анализ. Аналитический метод.

Тема 1.2. Анализ мероприятий по поиску кандидатов. ПК-5.1.

Анализ основных квалификационных требований (уровень профессионального образования, стаж работы по специальности, направлению подготовки, профессиональные знания и умения). Дополнительные ограничения. Требования к личностным качествам: навыки коммуникации, умение работать в команде, креативность, аналитическое мышление.

Анализ выполнения запрета дискриминационных требований.

Анализ требований к профессиональным навыкам: технические навыки, отраслевые компетенции, управленческие навыки, знание иностранных языков.

Анализ ошибок при определении требований к кандидатам.

РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ О ПРИВЛЕЧЕНИИ КАНДИДАТОВ

Тема 2.1. Анализ источников рабочей силы. ПК-5.2.

Анализ веб-сервисов 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.

Анализ эффективности телефонных собеседований. 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:

Анализ систем управления кандидатами (ATS) для оптимизации рутинных процессов. Управление входящими резюме, маршрутизация кандидатов по этапам отбора, ведение базы данных.

Тема 2.2. Анализ сведений о поиске соискателей. ПК-5.2.

Анализ результатов планирования поиска соискателей. Анализ

востребованных навыков, уровня зарплат, количества кандидатов. Выбор каналов поиска.

Изучение результатов отбора кандидатов: скрининг резюме и портфолио, телефонное интервью, собеседования, тестовое задание, обратная связь, оформление на работу. Согласование условий трудоустройства.

Анализ использования инструментов и технологий: искусственный интеллект, чат-боты и голосовые роботы, видеointервью и онлайн-тесты, CRM-системы.

РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ СВЕДЕНИЙ О ЗАМЕЩЕНИИ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

Тема 3.1. Анализ результатов использования способов подбора персонала. ПК-5.4.

Анализ практики привлечения сотрудников для решения производственных задач. Выбор каналов поиска: внутренние резервы компании; кадровые агентства; студенческие программы и центры карьеры; отраслевые платформы и работные сайты; социальные сети и профессиональные сообщества.

Анализ мероприятий для сезонного найма. Оценка кандидатов. Формулировка условий. Документальное оформление. Создание «кадрового резерва» временных сотрудников.

Тема 3.2. Анализ HR-бренда работодателя. ПК-5.4.

Анализ формирования 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).

Анализ инструментов 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.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. *Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.02 Аналитика конкурентной среды в управлении персоналом входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет 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 вариантов 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 правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	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. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	<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>	<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 варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<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	баллов	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.01.02 Аналитика конкурентной среды в управлении персоналом используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным заданиям по разделам):*

доклад, опрос, тестирование, эссе, контрольное задание.

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

Раздел 1. АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА

Тема 1.1. Сущность и функции заработной платы.

Вопросы для опроса:

1. Какие принципы лежат в основе выбора методов исследования рынка труда?
2. Какую роль играет методология в исследовании рынка труда?

3. Что представляет собой описательная статистика как метод исследования?
4. Какую роль играет собеседование в качестве метода исследования?
5. Насколько успешно в качестве методов исследования используются опросные методы?
6. Какие тенденции на рынке труда можно исследовать с помощью сравнительного метода?
7. Для исследования каких процессов на рынке труда могут использоваться графические методы?
8. представляет собой интегрирование как метод исследования?
9. Какую роль играет математическое моделирование в качестве метода исследования?
10. Насколько успешно в качестве методов исследования используются аналитические таблицы?
11. Какие тенденции на рынке труда можно исследовать с помощью анкетирования ?
12. Для исследования каких процессов на рынке труда могут использоваться прогностические методы?
13. Как можно использовать в исследовании рынка труда «рыбий скелет»?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	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.
2	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.
1	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	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и

	правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.	
--	---	--

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Сущность и функции заработной платы». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Обоснование и выбор методов научного исследования.
2. Описательная статистика.
3. Беседа, интервью.
4. Опросные методы.
5. Сравнительный метод исследования.

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	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность	1	Соблюдены все правила грамматики,

изложения		орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Тема 1.2. Анализ мероприятий по поиску кандидатов.

Вопросы для опроса:

1. Какие HR-метрики используются для анализа мероприятий по поиску кандидатов?
2. Как оценить эффективность различных источников привлечения кандидатов?
3. Что такое конверсия воронки подбора и как её анализировать?
4. Какие факторы влияют на скорость закрытия вакансии?
5. Как оценить качество подбора персонала?
6. Какие методы используются для оценки кандидатов на разных этапах отбора?
7. Как проанализировать прозрачность и предсказуемость процесса подбора для кандидатов?
8. Какие технологии и системы используются для автоматизации подбора персонала?
9. Как оценить влияние HR-бренда на привлечение кандидатов?
10. Какие данные нужно собирать для анализа рынка труда в контексте подбора персонала?
11. Как проанализировать влияние изменений в законодательстве на процессы подбора персонала?
12. Какие опросы и обратная связь можно использовать для оценки эффективности рекрутинговых мероприятий?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	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.
2	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.
1	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	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

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.

Специальные навыки, которыми должен обладать претендент на должность, указываются:

- а) в карте компетенций;
- б) в квалификационной карте;
- в) в анкете;
- г) в заявлении претендента на должность.

Совокупность психофизиологических особенностей человека, необходимых для осуществления его профессиональной деятельности:

- а) профессиональная пригодность;
- б) компетентность;
- в) квалификация;
- г) черты характера.

Анализ работ – это:

- а) определение группы работ и анализ существующей документации;
- б) процесс систематического исследования работы по определению наиболее существенных характеристик ее работы, а также требований к

исполнителям данной работы;

- в) анализ производительности труда;
- г) информация о результатах работы за определенный период времени.

В процесс психологического тестирования при отборе персонала тест должен выявить:

- а) эталонное поведение претендента;
- б) ситуационное поведение претендента;
- в) типичное поведение претендента;
- г) нормативное поведение претендента.

Важнейшим критерием психологических тестов, применяемых при отборе персонала, является их устойчивость, которая характеризуется:

- а) стабильным спросом потребностей;
- б) стабильной стоимостью места;
- в) постоянством результатов тестирования;
- г) квалификацией руководства организации.

Недостатки использования метода интервью для анализа работ:

- а) малоэффективен;
- б) дорогостоящий;
- в) требующий много времени;
- г) требующий высоких навыков работы интервьюера.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 2.

Установите соответствие между термином, приводимым в столбце слева, и высказыванием (или определением) из правого столбца: к каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого

столбца.

Этапы организации научного исследования		Описание этапа	
1.	Постановка проблемы исследования	А.	Определение ключевых вопросов, на которые должно ответить исследование, и конкретных шагов для достижения цели
2.	Формулировка цели и задач исследования	Б.	Систематизация и обработка собранной информации с использованием статистических или качественных методов
3.	Выбор методов исследования	В.	Выявление актуальной проблемной ситуации в области управления персоналом и обоснование её значимости
4.	Сбор и анализ данных	Г.	Подготовка научного отчёта, статьи или диссертации с изложением выводов и рекомендаций
5.	Интерпретация результатов	Д.	Осмысление полученных данных, выявление закономерностей и формулирование выводов
6.	Оформление результатов исследования	Е.	Выбор подходящих инструментов и подходов для изучения проблемы (анкетирование, интервью, эксперимент и т.д.)

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – понятия;

список 2 – утверждения, свойства объектов.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 4/Б).

1	2	3	4	5	6

Критерии оценивания теста на соответствие:

Баллы	Описание критерия	
3	За каждый	правильно
2	установленный	элемент
1	соответствия начисляется 1 балл.	
		Свыше 80% правильных ответов.
		Свыше 70% правильных ответов.
		Свыше 50% правильных ответов.

0	Максимальное количество баллов – по числу пар соответствий.	Менее 50% правильных ответов.
---	---	-------------------------------

0* - в журнал академической группы не выставляется

Контрольные задания:

Задание 1.

Ряд предприятий производственной сферы промышленного центра принимают на работу новых сотрудников, которые до настоящего времени не приобрели необходимый опыт и умения. Организации испытывают трудности в связи с низкой эффективностью труда новых сотрудников. Коллективы стоят перед необходимостью решить задачу адаптации новых работников на рабочем месте и повышения производительности их труда.

Задание: разработайте план проведения научных исследований по данному вопросу.

Задание 2.

Вы изучаете состояние и тенденции развития трудовых ресурсов региона. Для изучения результативности и эффективности использования трудовых ресурсов может быть использована методология системного анализа.

Составьте рекомендации, позволяющие рассматривать деятельность по рациональному использованию трудовых ресурсов региона как систему.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Баллы	Описание критерия
4	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
3	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
2	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-1	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ О ПРИВЛЕЧЕНИИ КАНДИДАТОВ

Тема 2.1 Анализ источников рабочей силы.

Вопросы для опроса:

1. Какие существуют основные категории источников рабочей силы?
2. Приведите примеры внутренних источников привлечения персонала.

3. Какие внешние источники используются для привлечения персонала?
4. В чём преимущества и недостатки внутренних источников привлечения персонала?
5. Какие факторы следует учитывать при выборе источника привлечения персонала?
6. Как влияет использование внешних источников на социально-психологический климат в коллективе?
7. Какие методы используются для активизации внутренних источников?
8. В чём заключается роль планирования при формировании источников рабочей силы?
9. Как влияет ситуация на рынке труда на выбор источников рабочей силы?
10. Что относится к внешним источникам привлечения персонала?
11. Какие методы внешнего поиска персонала существуют?
12. Какие преимущества и недостатки имеют внешние источники привлечения персонала?
13. Какие факторы влияют на выбор внешних источников привлечения персонала?
14. Какие современные технологии используются для оптимизации внешнего поиска персонала?
15. Какие риски связаны с использованием внешних источников привлечения персонала?
16. Как можно снизить затраты на внешний поиск персонала?
17. Какие законодательные аспекты необходимо учитывать при привлечении внешней рабочей силы?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	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.
2	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.
1	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	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Тарифная система, ее содержание и назначение». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Веб-сервисы для нахождения соискателей.
2. Социальные сети, мессенджеры и интернет-издания для публикации вакансий. Каналы распространения информации о вакансиях в цифровой среде
3. Публикация вакансий на разных платформах.
4. Мультиплатформенное размещение объявлений о вакансиях.
5. Телефонные собеседования. Первичный отбор кандидатов посредством телефонных переговоров.

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	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Тема 2.2 Анализ сведений о поиске соискателей

Вопросы для опроса:

1. Какие методы поиска кандидатов существуют?
2. Что такое сорсинг (холодный поиск) и в чём его особенности?
3. Где можно искать кандидатов?
4. Какие этапы включает процесс отбора кандидатов?
5. Какие инструменты помогают автоматизировать поиск и отбор кандидатов?
6. Как оценить профессиональные навыки и личностные качества кандидата?
7. Какие факторы важно учитывать при составлении портрета кандидата?
8. Как анализировать рынок труда перед поиском кандидатов?
9. Какие методы используются для привлечения кандидатов?
10. Как обеспечить обратную связь кандидатам, даже если они не подошли?
11. Какие вопросы стоит задавать на собеседовании для оценки ключевых компетенций кандидата?
12. Как учитывать соответствие кандидата корпоративной культуре при подборе?
13. Какие инструменты помогают анализировать эффективность процессов подбора персонала?

Критерии оценивания опроса:

Баллы	Описание критерия
-------	-------------------

3	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.
2	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.
1	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	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Эссе:

Тематика 1. «Анализ ситуации на рынке труда».

В работе раскройте значение навыков, которыми обладает кандидат, рассчитывающий на трудоустройство. Укажите, какие виды профессий наиболее востребованы работодателями. Выскажите соображения о необходимости повышения начальных зарплат будущим соискателям на вакантные должности, которые впоследствии могут стать ведущими специалистами..

Тематика 2: «Согласование условий трудоустройства».

В работе рассмотрите использование предварительного телефонного интервью, в ходе которого следует обсудить будущую зарплату, должность, социальный пакет. Поведите анализ различных подходов к проведению предварительного собеседования. В заключение выскажите собственное мнение о возможностях совершенствования телефонного интервью как способа поиска соискателей.

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Балы	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами Поверхностное описание без конкретных примеров Тема раскрыта минимально или не раскрыта вовсе
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации Правила грамматики, орфографии и пунктуации соблюдены частично, но они не влияют на понимание текста Многочисленные ошибки, затрудняющие восприятие текста
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность Стиль изложения в целом единый, но есть отдельные нарушения лаконичности или точности формулировок Несоответствие стиля теме, размытые формулировки, избыточность текста
Оригинальность	1	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора Частично оригинальные идеи, но присутствуют элементы шаблонного мышления Отсутствие оригинальности, использование шаблонных решений и подходов
Итого максимально:	4	

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, являются:

- а) самопроявившиеся кандидаты;
- б) безработные;
- в) неквалифицированные работники;
- г) молодые специалисты.

Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур:

- а) отбор кандидатов;
- б) найм работника;

- в) подбор кандидатов;
- г) заключение контракта.

Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный, что в первую очередь, связано:

- а) с приемом по рекомендательным письмам;
- б) с требованием со стороны самой работы;
- в) с недостаточной практикой набора;
- г) с высокой степенью конкуренции на первичном рынке труда

Под текучестью персонала следует понимать:

- а) все виды увольнений из организации;
- б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
- в) увольнения по сокращению штатов;
- г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

Особенностью хэдхантинга является:

- а) высокая результативность;
- б) работа с конкретными кандидатами;
- в) работа с компаниями-конкурентами;
- г) невысокая стоимость.

Релокация представляет собой:

- а) переезд в другой регион;
- б) выезд за границу;
- в) трудоустройство в другом регионе;
- г) демографические особенности.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-1	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 2.

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.	Позволяет оценить сильные и слабые стороны рынка труда, а также выявить возможности и угрозы. Этот метод особенно полезен для стратегического планирования.
2.	Регрессионный анализ	Б.	Помогает понять, какие навыки и квалификации востребованы на рынке труда. Это можно сделать с помощью текстового анализа объявлений о вакансиях и резюме, размещённых на онлайн-платформах.
3.	SWOT-анализ	В.	Позволяет получить общее представление о рынке труда. Основные показатели: уровень безработицы, средняя заработная плата, структура занятости (распределение занятых по отраслям, возрастным группам, уровням образования).
4.	Анализ вакансий и резюме	Г.	Позволяет понять, какие компании являются основными игроками на рынке труда и какие стратегии они используют для привлечения и удержания сотрудников. Это включает изучение условий труда, уровня заработной платы, программ обучения и развития сотрудников.
5.	Анализ конкурентной среды	Д.	Помогает выявить зависимости между различными факторами. Например, как уровень образования влияет на заработную плату или как экономический рост влияет на занятость.

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1.	2.	3.	4.	5.

Критерии оценивания теста на соответствие:

Балы	Описание критерия	
4	За каждый	Свыше 80% правильных ответов.
3	установленный	элемент Свыше 70% правильных ответов.

2	соответствия начисляется 1 балл.	Свыше 50% правильных ответов.
0-1	Максимальное количество баллов – по числу пар соответствий.	Менее 50% правильных ответов.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 3.

Установите правильную последовательность действий при согласовании условий трудоустройства:

1. Издание приказа о приеме на работу
2. Оформление трудовой книжки
3. Принятие решения о приеме на работу
4. Проверка документов
5. Заключение трудового договора

Внимательно прочитайте предложенные элементы ответа.

Необходимо установить правильную логическую последовательность развития процесса монополизации экономики.

Ответ запишите в виде последовательности цифр.

Критерии оценивания теста на установление последовательности:

Баллы	Описание критерия
2	правильно установлена вся последовательность
1	допущена 1 ошибка
0	допущено 2 ошибки

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 3.

Установите правильную последовательность действий при проведении собеседования с кандидатом:

1. Предоставление обратной связи.
2. Завершение собеседования.
3. Ответы на вопросы кандидата.
4. Рассказ интервьюера о компании.
5. Выбор места и времени встречи.

Внимательно прочитайте предложенные элементы ответа.

Необходимо установить правильную логическую последовательность развития процесса монополизации экономики.

Ответ запишите в виде последовательности цифр.

Критерии оценивания теста на установление последовательности:

Балы	Описание критерия
2	правильно установлена вся последовательность
1	допущена 1 ошибка
0	допущено 2 ошибки

0* - в журнал академической группы не выставляется

Раздел 3. АНАЛИЗ СВЕДЕНИЙ О ЗАМЕЩЕНИИ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

Тема 3.1. Анализ способов подбора персонала

Вопросы для опроса:

1. Какие основные этапы включает процесс подбора персонала?
2. Какие виды рекрутинга существуют?
3. Какие методы поиска кандидатов существуют?
4. Какие методы оценки кандидатов применяются?
5. Какие критерии отбора персонала считаются важными?
6. Какие технологии и инструменты используются в современном рекрутинге?
7. Какие нетрадиционные методы отбора персонала существуют и насколько они эффективны?
8. Какие этапы включает финальный отбор кандидатов?
9. Какие факторы влияют на выбор методов подбора персонала?
10. Какие современные тенденции в подборе персонала можно выделить?
11. В каких ситуациях применяется массовый подбор персонала?
12. Какие методы отбора кандидатов используются при массовом подборе?
13. Какие инструменты помогают автоматизировать процесс массового подбора?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	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.
2	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.
1	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	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Анализ способов подбора персонала». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Социальные сети, мессенджеры, онлайн-СМИ для размещения вакансий.
2. Кросспостинг: размещение вакансий в нескольких каналах.
3. Телефонное интервью. Онлайн-тесты.
4. Групповые интервью.
5. ATS-платформы: автоматизация рутинных процессов.

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	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Тема 3.2. Анализ HR-бренда работодателя

Вопросы для опроса:

1. Что такое HR-бренд и какие его ключевые аспекты?
2. Какие метрики используются для оценки внутреннего HR-бренда?
3. Как оценить внешний HR-бренд?
4. Какие методы используются для сбора данных при анализе HR-бренда?
5. Какие вопросы можно задать при оценке ценностного предложения работодателя (EVP)?
6. Как оценить конкурентоспособность HR-бренда?
7. Какие факторы влияют на формирование HR-бренда?
8. Как регулярно проводить оценку HR-бренда?
9. Какие инструменты могут помочь в анализе HR-бренда?
10. Как связать HR-бренд с бизнес-целями?
11. Что такое ценностное предложение работодателя (EVP)?

12. Какие метрики используются для оценки HR-бренда?
13. Как провести аудит HR-бренда?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	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.
2	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.
1	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	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

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.

Составляющими внешнего HR-бренда являются:

- а) сайт компании;
- б) страницы в социальных сетях;
- в) мотивация персонала;
- г) участие в отраслевых мероприятиях.

Какие внутренние исследования необходимо провести компании для анализа HR-бренда?

- а) оценка удовлетворенности работой;
- б) анализ мнений конкурентов;
- в) опрос потребителей;
- г) интервью с топ-менеджерами.

Набор преимуществ, который компания как работодатель предлагает соискателю или сотрудникам – это:

- а) логотип компании;
- б) товарный знак;
- в) VP;
- г) HR-бренд.

Какие выделяют виды EVP?

- а) унифицированные;
- б) внутренние;
- в) внешние;

г) индуктивные.

Ценностное предложение для кандидатов – это:

- а) внешнее EVP;
- б) унифицированное EVP;
- в) индуктивное EVP;
- г) внутреннее EVP.

Что относится к этапам создания HR-бренда?

- а) продвижение;
- б) разработка концепции;
- в) управление кадрами;
- г) оценка эффективности.

Выберите цель построения HR-бренда:

- а) повышение лояльности потребителей;
- б) повышение количества откликов на вакансию;
- в) снижение текучести персонала;
- г) сокращение безработицы.

Что относится к преимуществам для EVP компании по блоку «Компания»?

- а) стажировки;
- б) культура признания;
- в) уровень компенсации;
- г) этичность.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-1	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

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

Задание 2.

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 3.

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 потребуется 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.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Балы	Описание критерия
4	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
3	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
2	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания

0-1	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.
-----	--

0* - в журнал академической группы не выставляется

5.3. Каждый раздел дисциплины завершается контрольной точкой (далее – КТ). 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
Итого:	х	0,2	20

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)

Контрольные задания:

Задание 1.

Вы изучаете состояние и тенденции развития трудовых ресурсов региона. Для изучения результативности и эффективности использования трудовых ресурсов может быть использована методология системного анализа.

Составьте рекомендации, позволяющие рассматривать деятельность по рациональному использованию трудовых ресурсов региона как систему.

Задание 2.

Вы проводите научные исследования состояния рынка рабочей силы в крупном промышленном центре. Перед Вами стоит задача выявления роли государственных органов управления в регулировании спроса и предложения на рынке рабочей силы. В качестве теоретической базы Вы взяли институциональную теорию.

Составьте предложения по использованию институциональной теории в

качестве научной основы государственного регулирования рынка рабочей силы в масштабах крупного города.

Задание 3.

В промышленном регионе имеет место сложная ситуация на рынке рабочей силы. Многие специалисты, в том числе наработавшие значительный производственный опыт и практические знания, не имеют постоянной работы. Производственные предприятия частично решают имеющиеся затруднения и принимают на работу персонал, что положительно сказывается с точки зрения социальной политики.

Государственные органы управления намерены поощрить работодателей за их вклад в решение социальных проблем.

Разработайте научную базу оценки деятельности предприятий-работодателей с позиций решения социальных проблем региона.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Баллы	Описание критерия
5	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
4	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
3	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-2	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

КТ – 2 (Темы 2.1-2.2)

Контрольные задания:

Задание 1.

Вы являетесь руководителем отдела по работе с персоналом на промышленном предприятии. Предприятие планирует осуществить запуск нового проекта. Для реализации проекта потребуется значительное количество сотрудников для начала работы.

Вам поставлена задача принять на работу сотрудников на однотипные должности в сжатые сроки.

Задание:

1. Укажите, какие методы Вы будете использовать при массовом подборе персонала.
2. Составьте воронку и метрику массового подбора персонала на предприятии.

Задание 2.

Существует несколько форм использования временного персонала, различающихся по сути взаимоотношений между кадровым агентством, фирмой-нанимателем и непосредственно сотрудником.

Лизинг персонала – аренда персонала компанией на долгосрочной основе. При этом работник числится в штате агентства – провайдера, а реально работает в той компании, куда направляет его агентство. При этом компания – наниматель не связывает себя с сотрудником никакими юридическими отношениями. Ответственность за него полностью несет агентство, оно же подбирает необходимый персонал и оплачивает его работу. Компания, пользующаяся лизингом, оплачивает только услуги агентства – провайдера.

Подбор временного персонала – предоставление временного персонала для компании на непродолжительный срок, сезон. В таких случаях кадровое агентство само подбирает работников и полностью несет за них ответственность. При этом с сотрудниками заключаются гражданско-правовые договора.

Аутстаффинг (выведение персонала за штат) – оформление в штат агентства-провайдера уже работающего персонала компании, который компания по тем или иным причинам не может держать у себя в штате. Провайдер становится формальным работодателем, неся при этом все обязательства: оформление трудовых книжек, отчисления в установленные законодательством фонды, взимание подоходного налога, оформление отпусков и больничных листов, предоставление всех необходимых справок и т.п. При этом ответственность за сотрудников делится между формальным и реальным работодателями.

Аутсорсинг – за пределы компании выводится не конкретный персонал, а определенная функция. Если заказ выполнен, то сотрудники свободны. За качество работы персонала отвечает агентство, оказывающее подобные услуги. Если конкретный работник не устраивает нанимателя, его сразу же заменяют.

Предприятие «Астра» намерено принять на временной основе работников на следующие позиции:

- менеджер по продажам;
- помощник руководителя;
- охранник;
- бухгалтер;
- программист.

Задание: укажите, какая форма использования временного персонала для каждой из позиций наиболее эффективна. Ответ обоснуйте.

Задание 3.

Сравнительное исследование, проведенное на двух предприятиях с целью выявления мотивов выбора работниками данного предприятия, дало следующие результаты.

Таблица

Мотив выбора предприятия	Предприятие 1	Предприятие 2
1. Совет родителей	10,3	15,8
2. Пример товарищей	3,6	9,9
3. Рекомендация школы (учителей)	1,7	3,2
4. Наличие на предприятии учебной базы	4,1	3,7
5. Режим работы, позволяющий совмещать работу с учёбой	12,6	7,0
6. Предварительное знакомство с предприятием, характером будущей работы	12,5	6,5
7. Объявление в газете с приглашением на работу	16,8	7,0
8. Рекомендации городской службы занятости	6,3	4,6
9. Близость к месту жительства	15,8	12,9
10. Наличие общежития	7,6	12,3
11. Достаточно высокий уровень оплаты труда	25,6	41,0
12. Другие причины	6,8	3,2

Примечание: опрошенные могли указать не один мотив.

Задание:

Проведите группировку мотивов по таким признакам, как:

- внешнее влияние;
- профессиональная направленность;
- материально-вещественные стороны жизни.

Проанализируйте результаты группировки и дайте свои предложения по совершенствованию работы среди молодёжи с целью привлечения ее на предприятие и закрепления в коллективе.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
5	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
4	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
3	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-2	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не

КТ – 3 (Темы 3.1-3.2)

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

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.

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.

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.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
5	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
4	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
3	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-2	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

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

6.1 Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами заданий. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, дать развёрнутый ответ на поставленные вопросы, при решении задачи 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:

Раздел 1. АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА

Тема 1.1. Методы анализа рынка труда

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Сравнительный анализ	
2.	Аналитический метод	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Предприятия сферы услуг области принимают на работу молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования. Многие из вновь принятых работников на обладают в полной мере необходимыми знаниями и умениями, что негативно сказывается на общей эффективности организаций.

Разработайте программу научных исследований по выявлению требований работодателей к личностным и профессиональным качествам выпускников учебных заведений.

Задание 2.

Рациональное и всесторонне использование трудовых ресурсов возможно при успешном применении профессиональных знаний и навыков работников в выполнении обязанностей. Руководители предприятий и организаций всё меньше оценивают прошлое кандидатов на вакантные должности и все больше — их способности адаптироваться к новым задачам.

Возникла необходимость в проведении научных исследований с целью установления востребованности навыков и знаний на рынке труда.

Укажите, какие способы изучения следует использовать в данных исследованиях. Какие возрастные группы работников должны быть изучены?

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Назовите как называется научное предположение, основанное на существующих знаниях, наблюдениях или теоретических умозаключениях, которое выдвигается для объяснения явлений, процессов, взаимосвязей или фактов.</p> <p>Варианты ответов: а) гипотеза б) анализ</p>		
2.	<p>Назовите как называется методология, которая включает изучение законов, теорий, структуры научного знания, критериев научности и системы используемых методов исследования.</p> <p>Варианты ответов: а) содержательная б) дескриптивная</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.

Реальная заработная плата — это:

а) В процесс психологического тестирования при отборе персонала тест должен выявить:

- а) эталонное поведение претендента;
- б) ситуационное поведение претендента;
- в) типичное поведение претендента;
- г) нормативное поведение претендента.

Важнейшим критерием психологических тестов, применяемых при отборе персонала, является их устойчивость, которая характеризуется:

- а) стабильным спросом потребностей;
- б) стабильной стоимостью места;
- в) постоянством результатов тестирования;
- г) квалификацией руководства организации.

Недостатки использования метода интервью для анализа работ:

- а) малоэффективен;
- б) дорогостоящий;
- в) требующий много времени;
- г) требующий высоких навыков работы интервьюера.

Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графический тест.

Тема 1.2. Анализ мероприятий по поиску кандидатов

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

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

1.	Требования к личностным качествам	
2.	Анализ основных квалификационных требований	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Вы являетесь руководителем отдела по работе с персоналом на крупном промышленном предприятии. Предприятие расширяет свою деятельность и в связи с этим нуждается в кадровом пополнении. Руководство намерено принять на работу новых руководителей производственных участков - более 10 человек.

В связи с этим Вам необходимо разработать схему процедуры поиска кандидатов на вакантные места, отбора и приёма на работу.

В чём будет заключаться Ваша схема? На что нужно будет обратить особое внимание при ее использовании?

Задание 2.

Вы руководите отделом управления персоналом на заводе машиностроительной отрасли. Ваше предприятие собирается запустить новый проект. Для его реализации потребуется большое количество новых сотрудников для старта работы.

Перед вами стоит задача быстро нанять работников на однотипные вакансии.

Задание:

1. Опишите методы, которые вы планируете использовать для массового набора персонала.

2. Составьте схему для привлечения и массового подбора сотрудников на предприятии.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Как именуется процедура временного перемещения работника на иные должности с целью реализации конкретных задач или проектов Варианты ответов:		

	а) ротация б) реорганизация		
2.	<p>Какое наименование носит резюме, в котором приоритет отдается демонстрации навыков и компетенций, а хронологический порядок трудового стажа имеет второстепенное значение</p> <p>Варианты ответов: а) функциональное б) акцентированное</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.

Термин «рекрутинг» используется при обозначении:

- а) поиска кандидатов;
- б) сокращения персонала;
- в) оплаты труда персонала;
- г) мотивации персонала.

Рекрутирование охватывает следующие аспекты:

- а) выбор кандидатов;
- б) стимулирование сотрудников;
- в) создание кадровой политики;
- г) осуществление выплат по заработной плате.

Внутренний набор кадров подразумевает:

- а) невысокие расходы;
- б) значительные расходы;
- в) продолжительный процесс адаптации;
- г) трудоустройство работника по инициативе биржи труда.

Какой метод оценки профессиональных качеств соискателя наименее надежен?

- а) психометрические тесты;

- б) проверка теоретических знаний;
- в) оценка практических навыков;
- г) графические тесты.

Раздел 2. АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ О ПРИВЛЕЧЕНИИ КАНДИДАТОВ

Тема 2.1. Анализ источников рабочей силы

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.

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 производство 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.	<p>Резюме кандидатов как структурированный документ, который даёт потенциальному работодателю представление о профессиональном пути соискателя, должно включать</p> <p>Варианты ответов: а) опыт работы б) хобби</p>		
2.	<p>К видам групповых собеседований при приёме на работу относятся</p> <p>Варианты ответов: а) структурированные собеседования б) интегральные собеседования</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

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

Внимательно прочитайте предложенные варианты-ты ответа.

Выберите один верный ответ.

Запишите 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.

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.

Тема 2.2. Анализ сведений о поиске соискателей

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Формирование «портретов» идеальных сотрудников с учётом реальных задач	
2.	Разработка профилей и моделей компетенций	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Вы управляете подбором сотрудников в компании «Стокс-Прогресс». Ваша работа включает в себя поиск и привлечение кандидатов на открытые должности.

Современные условия с высоким уровнем конкуренции требуют от организаций наличия высококвалифицированных специалистов, которые могут существенно способствовать достижению стратегических целей компании. Профессионализм и деловые качества работников являются ключевыми

асpekтами для эффективного функционирования организации. Однако, учитывая индивидуальные различия между сотрудниками в навыках, знаниях и мотивации, необходимо применять современные методы найма для достижения эффективной работы компании.

С каждым днем всё более актуальным становится внедрение инновационных автоматизированных систем подбора сотрудников. Это облегчает процесс поиска подходящих работников и сокращает затраты на рекрутинг.

Задание:

1. Подготовьте рекомендации по поиску и привлечению кандидатов.
2. Охарактеризуйте современные методы поиска соискателей.
3. Обоснуйте важность хедхантинга как наиболее результативного подхода для привлечения редких специалистов.

Задание 2.

Одним из ключевых условий для эффективной работы любой организации является грамотный выбор сотрудников.

Вы являетесь менеджером по кадрам в компании «Инновация-Техно». Эта организация занимается производством промышленной продукции по заказам деловых партнеров. Кадровая служба отвечает за поиск и найм персонала для закрытия образовавшихся вакансий.

Однако процесс подбора сотрудников не имеет четкого плана. Руководство компании не уделяет должного внимания анализу потребностей в кадрах, первичному планированию и формированию четкой системы для замещения вакансий, что вызывает сбои в работе. Набор новых работников начинается только в случае острого недостатка персонала.

Это негативно сказывается на процессе подбора сотрудников, затрудняя анализ и подготовку к заполнению вакантной должности. Часто это приводит к тому, что на срочно открывшуюся позицию берут человека, не соответствующего ожиданиям и профессиональным требованиям, что в свою очередь отражается на функционировании предприятия в целом.

Существует настоятельная необходимость внедрения системы для своевременного определения потребностей в кадрах.

Задание:

1. Подготовьте рекомендации по выявлению потребностей компании в кадрах.
2. Укажите эффективные методы определения нехватки новых сотрудников.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
--------	--------------------	------------------	--

1.	<p>Методы внешнего поиска персонала на вакантные места включают</p> <p>Варианты ответов: а) ротацию б) нетворкинг</p>		
2.	<p>Недостатком государственного центра занятости, как источника кандидатов на вакансию, является</p> <p>Варианты ответов: а) ограниченный охват потенциальных кандидатов б) большие затраты на поиск</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-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Хедхантинг — это:

- а) переманивание конкретных сотрудников из других компаний;
- б) подбор руководящих сотрудников;
- в) целенаправленный поиск высококвалифицированных специалистов с соответствующим опытом работы;
- г) промышленный шпионаж;
- д) сбор компрометирующих материалов на ценных сотрудников конкурирующих фирм.

В организацию, где нет собственной HR-службы, требуется директор по маркетингу. Какой из методов его поиска представляется Вам наиболее эффективным?

- а) размещение объявлений о вакансии в Интернете;
- б) размещение объявлений о вакансии на кабельном телевидении;
- в) обращение в рекрутинговое агентство;

- г) обращение в государственную службу занятости;
- д) ожидание самопроявившихся кандидатов.

Какая группа наиболее часто подвергается дискриминации при приеме на работу?

- а) женатые мужчины;
- б) люди с высшим образованием;
- в) женщины с детьми;
- г) одинокие мужчины.

К помощи рекрутинговых агентств целесообразнее обращаться в случае, когда:

- а) необходимо провести подбор с наименьшими материальными затратами;
- б) требуется кандидат на должность руководителя (топ-менеджера);
- в) предложение рабочей силы значительно превышает спрос на нее;
- г) невозможно четко сформулировать требования к кандидату;
- д) качество нанимаемых сотрудников не имеет значения.

Раздел 3. АНАЛИЗ СВЕДЕНИЙ О ЗАМЕЩЕНИИ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

Тема 3.1. Анализ способов подбора персонала

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Мероприятия для сезонного найма	
2.	Выбор каналов поиска	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Торговая организация намерена принять в сжатые сроки на временную работу в летний сезон большое количество новых сотрудников для реализации перспективных проектов.

Вам, как менеджеру по набору персонала, поручено разработать требования к деловым и личностным качествам будущих соискателей на вакансии.

Каким основным требованиям должны отвечать будущие продавцы?

Задание 2.

На производственном предприятии введено новое подразделение – отдел маркетинга. Возникла необходимость в найме нового сотрудника на должность начальника этого отдела.

Вам, как менеджеру по персоналу, поручено составить требования к кандидатам, претендующим на занятие вакансии.

Составьте перечень требований к будущим кандидатам.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	К профессиональным навыкам кандидата на вакантную должность относится Варианты ответов: а) навыки составления и сдачи отчётов б) знание отрасли		
2.	К личностным качествам для резюме при устройстве на работу относятся Варианты ответов: а) коммуникабельность б) решение задач		

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 ответов.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Краткое резюме трудовой деятельности кандидата представлено в документе:

- а) описание профессии;
- б) план карьерного роста;
- в) форма заявки;
- г) рекламное сообщение.

Достоверная предварительная оценка будущей работы:

- а) снижает текучесть кадров в будущем;
- б) способствует росту текучести кадров;
- в) дает возможность работодателю не устанавливать испытательный срок;
- г) позволяет работодателю выплачивать минимальную зарплату.

При оценке претендента его опыт работы в аналогичной должности:

- а) гарантирует компетентность будущего сотрудника;
- б) является главной предпосылкой успешной адаптации;
- в) выступает одним из критериев предварительной оценки претендентов на вакансию;
- г) является первичным и самым важным условием при приеме на работу;
- д) может только навредить при работе в новой организации, поскольку требования кругом различны.

Отличительной особенностью срочного трудового договора от бессрочного является то, что в срочном трудовом договоре:

- а) оговаривается период времени, на который нанимается работник;
- б) указывается размер заработной платы;
- в) указывается должность работника;
- г) указывается режим рабочего времени;
- д) оговаривается условие об индексации

Тема 3.2. Анализ HR-бренда работодателя

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Модель создания и продвижения HR бренда	
2.	Внутренние PR-мероприятия	

1.2. Контрольные задания.

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.	К объективным критериям при оценке и выборе претендентов относится Варианты ответов: а) жёсткие навыки б) уверенность претендента в себе		
2.	Как называется пул кандидатов внутри компании, которые могут претендовать на управленческие и экспертные вакансии? Варианты ответов: а) кадровый резерв		

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.

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.

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.

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 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.	60-74
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.

1. 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. Волкова, Н. В. Иг-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589843>

2. Рыжикова, Т. Н. Анализ деятельности конкурентов : учебное пособие / Т.Н. Рыжикова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 267 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/7302. - ISBN 978-5-16-010215-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2107290>

3. 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>

4. Управление персоналом на предприятии : учебник для вузов / М. М. Куликов, М. А. Комиссарова, Л. А. Погорелова, В. В. Шабельникова. — Санкт-Петербург : Лань, 2026. — 348 с. — ISBN 978-5-507-54420-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/518231>

5. Управление персоналом : учебное пособие / М. Н. Шевченко, В. Л. Аничин, Л. Е. Фисенко [и др.]. — Белгород : БелГАУ им.В.Я.Горина, 2025. — 502 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. —

URL: <https://e.lanbook.com/book/517236>

6. Управление персоналом : учебное пособие / составитель О. В. Новоселова. — Самара : Самарский университет, 2024. — 104 с. — ISBN 978-5-7883-2028-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/480638>

8.2. Дополнительная литература

1. Масалова, Ю. А. HR-метрики : учебное пособие / Ю. А. Масалова. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2025. - 122 с. - ISBN 978-5-7782-5354-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2244201>

2. Управление конкурентоспособностью : учебник для вузов / под редакцией Е. А. Горбашко, И. А. Максимцева. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17128-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582785>

3. 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>

4. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588625>

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», АТS-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).