

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной
деятельности

 И.Ю.Черникова

« 09 » января 20 25 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Современные инструменты подбора персонала
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: бакалавриат
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 108 (3)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления)

Направленность: Менеджмент (общий профиль , СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цели: формирование комплекса знаний, умений и навыков по эффективному применению современных инструментов подбора персонала в организациях.

Задачи:

1. Изучение основных понятий, представлений и теорий подбора персонала.
2. Формирование навыков описания процедур подбора персонала в организациях.
3. Освоение умений прогнозирования потребности в подборе персонала; выбора и применения современных инструментов подбора персонала.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Этапы процедуры подбора персонала в организации;
- Экономика процесса подбора персонала в организации, основные затратные статьи процедуры;
- Внутренние и внешние источники поиска и привлечения кандидатов;
- Методы и способы оценки кандидатов, применяемые в современных организациях.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-1ПК-1.2	Знает роль подбора персонала в современной организации, процедуру подбора персонала, оптимальные стратегии поиска потенциальных кандидатов, планирование потребности в человеческих ресурсах и оценку эффективности процедуры подбора персонала	Знает основные теории стратегического менеджмента; место и роль стратегии в успешной работе предприятия; современные теоретические и практические подходы к определению источников обеспечения конкурентного преимущества; методы анализа формирования и реализации стратегии; факторы и законы жизнеспособности организации	Зачет

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-2ПК-1.2	Умеет анализировать потребность в персонале, составлять профиль должности, описывать вакансию, оценивать кандидатов, подбирать эффективные каналы привлечения персонала, оценивать эффективность процедуры подбора персонала, в том числе экономические показатели	Умеет анализировать стратегические возможности организации, разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность; проводить анализ жизнеспособности организации; оценивать эффективность стратегий;	Зачет
ПК-1.2	ИД-3ПК-1.2	Владеет современными инструментами подбора и различными видами оценки персонала, технологиями планирования человеческих ресурсов и инструментами привлечения кандидатов	Владеет навыками анализа конкурентоспособности и стратегических возможностей организации, разработки и осуществления мероприятий по реализации стратегии.	Зачет

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		4
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	44	44
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:		
- лекции (Л)	14	14
- лабораторные работы (ЛР)		
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	26	26
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
- контрольная работа		
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	64	64
2. Промежуточная аттестация		
Экзамен		
Дифференцированный зачет		
Зачет	9	9
Курсовой проект (КП)		
Курсовая работа (КР)		
Общая трудоемкость дисциплины	108	108

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
4-й семестр				
Основы подбора персонала	3	0	6	14
Тема 1. Роль подбора персонала в современной организации. Роль и компетенции менеджера по подбору персонала Тема 2. Формирование потребности в подборе персонала				
Современные инструменты подбора персонала	7	0	12	28
Тема 3. Процедура подбора персонала? основные составляющие, этапы, экономика процесса Тема 4. Методы и инструменты поиска кандидатов Тема 5. Методы и инструменты оценки кандидатов				
Эффективность подбора персонала	4	0	8	22
Тема 6. Показатели эффективности подбора персонала Тема 7. Мероприятия, которые необходимо провести перед и после трудоустройства нового сотрудника.				
ИТОГО по 4-му семестру	14	0	26	64
ИТОГО по дисциплине	14	0	26	64

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Разработка профиля должности менеджера по подбору персонала
2	Планирование потребности в подборе персонала в организации
3	Бизнес-процесс «Поиск и подбор персонала. Анализ затрат (временных, экономических)»
4	Анализ методов и инструментов поиска кандидатов
5	Изучение методов и способов оценки кандидата
6	Оценка эффективности процедуры подбора персонала
7	Подготовка к выходу нового сотрудника в компанию

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и индивидуальным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Виниченко В. А., Борисова А. А., Озерникова Т. Г. Рекрутинг персонала : учебное пособие. Москва : ИНФРА-М, 2024. 244 с. 15,31 усл. печ. л.	1
2	Диагностика соискателя : специальный тематический выпуск журнала Поиск, отбор и оценка персонала / Багомедова О.М., Бойкова О.С., Лухманова А.С., Сидорова Н.А. Москва : Журнал Управление персоналом, 2005. 159 с.	4
3	Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрайт, 2019. 498 с. 26,15 усл. печ. л.	1

4	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. Пермь : ПНИПУ, 2023. 217 с. 13,62 усл. печ. л.	5
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Шапиро С. А., Шатаева О. В. Основы управления персоналом : учебное пособие для вузов. Москва : КНОРУС, 2019. 208 с. 13,0 усл. печ. л.	11
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Научно-теоретический журнал «Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки»	https://vestnik.pstu.ru/soc-eco/about/inf/	сеть Интернет; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	https://elib.pstu.ru/

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Образовательная платформа Юрайт	https://urait.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRsmart	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	локальная сеть

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Современные инструменты подбора персонала»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление человеческими ресурсами Маркетинг инновации
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Пермь 2024 г.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1.Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (4-го семестра учебного плана) и разбито на 3 модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Зачет
Усвоенные знания			
З.1. Знает роль подбора персонала в современной организации, процедуру подбора персонала, оптимальные стратегии поиска потенциальных кандидатов, планирование потребности в человеческих ресурсах и оценку эффективности процедуры подбора персонала	ТО		ТВ
Освоенные умения			
У.1. Умеет анализировать потребность в персонале, составлять профиль должности, описывать вакансию, оценивать кандидатов, подбирать эффективные каналы привлечения персонала, оценивать эффективность процедуры подбора персонала, в том числе экономические показатели		ПЗ	ПЗ
Приобретенные владения			
В.1. Владеет современными инструментами подбора и различными видами оценки персонала, технологиями планирования человеческих ресурсов и инструментами привлечения кандидатов		ПЗ	ПЗ

ТО – теоретический опрос;
ПЗ – практическое задание;
ТВ – теоретический вопрос зачета

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде зачета, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль

Текущий контроль усвоения материала в форме теоретического опроса проводится по каждой теме. Результаты по 4-х балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в виде практических заданий (ПЗ).

2.2.1. Практические задания

Практические задания предусматривают выполнение как индивидуально, так и в мини-группе.

Типовые темы практических заданий:

1. Компетенции (hard и soft skills) HR-специалиста. Разработка профиля должности и должностной инструкции HR-специалиста.
2. Расчет потребности в персонале. По заданным критериям произвести расчет потребности в организации.
3. Планирование бизнес-процесса подбора персонала с использованием диаграммы Ганта.

4. Создание вакансии, выбор каналов размещения и поиска.
5. Методы и инструменты оценки кандидатов. Как соотнести компетенции с требованиями к вакантной должности.
6. Оценка эффективности подбора персонала. Ключевые показатели эффективности работы с персоналом.
7. Выстраивание работы с новым сотрудником. Перечень необходимых документов, план ввода в должность.

Типовая шкала и критерии оценки результатов выполнения практических заданий приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения предыдущих индивидуальных заданий студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – зачет по вопросам с проверкой знаний, умений и владений.

Типовые вопросы и задания для проверки усвоенных знаний

1. Описать бизнес-процесс подбора персонала.
2. Перечислить профессиональные и личностные качества HR-специалиста.
3. Перечислить основные показатели эффективности работы с персоналом.

Типовые вопросы и задания для проверки освоенных умений

1. Рассчитать потребность в персонале на год (выдаются показатели).
2. Составить профиль должности специалиста (менеджер по продажам/инженер и тд).
3. Составить диаграмму Ганта по процедуре поиска менеджера по продажам.

Типовые вопросы и задания для проверки приобретенных владений

1. Подобрать наиболее эффективный способ оценки кандидата (продавец в сеть магазинов, руководитель отдела).
2. Составить вакансию, обозначить источники ее размещения.
3. Составить план мероприятий по созданию потока кандидатов, спланировать воронку найма.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. индивидуальные задания) размещены на учебном портале ПНИПУ <https://do.pstu.ru/> доступны студентам кафедры после регистрации.

2.3.2.1. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.