

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Технологии подбора персонала

**Код модуля**  
1150752(1)

**Модуль**  
Рекрутинг персонала

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Амирова Елена Борисовна	кандидат педагогических наук	заместитель директора по развитию	Кадровое агентство "Карьера"
2	Зайнетдинова Ирина Фаритовна		старший преподаватель	управления персоналом и психологии

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

**Авторы:**

- Амирова Елена Борисовна, заместитель директора по развитию, Кадровое агентство "Карьера"
- Зайнетдинова Ирина Фаритовна, старший преподаватель, управления персоналом и психологии

**1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Технологии подбора персонала**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

**2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Технологии подбора персонала**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-4 -Способен организовывать и реализовывать маркетинг, подбор и адаптацию персонала	З-1 - Изложить основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала З-3 - Сделать обзор технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора персонала З-5 - Характеризовать основы контент-маркетинга, SMM-технологий, работы с социальными платформами, таргетинга и принципов работы с брендом работодателя П-1 - Иметь практический опыт поиска во внутренних и внешних источниках	Домашняя работа Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности)  У-1 - Систематизировать результаты мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации в поисковых системах и информационных ресурсов в области обеспечения персонала  У-2 - Выбирать и оценивать источники поступления кандидатов</p>	
<p>ПК-9 -Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале, анализу рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности, проверке информации о кандидатах и оценке их соответствия требованиям вакантной должности (профессии, специальности)</p>	<p>З-1 - Изложить основы разработки и внедрения требований к должностям, критериям подбора, включая требования профессиональных стандартов (структуру квалификационных требований, обобщенных трудовых функций и трудовых действий)  З-3 - Перечислить источники информации о кандидатах  З-5 - Сделать обзор технологий и инструментов оценки и тестирования кандидатов  З-6 - Сформулировать этические нормы при работе с кандидатами и работодателями  П-1 - Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации  П-3 - Предлагать план поиска и привлечения кандидатов в соответствии с профилем должности  П-5 - Предлагать выбор digital-инструментов (специализированных платформ, профильных каналов и форумов, других средств массовой информации и публичных источников информации) на всех этапах обеспечения организации кадрами: от размещения</p>	<p>Контрольная работа  Лекции  Практические/семинарские занятия  Экзамен</p>

	<p>объявления о вакансии и обработки откликов кандидатов до формирования оффера</p> <p>У-1 - Анализировать планы, стратегии и структуры организации, а также информацию об особенностях работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации</p> <p>У-2 - Анализировать и оценивать рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)</p> <p>У-3 - Систематизировать, анализировать и оценивать информацию о кандидатах и работодателях</p> <p>У-4 - Анализировать резюме кандидата, выбирать методы проверки рекомендаций с прежних мест работы и оценивать его соответствие профилю должности</p>	
--	--	--

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	8,14	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6</b>		

Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	8,8	50
<i>работа на практических занятиях</i>	8,16	50
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1</b>		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– <b>не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – <b>не предусмотрено</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено</b>		

## 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

## Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

## Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)

4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

#### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

#### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Личностные (поведенческие) и профессиональные компетенции рекрутера.

Стратегии развития профессионализма

2. Рекрутер и его место в бизнес-структуре компании

3. ABCD-анализ компании клиента-работодателя. Критерии и механизмы оценки

4. Профилирование должности. Описание должности

5. Требования к кандидатам и процедура их поиска

6. Рекламная кампания по вакансии

7. Каналы поиска кандидатов

8. Собеседования с кандидатами: виды, стили, требования

9. Подготовка собеседования кандидата с работодателем

10. Взаимодействие с работодателем в период поиска и подбора

Примерные задания

Составить список ключевых компетенций по должности

Составить рекламное объявление по вакансии

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

#### Базовый

#### 5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Что такое компетенции, их разновидности

2. Методы поиска кандидатов

3. Разновидности методов оценки кандидатов



Примерные задания

Предложите алгоритм мероприятий и последовательность действий по организации поиска и подбора кандидатов

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Оценка локального рынка труда по основным критериям поиска по определенной вакансии

2. Выбор каналов поиска кандидатов по определенной вакансии

3. Разработка рекламной кампании по определённой вакансии

Примерные задания

Составить описание должности по определённой вакансии

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

#### **5.3.1. Экзамен**

Список примерных вопросов

1. Функциональная и оргструктура компании или организации. Типы структур

2. Ресурсы компании, виды

3. Роль и ответственность рекрутера в развитии бизнеса работодателя

4. Кто такой кадровик и hr-менеджер (уровни)

5. Ключевые компетенции рекрутера

6. Принцип ABC-анализа в оценке компании работодателя

7. Функциональная и организационная структура компании. Узкие места управления

8. Уровень привлекательности компании работодателя. Как формируется HR-бренд

9. Суть, принципы, правила проведения профилирования

10. Критерии подбора кандидатов на должность

11. Ключевые компетенции искомого кандидата

12. Условия найма, работы, оценки, приемы и адаптации нового сотрудника

13. Описание должности. Должностная инструкция

14. Значение истории вакансии. Роль вакансии в системе менеджмента компании

15. Экспертиза вакансии с точки зрения ее перспективности в системе управления компании и ее привлекательности для соискателей работы

16. Формы и документы, на основании которых организуется поиск. Перечень форм и документов. Критерии поиска. Предлагаемые кандидатам условия найма и работы

17. План поиска

18. Рекламная кампания по вакансии

19. Job-порталы, социальные сети, собственный сайт, профильные сайты

20. Коммуникации с кандидатами на всех этапах подбора

21. Анализ резюме

22. Оценка соответствия профессиональных и личностных характеристик кандидата заявленным работодателем требованиям

23. Long-list. Short-list. Воронки. Конверсия

24. Виды собеседований кандидатов на должность
  25. Методика STAR
  26. Телефонные собеседования, дистанционные видео-собеседования
  27. Как отказать тем, кто не прошел конкурс по отбору на вакансию
  28. «Продажа» вакансии (мотивирование кандидата к выбору предлагаемой должности, совместная оценка его перспектив на новой работе)
  29. Зачем нужен оффер
  30. Переговоры кандидата с работодателем (оценка и согласование предлагаемых условий найма и работы)
  31. Первичное знакомство кандидата с новым рабочим местом, с практическими условиями труда
  32. Увольнение кандидата с предыдущего места работы
  33. Работа с контрпредложениями
  34. Поддержка кандидата
- LMS-платформа – не предусмотрена

#### 5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-9	3-6	Практические/семинарские занятия