

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности
_____ А.А.Панфилов
« 31 » _____ 08 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ПРИ НАЙМЕ И ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ
АДАПТАЦИИ

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль/программа подготовки: «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования: Магистратура

Форма обучения: Заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия	Лаборат. работы, час.	СРС, час	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
3	3/108	2	8	-	98	Зачет
Итого	3/108	2	8	-	98	Зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины - формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков в сфере организации и управления привлечением, набором, отбором и адаптацией персонала.

Задачи: овладение учащимися основами разработки кадровой политики и внедрения новых методов управления в данной системе; изучение фундаментальных концепций, понятийного аппарата и научного инструментария управления рекрутментом; привитие студентам навыков решения практических задач в области менеджмента набора, отбора и адаптации человеческих ресурсов

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Оценка персонала при найме и формирование системы адаптации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Пререквизиты дисциплины: управление человеческими ресурсами, теория и практика кадровой политики государства и организации.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-3	частичный	<u>Знать:</u> основные источники привлечения персонала, активные и пассивные пути покрытия потребности в кадрах, статьи затрат на набор кадров, этапы оценки персонала при приеме на работу, критерии и методы отбора кадров <u>Уметь:</u> на практике применять основы привлечения, набора и отбора кадров в организацию
ПК-13	частичный	<u>Знать:</u> методы оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала <u>Владеть:</u> навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области привлечения, подбора и адаптации персонала
ПК-20	частичный	<u>Знать:</u> основы оценки качества подготовки претендентов на рабочие места, основы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом <u>Уметь:</u> применять на практике методы выявления перспективных кандидатов на вакансии <u>Владеть:</u> навыками составления объявлений о приеме на работу, навыками проведения собеседований при отборе, современными методами оценки кадров при отборе

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Организация системы привлечения кандидатов на работу	3	20	2	2		23	2/50	рейтинг-контроль 1
2	Научный подход к подбору и адаптации персонала в современных условиях	3	20		2		25	1/50	рейтинг-контроль 2
3	Система отбора персонала	3	20		2		25	1/50	
4	Проведение оценки кандидатов при приеме на работу	3	20		2		25	1/50	рейтинг-контроль 3
Всего за 3 семестр:							98	5 / 50	зачет
Наличие в дисциплине КП/КР		-							
Итого по дисциплине				2	8		98	5 / 50	зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Организация системы привлечения кандидатов на работу

Общие сведения о рекрутменте. Источники привлечения кандидатов. Характеристика путей покрытия потребностей в персонале. Принятие решения кандидатами и параллельные задачи менеджера по персоналу. Ответственные за набор персонала на предприятии. Затраты на привлечение персонала. Требования к формированию объявления о вакансии.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Организация системы привлечения кандидатов на работу

Сравнение различных источников привлечения кандидатов и путей покрытия потребностей в персонале. Составление объявлений о вакансиях. Анализ и обсуждение кейсов с опытом ведущих предприятий.

Тема 2 Научный подход к подбору и адаптации персонала в современных условиях

Составление профессиограмм и психограмм. Обсуждение применимости различных методических подходов к адаптации персонала в практике реальных предприятий.

Тема 3. Система отбора персонала

Подбор вопросов для проведения собеседования. Ролевые игры по организации собеседований. Обсуждение применимости актуальных методов отбора кадров.

Тема 4. Проведение оценки кандидатов при приеме на работу

Практические работы по оценке способностей к экспертной деятельности и выработке точности оценки при рассмотрении кандидатов на вакансии из внешних и внутренних источников.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Оценка персонала при найме и формирование системы адаптации» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- Групповая дискуссия (тема № 1, 2, 4);
- Ролевые игры (тема № 3);
- Case-study (тема № 1).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Текущий контроль успеваемости

Рейтинг-контроль 1

I вариант

1. Дать характеристику активных путей покрытия потребности в персонале.
2. Составить объявление о приеме на работу.

II вариант

1. Дать характеристику пассивных путей покрытия потребности в персонале.
2. Спланировать затраты на привлечение кадров в организацию (на примере одной вакансии).

Рейтинг-контроль 2

I вариант

1. Подобрать оптимальные методы отбора (на примере конкретной вакансии).
2. Составить профессиограмму для конкретной должности.

II вариант

1. Оценить эффективность отдельных методов отбора (на примере определенной компании).
2. Составить психографическое описание конкретной должности.

Рейтинг-контроль 3

I вариант

1. Охарактеризовать этапы оценки кадров при приеме.
2. Провести сравнительный анализ разных методов оценки на конкретном примере.

II вариант

1. Дать характеристику основных проблем оценки кадров и вариантов их разрешения.
2. Проанализировать затраты и выгоды по заданному оценочному мероприятию.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет)

Контрольные вопросы к зачету

1. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на процесс подбора кандидатов.
2. Действия потенциального кандидата и параллельные задачи менеджера по персоналу при наборе кадров.
3. Действия линейного менеджера и менеджера по персоналу при процедурах набора.
4. Внутренние источники подбора персонала.
5. Внешние источники подбора персонала.

6. Сравнительный анализ преимуществ и недостатков различных источников комплектования кадров.
7. Оценка качества найма.
8. Подбор персонала с использованием сети Интернет.
9. Выработка объективных требований к работнику и основные аспекты подбора.
10. Основные аспекты психологии труда.
11. Сущность психометрии и профессиографии. Основные инструменты профессиографического анализа.
12. Профессиокарта как вид профессиограммы.
13. Элементы полной профессиограммы.
14. Особенности составления профессиографического опросника.
15. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
16. Типичные ошибки работодателей при наборе и отборе кадров.
17. Рекомендации по составлению объявлений о вакансиях.
18. Требования, предъявляемые к методам отбора.
19. Основные аспекты заочного отбора кадров при анализе поданных соискателями документов.
20. Тестирование как метод отбора.
21. Деловые игры как метод отбора.

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержат также периодические издания и сетевые ресурсы (перечень приведен в следующем разделе рабочей программы). По ее результатам студентам предлагается написать реферативных работ по следующей тематике:

Темы для самостоятельных работ

1. Перспективы и особенности развития рынка рекрутмента.
2. Массовый рекрутмент.
3. Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов.
4. Подбор руководителей высшего звена управления.
5. Технология Executive search, особенности и область применения.
6. Технология и особенности хедхантинга (headhunting): отечественная и зарубежная практика.
7. Поиск талантов как новое направление рекрутмента – Talents search (Talents hunting).
8. Межстрановый поиск персонала.
9. Аутсорсинг персонала как актуальное направление рекрутмента.
10. Разновидности временного найма.
11. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала.
12. IT-системы подбора персонала.

Темы контрольных работ

1. Оценка эффективности системы адаптации персонала на современных предприятиях.
2. Роль философии предприятия в его деятельности по привлечению персонала.
3. Сравнение практического опыта адаптации персонала в США и Японии.
4. Направления совершенствования системы управления персоналом современных предприятий.
5. Документационное, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы рекрутмента.
6. Кадровое планирование и рекрутмент.
7. Оценка эффективности инвестиций в адаптацию новых кадров.
8. Сравнение инновационных методов отбора персонала.
9. Сравнение программ адаптации персонала в организации.
10. Роль стимулирования работников как фактора привлечения персонала.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература			
1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1013993
2. Тесленко И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. - Владимир: Изд-во ВлГУ.	2016	73	http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1003546
Дополнительная литература			
1. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб.пособие. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1008012
2. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С.Гродского и Н.В. Солововой. - М.: РИОР.	2018	-	http://znanium.com/catalog/product/951436
3. Михайлина Г.И. Управление персоналом. учеб.пособие - М.: Дашков и К.	2018	-	http://znanium.com/catalog/product/415303
4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - М: Инфра-М.	2016	10	http://znanium.com/catalog/product/551362

7.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (корпус 6, ауд. 100)
2. «Проблемы современной экономики» (корпус 6, ауд. 100)
3. «Российский экономический журнал» (корпус 6, ауд. 100)
4. «Экономист» (корпус 6, ауд. 100)
5. «Справочник кадровика» (корпус 6, ауд. 100)

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-director.ru> (Журнал «Директор по персоналу»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)
6. <http://id.atiso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мульти-медиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил: к.э.н., доц. Левизов А.С.

Рецензент: Директор ООО «Амест» Щелконогов Д.В.



(подпись)

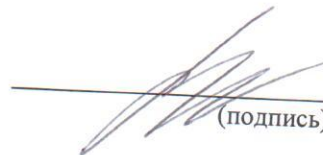


(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от 21.08.2012 года

Заведующий кафедрой: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 38.04.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от 21.08.2012 года

Председатель комиссии: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2021/2022 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.21 года

Заведующий кафедрой _____

 Владимир А. И.

Рабочая программа одобрена на 2022/2023 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.22 года

Заведующий кафедрой _____

 Владимир А. И.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____