

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Актуализировано:
на заседании кафедры
протокол № 10 от « 2 » июня 2017 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой  /У.А. Назарова

 /Н.Г. Вишневская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Рекрутмент и оценка персонала
Вариативная часть

программа бакалавриата

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Экономика и управление персоналом

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель)
Доцент, к.соц.н



/ Терелецкова Е. В.

Для приема: 2016 г.

Уфа 2017 г.

Составитель / составители: к.соц.н., доцент Терелецкова Е.В.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 10 от «2» июня 2017 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 12 от «8» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой



/ Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № 6 от «18» января 2019 г.

И.О. заведующего кафедрой



/ Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой

_____/_____/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой

_____/_____/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	17
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	17
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	21
4.3. Рейтинг-план дисциплины	32
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	33
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	33
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	33
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	34

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать основы найма персонала, методы деловой оценки персонала при найме	ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	
	Знать методы и технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7 знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	
	Знать методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК-16 владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике	
	Знать комплекс методов текущей деловой оценки персонала для реализации основных кадровых функций: кадрового планирования, формирования резерва, обучения, мотивации и стимулирования, развития и планирования карьеры	ПК-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	
Умения	Уметь подбирать и применять методы деловой оценки персонала при найме	ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма,	

		разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	
	Уметь разрабатывать и применять соответствующие технологии текущей деловой оценки для различных категорий персонала, в том числе при найме, наборе и отборе персонала	ПК-7 знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	
	Уметь проводить анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонал	ПК-16 владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике	
	Уметь анализировать показатели и интерпретировать результаты текущей деловой оценки персонала	ПК-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками применения методов деловой оценки персонала при найме	ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	
	Владеть навыками разработки технологий текущей деловой оценки для различных категорий персонала	ПК-7 знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой	

		оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	
	Владеть навыками разработки инструментария для мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК-16 владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике	
	Владеть навыками анализа и интерпретации результатов текущей деловой оценки персонала	ПК-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.16 «Рекрутмент и оценка персонала» относится к й дисциплине вариативной части.

Дисциплина изучается студентами:

- очной формы обучения – на 4 курсе в 8 семестре;
- заочной формы обучения – на 5 курсе.

Цели изучения дисциплины «Рекрутмент и оценка персонала»: получение студентами систематизированных знаний, умений, навыков рекрутмента и текущей деловой оценки по основным направлениям формирования качественного и количественного состава персонала организации и получение практических навыков по реализации эффективных подходов найма, подбора, расстановки и аттестации персонала.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения дисциплин: Б1.В.14 «Экономика персонала» и прохождения Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (управление персоналом) Б2.В.02.02(П).

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
дисциплины «Рекрутмент и оценка персонала»
8 семестр очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	71,8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	-

Форма(ы) контроля: зачет 8 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/С ЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Технология поиска работы								
1	Основные понятия, задачи, цели и функции рекрутмента и оценки персонала. <i>Понятие и виды рекрутмента. Цели, задачи, функции рекрутмента Понятие и виды оценки персонала. Цели, задачи, функции оценки персонала.</i>	2	2		8	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара к теме 1	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
2	Определение потребностей работодателя. Методики распространения информации о вакансиях и сбора информации о кандидатах. <i>Определение потребностей работодателя.</i>	2	2		8	1, доп. 2	Вопросы для семинара к теме 2	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	<i>Предложение о работе</i> <i>Объявления в печатных</i> <i>и электронных СМИ</i> <i>Поиск по Интернет-</i> <i>ресурсам</i> <i>Поиск по</i> <i>рекомендациям</i>							
3	Роль рекрутмента и оценки персонала в современном мире <i>Технология прямого</i> <i>поиска. Хэдхантинг.</i> <i>Технология</i> <i>стандартного поиска.</i> <i>Посещение</i> <i>конференций, ярмарок</i> <i>вакансий и выставок как</i> <i>инструмент поиска</i> <i>кандидатов</i> <i>Взаимодействие с</i> <i>вузами по привлечению</i> <i>выпускников.</i>	2	2		8	1, доп. 2	Вопросы для семинара к теме 3	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
4	Методы подбора и отбора <i>Отбор кандидатов:</i> <i>анализ резюме.</i> <i>Отбор кандидатов.</i> <i>Телефонное интервью.</i> <i>Отбор кандидатов.</i> <i>Личное интервью.</i> <i>Техника собеседования</i> <i>при отборе кандидатов.</i>	2	2		8	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара к теме 4	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

5	Традиционные методы оценки персонала <i>Качественные методы оценки.</i> <i>Количественные методы оценки.</i> <i>Комбинированные методы оценки.</i>	2	2		8	1, доп. 2 - 4	Вопросы для семинара к теме 5	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, контрольная работа
Модуль 2. Подготовка, трудоустройство и выход на новое место работы								
6	Современные методы оценки персонала <i>Метод Ассесмент-центр.</i> <i>Оценка персонала в рамках сбалансированных показателей и KPI.</i> <i>«360 градусная» оценка персонала.</i> <i>Спорные методы оценки персонала(по группе крови, графология и т.д.)</i>	2	2		7, 8	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара к теме 6	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
7	Психологические методы оценки персонала <i>Цели и задачи, сущность психологических методов оценки персонала</i> <i>Виды психологических тестов</i>	2	2		8	1, доп. 3	Вопросы для семинара к теме 7	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

8	Анализ и мониторинг эффективности оценки персонала срока <i>Проективные методы оценки</i> <i>Технология отказов кандидатам</i>	2	2		8	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара к теме 8	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
9	Сопровождение кандидатов в период испытательного срока <i>Типичные ошибки, которые делают рекрутеры</i> <i>Технологии работы с кадровыми агентствами.</i>	2	2		8	1, доп. 2 - 4	Вопросы для семинара к теме 9	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест
	Всего часов:	18	18		71,8			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Рекрутмент и оценка персонала»
5 курс заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	8
практических/ семинарских	6
лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	89,8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	4

Форма(ы) контроля: зачет 5 курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/С ЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Технология поиска работы								
1	Тема 1. Основные понятия, задачи, цели и функции рекрутмента и оценки персонала. <i>Понятие и виды рекрутмента. Цели, задачи, функции рекрутмента Понятие и виды оценки персонала. Цели, задачи, функции оценки персонала.</i>	1	-		10	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара к теме 1	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
2	Тема 2. Определение потребностей работодателя. Методики распространения информации о вакансиях и сбора информации о		1		10	1, доп. 2	Вопросы для семинара к теме 2	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

	кандидатах. <i>Определение потребностей работодателя.</i> <i>Предложение о работе</i> <i>Объявления в печатных и электронных СМИ</i> <i>Поиск по Интернет-ресурсам</i> <i>Поиск по рекомендациям</i>							
3	Тема 3. Роль рекрутмента и оценки персонала в современном мире <i>Технология прямого поиска. Хэдхантинг.</i> <i>Технология стандартного поиска.</i> <i>Посещение конференций, ярмарок вакансий и выставок как инструмент поиска кандидатов</i> <i>Взаимодействие с вузами по привлечению выпускников.</i>	2	-		9,8	1, доп. 2	Вопросы для семинара к теме 3	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
4	Тема 4. Методы подбора и отбора <i>Отбор кандидатов: анализ резюме.</i> <i>Отбор кандидатов. Телефонное интервью.</i> <i>Отбор кандидатов. Личное интервью.</i> <i>Техника собеседования при отборе кандидатов.</i>		1		10	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара к теме 4	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

5	Тема 5. Традиционные методы оценки персонала <i>Качественные методы оценки. Количественные методы оценки. Комбинированные методы оценки.</i>	1	1		10	1, доп. 2- 4	Вопросы для семинара к теме 5	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание , контрольная работа
Модуль 2. Подготовка, трудоустройство и выход на новое место работы								
6	Тема 6. Современные методы оценки персонала <i>Метод Ассесмент- центр. Оценка персонала в рамках сбалансированных показателей и KPI. «360 градусная» оценка персонала. Спорные методы оценки персонала(по группе крови, графология и т.д.)</i>	1	1		10	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара к теме 6,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
7	Тема 7. Психологические методы оценки персонала <i>Цели и задачи, сущность психологических методов оценки персонала Виды психологических тестов</i>	1	1		10	1, доп. 3	Вопросы для семинара к теме 7,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест

8	Тема 8. Анализ и мониторинг эффективности оценки персонала срока <i>Проективные методы оценки Технология отказов кандидатам</i>	1	1		10	1, доп. 2, 4	Вопросы для семинара к теме 8,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание
9	Тема 9. Сопровождение кандидатов в период испытательного срока <i>Типичные ошибки, которые делают рекрутеры Технологии работы с кадровыми агентствами</i>	1	-		10	1, доп. 2 - 4	Вопросы для семинара к теме 9,	выборочная проверка ответов на вопросы семинара, индивидуальное задание, тест
	Всего часов:	8	6		89,8			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Отсутствие или фрагментарные представления об основах разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Сформированные представления об основах разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
Второй этап (уровень)	Уметь подбирать и применять методы деловой оценки персонала при найме	Отсутствие или фрагментарные умения в использовании о подборе и применении методов деловой оценки персонала при найме	В целом успешное использование о подборе и применении методов деловой оценки персонала при найме
Третий этап (уровень)	Владеть методами деловой оценки персонала при найме	Отсутствие или фрагментарные владение навыками применения методов деловой оценки персонала при найме	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков применения методов деловой оценки персонала при найме

ПК-7 знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать методы и технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала	Отсутствие или фрагментарные представления о методах и технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала	Сформированные представления о методах и технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала
Второй этап (уровень)	Уметь разрабатывать и применять соответствующие технологии текущей деловой оценки для различных категорий персонала, в том числе при найме, наборе и отборе персонала	Отсутствие или фрагментарные умения в разрабатывании и применении соответствующих технологий текущей деловой оценки для различных категорий персонала, в том числе при найме, наборе и отборе персонала	В целом успешное использование умений в разрабатывании и применении соответствующих технологий текущей деловой оценки для различных категорий персонала, в том числе при найме, наборе и отборе персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Отсутствие или фрагментарные владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

ПК-16 владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Отсутствие или фрагментарные представления о методах анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Сформированные представления о методах анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
Второй этап (уровень)	Уметь применять на практике навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Отсутствие или фрагментарные умения в использовании навыков анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	В целом успешное использование навыков анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Отсутствие или фрагментарные владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ПК-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать комплекс методов текущей деловой оценки персонала для реализации основных кадровых функций: кадрового планирования, формирования резерва, обучения, мотивации и стимулирования, развития и планирования карьеры	Отсутствие или фрагментарные представления о методах текущей деловой оценки персонала для реализации основных кадровых функций: кадрового планирования, формирования резерва, обучения, мотивации и стимулирования, развития и планирования карьеры	Сформированные представления о методах текущей деловой оценки персонала для реализации основных кадровых функций: кадрового планирования, формирования резерва, обучения, мотивации и стимулирования, развития и планирования карьеры
Второй этап (уровень)	Уметь анализировать показатели и интерпретировать результаты текущей деловой оценки персонала	Отсутствие или фрагментарные умения анализировать показатели и интерпретировать результаты текущей деловой оценки персонала	В целом успешное использование умения анализировать показатели и интерпретировать результаты текущей деловой оценки персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками анализа и интерпретации результатов текущей деловой оценки персонала	Отсутствие или фрагментарные владение навыками анализа и интерпретации результатов текущей деловой оценки персонала	В целом успешное владение навыками анализа и интерпретации результатов текущей деловой оценки персонала

Показатели сформированности компетенций:

Показатели сформированности компетенции:

Критерии оценки в баллах, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего и рубежного контроля. Итоговый контроль по дисциплине «Рекрутмент и оценка персонала» в форме зачета не проводится. Студент получает баллы для промежуточной аттестации в ходе семестра. Перед промежуточной аттестацией высчитывается общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов, что позволяет определить также уровень сформированности компетенций в ходе учебного семестра.

Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля установлено в соотношении: текущий контроль – 50 баллов; рубежный контроль – 50 баллов.

Шкалы оценивания: для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

Для заочной формы обучения контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения.

Формы и содержание текущего/рубежного контроля:

- контроль посещаемости занятий;
- выборочная проверка ответов на вопросы семинарского занятия;
- оценка уровня развития компетенций по результатам решения индивидуальных и практических заданий;
- тестирование;
- контрольная работа.

4.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	Знать основы найма персонала, методы деловой оценки персонала при найме	ПК-3	Вопросы семинарского занятия, индивидуальные задания, тест, контрольная работа
	Знать методы и технологии текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7	Вопросы семинарского занятия, индивидуальные

			задания, тест, контрольная работа
	Знать методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК-16	Вопросы семинарского занятия, индивидуальные задания, тест, контрольная работа
	Знать комплекс методов текущей деловой оценки персонала для реализации основных кадровых функций: кадрового планирования, формирования резерва, обучения, мотивации и стимулирования, развития и планирования карьеры	ПК-20	Вопросы семинарского занятия, индивидуальные задания, тест, контрольная работа
2-й этап Умения	Уметь подбирать и применять методы деловой оценки персонала при найме	ПК-3	Индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь разрабатывать и применять соответствующие технологии текущей деловой оценки для различных категорий персонала, в том числе при найме, наборе и отборе персонала	ПК-7	Индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь проводить анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК-16	Индивидуальные задания, контрольная работа
	Уметь анализировать показатели и интерпретировать результаты текущей деловой оценки персонала	ПК-20	Индивидуальные задания, контрольная работа
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками применения методов деловой оценки персонала при найме	ПК-3	Практические задания
	Владеть навыками разработки технологий текущей деловой оценки для различных категорий персонала	ПК-7	Практические задания
	Владеть навыками разработки инструментария для мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК-16	Практические задания

	Владеть навыками анализа и интерпретации результатов текущей деловой оценки персонала	ПК-20	Практические задания
--	--	--------------	----------------------

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинаров

Тема 1. Основные понятия, задачи, цели и функции рекрутмента и оценки персонала.

1. Понятие и виды рекрутмента.
2. Цели, задачи, функции рекрутмента
3. Понятие и виды оценки персонала.
4. Цели, задачи, функции оценки персонала.

Тема 2. Определение потребностей работодателя. Методики распространения информации о вакансиях и сбора информации о кандидатах.

1. Определение потребностей работодателя.
2. Предложение о работе
3. Объявления в печатных и электронных СМИ
4. Поиск по Интернет-ресурсам
5. Поиск по рекомендациям

Тема 3. Роль рекрутмента и оценки персонала в современном мире.

1. Технология прямого поиска. Хэдхантинг.
2. Технология стандартного поиска.
3. Посещение конференций, ярмарок вакансий и выставок как инструмент поиска кандидатов
4. Взаимодействие с вузами по привлечению выпускников.

Тема 4. Методы подбора и отбора.

1. Отбор кандидатов: анализ резюме.
2. Отбор кандидатов. Телефонное интервью.
3. Отбор кандидатов. Личное интервью.
4. Техника собеседования при отборе кандидатов.

Тема 5. Традиционные методы оценки персонала.

1. Качественные методы оценки.
2. Количественные методы оценки.
3. Комбинированные методы оценки.

Тема 6. Современные методы оценки персонала.

1. Метод Ассесмент-центр.
2. Оценка персонала в рамках сбалансированных показателей и KPI.
3. «360 градусная» оценка персонала.
4. Спорные методы оценки персонала(по группе крови, графология и т.д.)

Тема 7. Психологические методы оценки персонала.

1. Цели и задачи, сущность психологических методов оценки персонала

2. Виды психологических тестов

Тема 8. Анализ и мониторинг эффективности оценки персонала срока.

1. Проективные методы оценки
2. Технология отказов кандидатам

Тема 9. Сопровождение кандидатов в период испытательного срока.

1. Типичные ошибки, которые делают рекрутеры
2. Технологии работы с кадровыми агентствами.

Критерии оценки ответов на контрольный вопрос:

1 балл выставляется студенту, если дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или применения в конкретной ситуации;

0 баллов выставляется студенту, если дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»).

Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуального задания

Задание 1.

Цель - Научиться разрабатывать методику профессиональной адаптации сотрудников.

Основная часть:

Используя структурную схему разработать этапы и формы адаптации работника;

Дополнительная часть:

Обосновать необходимость наставничества, консультирования и испытательного срока для молодых специалистов, молодых руководителей, новых работников.

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
---------------------	-------------------

Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но есть недочеты по дополнительной части	4
Основная часть задания выполнена полностью: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	3
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	2
Основная часть задания выполнена не в полном объеме, или фрагментарно, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено: даны отдельные верные ответы по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верных ответов по основной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример практического задания

Задание 1.

Основная часть:

1. Сделать обзор рынка рекрутерских услуг г. Уфа.
2. Составить классификацию кадровых агентств г. Уфа.

Дополнительная часть:

3. Разработать рекламу кадрового агентства.

Критерии оценивания заданий (в баллах):

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	5
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но есть недочеты по дополнительной части	4
Основная часть задания выполнена полностью: даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, но нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	3
Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; даны верные ответы, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, но не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено	2
Основная часть задания выполнена не в полном объеме, или фрагментарно, нет ответов на дополнительные вопросы или задание в дополнительной части неверно выполнено: даны отдельные верные ответы по основной части, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены значимые примеры из истории развития теории и практики	1
Основная часть задания не выполнена: нет верных ответов по основной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	0

Критерии оценивания задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задание для рубежного контроля

Пример заданий для тестового контроля уровня усвоения учебного материала

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических

моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 15 мин.).

**1. Применение технологии Ассесмент-центра уместно при решении:
следующих задач**

- А. аттестации персонала
- Б. отбор персонала
- В. назначение заработной платы
- Г. предоставление льгот
- Д. организация выборов

**2. При разработке Ассесмент - центров оценки используются следующие
методы:**

- А. тестирование
- Б. анкетирование
- В. интервьюирование
- Г. опрос соседей
- Д. анализ биографии

3. Для поиска работника можно использовать следующие каналы:

- А. кадровые агентства
- Б. СМИ
- В. службу занятости
- Г. вечеринки
- Д. конференции

4. Рекламное объявление об открытии вакансии в СМИ должно:

- А. вызвать интерес и побуждать к действию
- Б. строиться на основе принципов любого рекламного объявления
- В. привлекать своей непонятностью
- Г. содержать координаты предприятия
- Д. вызывать смех

5. Источником возникновения рабочего места могут быть:

- А. заявка линейного руководителя
- Б. выбытие сотрудника
- В. расширение бизнеса
- Г. подстраховка деятельности
- Д. излишек материальных ресурсов

6. При найме персонала следует оценивать:

- А. квалификационные характеристики
- Б. мотивационные характеристики
- В. потенциал
- Г. происхождение
- Д. национальность

7. После происхождения испытательного срока необходимо оценить:

- А. взаимодействие с коллективом
- Б. усвоение норм и правил деятельности
- В. усвоение знаний и умений
- Г. амбициозность
- Д. независимость

**8. Какой из ниже перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки
персонала?**

- А. единообразие методов оценки
- Б. однозначность зависимости между оценкой и деятельностью
- В. различие представлений об эффективности оценки
- Г. необходимость наличия большого числа членов аттестационной комиссии

Д. желание большого количества работников пройти процедуру оценки

9. Работа по комплектованию персонала предприятия включает в себя процессы:

- А. кадровое планирование
- Б. разработка системы мотивации на предприятии
- В. организация поиска кандидатов
- Г. оценка и отбор кандидатов
- Д. найм и адаптация новых работников
- Е. организация обучения и повышения квалификации

10. Описание открытой вакансии необходимо делать для того, чтобы:

- А. определить критерии отбора кандидатов на эту вакансию
- Б. определить права и обязанности работника
- В. подготовить собеседование с кандидатами
- Г. определить направления развития организации
- Д. обосновать увольнение старого сотрудника

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при текущем тестовом контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания (в баллах):

Процент правильных ответов	Количество баллов
81 - 100 %	10
60 - 80 %	7
45 - 59%	5
менее 45%	0

Критерии оценивания (для заочной формы):

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Тематика контрольных работ:

1. Подготовка, трудоустройство и выход на новое место работы
2. Технология поиска работы

Пример варианта контрольной работы:

Вводная часть: ответить на контрольные вопросы:

1. Каков порядок действий при приеме на работу?
2. Дать определение понятия, задачи, цели и функции рекрутмента и оценки

персонала

Основная (базовая) часть:

Разработать содержание объявления в прессу об одной вакансии специалиста или менеджера организации (по выбору):

- главный бухгалтер торговой организации,
- главный экономист крупного машиностроительного завода;
- кассир небольшого промышленного предприятия,
- кассир-операционист в коммерческом банке;
- экономист-финансист промышленного предприятия;
- инспектор по кадрам отдела кадров в бюджетной организации (ВУЗ),
- менеджер по кадрам крупной организации электроэнергетики;
- экономист по труду и заработной плате ткацкой фабрики,
- экономист-бухгалтер расчетной группы муниципальной организации и др.

Рекомендуемая схема объявления:

- особенности организации (наименование, месторасположение, деятельность организации);
- характеристика должности (круг задач, место в структуре, перспективы роста работника);
- требования к кандидату (уровень и профиль образования, специальные знания, опыт, квалификация, навыки, желательные социально-демографические характеристики, работоспособность и др.), не нарушающие российское законодательство;
- система стимулирования труда и льгот, условия труда;
- особенности процесса отбора (необходимые документы, сроки их подачи);
- адрес организации, факс, контактные телефоны, электронная почта, время обращения.

Дополнительная часть:

Выбрать один метод оценки персонала, оценить по нему одного из сотрудников с места прохождения практики, места нынешней работы.

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы (в баллах)

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью (основная, вводная и дополнительная части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны выводы	13-15
Задание в целом выполнено (основная и дополнительная части): основные понятия определены, даны верные ответы, сделаны выводы, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответов, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	10-12

Задание выполнено не в полном объеме, пороговый уровень преодолен (вводная часть) дан верный ответ в основной части, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части	7-9
Задание выполнено не в полном объеме, но пороговый уровень преодолен, дан верный ответ, но в логическом рассуждении допущена ошибка, искажающая верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	4-6
Задание выполнено не в полном объеме: пороговый уровень преодолен, но имеются ошибки в основной части (логическом рассуждении или в ответе) , отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части.	2-3
Задание выполнено фрагментарно, рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа. Отсутствует четко сформулированный ответ.	1
Задание в целом не выполнено, пороговый уровень не преодолен: основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует.	0

Критерии оценивания контрольной работы для заочной формы обучения:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в основной, вводной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, нет верных ответов в начальной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Итоговый контроль в форме зачета по учебной дисциплине не проводится. Студент получает баллы для промежуточной аттестации в ходе семестра. Перед промежуточной аттестацией высчитывается общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов, что позволяет определить также уровень сформированности компетенций в ходе учебного семестра.

Студент допускается к промежуточной аттестации при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Уровень знаний обучающегося по предмету соответствует оценке «зачтено», если сумма баллов составляет 60-110 баллов.

При недостаточном количестве баллов за текущий и рубежный контроль студент имеет право пройти процедуру «зачета», при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины.

Студент заочной формы обучения допускается к промежуточной аттестации при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Критерии оценивания на зачете (для заочной формы):

Критерии оценивания	Оценка
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

Вопросы для подготовки к зачету (для заочной формы обучения)

1. Понятие и виды рекрутмента.
2. Цели, задачи, функции рекрутмента
3. Понятие и виды оценки персонала.
4. Цели, задачи, функции оценки персонала.
5. Определение потребностей работодателя.
6. Предложение о работе
7. Объявления в печатных и электронных СМИ
8. Поиск по Интернет-ресурсам
9. Поиск по рекомендациям
10. Технология прямого поиска. Хэдхантинг.
11. Технология стандартного поиска.
12. Посещение конференций, ярмарок вакансий и выставок как инструмент поиска кандидатов
13. Взаимодействие с вузами по привлечению выпускников.
14. Отбор кандидатов: анализ резюме.
15. Отбор кандидатов. Телефонное интервью.
16. Отбор кандидатов. Личное интервью.
17. Техника собеседования при отборе кандидатов.
18. Качественные методы оценки.

19. Количественные методы оценки.
20. Комбинированные методы оценки.
21. Метод Ассесмент-центр.
22. Оценка персонала в рамках сбалансированных показателей и KPI.
23. «360 градусная» оценка персонала.
24. Спорные методы оценки персонала(по группе крови, графология и т.д.)
25. Цели и задачи, сущность психологических методов оценки персонала
26. Виды психологических тестов
27. Проективные методы оценки
28. Технология отказов кандидатам
29. Типичные ошибки, которые делают рекрутеры
30. Технологии работы с кадровыми агентствами.

4.3 Рейтинг-план дисциплины

«Рекрутмент и оценка персонала»

Направление: «Управление персоналом»,

Профиль «Экономика и управление персоналом»

курс 4, семестр 8

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1.				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	1	5	0	5
2. Индивидуальные задания	5	4	0	20
Рубежный контроль				
1. Тестирование	10	1	0	10
2. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Модуль 2.				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	1	5	0	5
2.Индивидуальные задания	5	2	0	10
3. Практические задания	5	2	0	10
Рубежный контроль				
1. Тестирование	10	1	0	10
2. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
1.Студенческая олимпиада	5	1	0	5
2. Публикация статей	5	1	0	5
Посещаемость				
Посещение лекционных занятий			0	-6

Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
Зачет			-	-

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
5.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Захарова Т. И., Стюрина Д. Е. Оценка персонала: учебно-практическое пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 167 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90967

Дополнительная литература:

2. Михайлина Г. И. , Матраева Л. В. , Михайлин Д. Л. , Беляк А. В. Управление персоналом: Учебное пособие из университетской библиотеки online / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляков - М.: Дашков и Ко, 2016. – 85 с. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>

3. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 391 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118137

4. Иванова С.В. 50 советов по рекрутингу. М.: Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 15-47 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229800>

5.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	Официальный сайт научной библиотеки БашГУ	www.bashlib.ru
2	Федеральный образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту	www.ecsocman.edu.ru
3	Электронный читальный зал библиотеки БашГУ	https://bashedu.bibliotech.ru
4	Университетская библиотека on-line	http://biblioclub.ru
5	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	https://rosmintrud.ru/
6	Официальный сайт Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru

7	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	www.economy.gov.ru
8	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	https://economy.bashkortostan.ru/
9	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	www.rostrud.ru
10	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	www.gks.ru
11	Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	www.bashstat.ru
12	Официальный сайт Международной организации труда	http://www.ilo.ru

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218,	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian

220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .		Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональный компьютер. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: аудитория № 115, 118		аудитория № 115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4) аудитория №118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге