

Программа учебной дисциплины «Подбор и оценка персонала»

Утверждена
Академическим руководителем ООП
А.А. Бляхман
«30» января 2018 г.

Автор	Свиридова Л.В.
Число кредитов	6
Контактная работа (час.)	24
Самостоятельная работа (час.)	204
Курс	4 курс
Формат изучения дисциплины	Без использования онлайн курса

I. ЦЕЛЬ, РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРЕРЕКВИЗИТЫ

Целями освоения дисциплины «Подбор и оценка персонала» является формирование у студентов знаний о кадровой политике, поиске, отбора, найма и приема персонала в организацию, представления о современных формах и технологиях подбора и отбора персонала, освоение практических методов разработки, внедрения и управления системой подбора персонала.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- **знать** основные методы и технологии работы с персоналом;
- **уметь** использовать методы поиска и подбора персонала, формирования кадрового резерва, поддержания работоспособности персонала;
- **иметь навыки** организации процессов поиска и отбора персонала, адаптации персонала, подготовки и реализации программ оценки.

II. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Этапы процесса найма.

Понятие процесса и системы подбора персонала. Этапы подбора персонала. Проблемы и ошибки системы подбора персонала. Цели и задачи организации системы подбора в компании. Источники информации о подборе персонала.

Тема 2. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

Принципы планирования потребности в персонале. Этапы планирования потребности в персонале. Факторы, оказывающие влияние на потребность организации в персонале. Процесс планирования потребности в персонале. Оценка потребности организации в персонале. Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале.

Тема 3. Определение требований к должности, формирование критериев отбора.

Требования к должности (Job Profile). Профессиональные стандарты. Разработка требований к должности (должностная инструкция, описание рабочего места, модель рабочего места, профиль требований к должности, профессиограмма, карта компетенций).

Тема 4. Критерии оценки персонала при подборе.

Понятие «оценка персонала». Место функции оценки персонала в системе управления персоналом организации. Основные цели и формы оценки персонала. Ключевые показатели эффективности подбора персонала.

Тема 5. Технологии поиска кандидатов на должность.

Процедура найма персонала: набор, отбор и оформление приема персонала. Понятие «набор персонала». Внешние и внутренние источники набора персонала. Современные технологии набора персонала: скрининг, рекрутинг, executive search.

Тема 6. Методы и технологии оценки и отбора персонала.

Процедура отбора персонала в организации: основные этапы. Заочное знакомство с кандидатом. Оформление анкетных данных. Анализ рекомендаций и опыта работы. Технологии использования кадрового резерва. Собеседование (интервью): основные виды, типы, этапы проведения. Е-рекрутмент. Цели оценки персонала. Принципы оценки персонала. Этапы оценки персонала. Методы оценки персонала. Тестирование: виды тестирования (профессиональное и психологическое), требования к процедуре проведения тестирования (администрированию) и обработке результатов.

III. ОЦЕНИВАНИЕ

Критериями оценивания освоения дисциплины являются активность студентов на семинарских занятиях, качество выполнения аудиторных проверочных работ, домашнего задания в виде презентации реферируемой научной публикации, ответ на экзамене.

Оценки по всем формам контроля выставляются по 10-и балльной шкале.

Итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам аудиторной работы, текущего контроля успеваемости и экзамена по формуле:

$$O_{\text{итоговая}} = 0,5 \cdot O_{\text{экз.}} + 0,5 \cdot O_{\text{накопленная}}$$

$$O_{\text{накопленная}} = 0,5 O_{\text{текущая}} + 0,5 O_{\text{аудиторная}}$$

$$O_{\text{текущая}} = 0,5 O_{\text{п/р}} + 0,5 O_{\text{д/з}}$$

Способ округления арифметический.

IV. ПРИМЕРЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Примерный перечень вопросов для оценки качества освоения дисциплины:

1. Что означает понятие «планирование потребности в персонале»?
2. Чем отличаются понятия «планирование потребности в персонале» и «прогнозирование потребности в персонале»?
3. Какова основная цель планирования потребности в персонале?
4. Перечислите основные задачи, которые можно решить путем планирования потребности в персонале.
5. Перечислите основные принципы планирования потребности в персонале.
6. Основные этапы планирования персонала. Профессиональные стандарты.
7. Какие факторы оказывают влияние на потребность организации в персонале?
8. Из каких этапов состоит планирование потребности в персонале?
9. Для чего нужна количественная оценка потребности в персонале?
10. Какие методы планирования и прогнозирования потребности в персонале вы знаете? Какова их специфика?
11. Какие задачи организации решает процесс подбора персонала?
12. Какова роль профиля должности при подборе персонала?
13. Чем отличаются понятия «компетентность» и «компетенция»?
14. Назовите виды компетентностей и их отличительные особенности.
15. Какие требования предъявляются к модели компетенций?
16. Основные формы разработки требований к должности (должностная инструкция, описание рабочего места, модель рабочего места, профиль требований к должности, профессиограмма).
17. Современные технологии набора персонала (скрининг, рекрутинг, executive search).
18. Перечислите внешние и внутренние источники привлечения кандидатов. Каковы их достоинства и недостатки?
19. Назовите правила составления объявления о вакансии.
20. Какие разделы включает в себя резюме?
21. На что необходимо обращать внимание при анализе резюме?
22. Назовите критерии для классификации собеседований.
23. Назовите основные принципы проведения собеседования.

24. Перечислите основные этапы собеседования.
25. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные стратегии проведения собеседования.
26. Какие типы конструктивных и деструктивных вопросов для проведения собеседования вам известны?
27. Какими знаниями и навыками должен обладать рекрутер для эффективного проведения отборочного собеседования?
28. Формирование кадрового резерва организации: цели и специфика деятельности
29. В чем суть процесса адаптация персонала?
30. Оценка персонала: понятие, основные цели и формы оценки.
31. Основные методы оценки персонала.
32. Перечислите основные этапы оценки персонала.
33. Какие принципы организации оценки персонала вам известны?
34. Чем процедура аттестации принципиально отличается от других методов оценки?
35. Какой из методов оценки персонала на сегодняшний день является самым валидным и почему?
36. Перечислите наименее валидные методы оценки.
37. Какие виды тестирования вам известны?
38. Какие требования предъявляются к психодиагностическим методикам, используемых для оценки персонала?

V. РЕСУРСЫ

1. Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров, ЭБС Юрайт. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 381 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9.
- Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-401092#page/1> . – Загл. с экрана.
2. Исаева, О. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / О. М. Исаева, Е. А. Припорова, ЭБС Юрайт. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 244 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02722-8. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-437039?share_image_id=#page/1 . – Загл. с экрана.

2. Дополнительная литература

1. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / С.Иванова, Д.Болдогоев, Э.Борганинова, А.Глотова, О.Жигилий; ЭБС AlpinaDigital. - М.: Альпина Паблицер, 2013. – Режим доступа: <http://lib.alpinadigital.ru/reader/book/380> . - Загл. с экрана.

2. Уитмор, Д. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом [Электронный ресурс] / Д.Уитмор; пер. с англ.; ЭБС AlpinaDigital. – М.: Альпина Паблицер, 2012. – 309 с. – Режим доступа: <http://lib.alpinadigital.ru/reader/book/704> . - Загл. с экрана.

3. Эфендиев, А.Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблема формирования и управления [Электронный ресурс]: монография /А.Г.Эфендиев; ЭБС Znanium. - М.: НОРМА НИЦ ИНФРА–М, 2013. - ISBN 978-5-91768-376-8. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=460712> . – Загл. с экрана.

3. Программное обеспечение

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1.	Microsoft Windows 7 Professional RUS Microsoft Windows 10 Microsoft Windows 8.1 Professional RUS	<i>Из внутренней сети университета (договор)</i>
2.	Microsoft Office Professional Plus 2010	<i>Из внутренней сети университета (договор)</i>

4. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы, интернет-ресурсы (электронные образовательные ресурсы)

№ п/п	Наименование	Условия доступа
<i>Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы</i>		
1.	Консультант Плюс	<i>Из внутренней сети университета (договор)</i>
2.	Электронно-библиотечная система Юрайт	URL: https://biblio-online.ru/
<i>Интернет-ресурсы (электронные образовательные ресурсы)</i>		
1.	Открытое образование	URL: https://openedu.ru/

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для лекционных занятий по дисциплине обеспечивают использование и демонстрацию тематических иллюстраций, соответствующих программе дисциплины в составе:

- ПЭВМ с доступом в Интернет (операционная система, офисные программы, антивирусные программы);

- мультимедийный проектор с дистанционным управлением.

Учебные аудитории для лабораторных и самостоятельных занятий по дисциплине оснащены персональными компьютерами, с возможностью подключения к сети Интернет и доступом к электронной информационно-образовательной среде НИУ ВШЭ.