

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 26.03.2026 20:56:16
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Диагностические технологии в практике рекрутмента
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2025

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Паромов Алексей Юрьевич, к.т.н., доцент кафедры менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС, г. Санкт-Петербург

Заведующий кафедрой:

Лабудин Александр Васильевич, заведующий кафедрой менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС, г. Санкт-Петербург, д.э.н., профессор

Рабочая программа дисциплины РПД Б1.В.04 Диагностические технологии в практике рекрутмента одобрена на заседании кафедры менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС.

Протокол №7 от 25 августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся
6. Формы промежуточной аттестации по дисциплине, типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.04 Диагностические технологии в практике рекрутмента обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
Е/01.6 Организация труда персонала , 07.003 «Специалист по управлению персоналом», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. N 109н.	ПКс - 8	Способен координировать деятельность персонала в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками	ПКс- 8.2	Владеет навыками обеспечения согласованности работы персонала для выполнения бизнес-плана	<i>ПКс- 8.2. 3-1. Знает о методах обеспечения согласованности работы персонала для выполнения бизнес-плана; ПКс- 8.2. У-1. Умеет применять методы обеспечения согласованности работы персонала для выполнения бизнес-плана. ПКс- 8.2. У-2. Умеет обеспечивать согласованность работы персонала для выполнения бизнес-плана</i>

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:
3,00 з.е., 108 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 38 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 16 ак.час на лекции и 20 ак.час на практические занятия. 34 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.04 Диагностические технологии в практике рекрутмента реализуется на 6-м семестре 3-го курса после изучения дисциплин:

- Общий менеджмент;
- Управление персоналом организации.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр		СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Рекрутмент и рынок кадровых услуг: направления развития, процесс, виды	6	2		1	0	0	0	0	0	0	0	3	Доклад	
Тема 2	Современные технологии	6	1		1	0	0	0	0	0	0	0	4	Тестирование, Контрольное	

	рекрутмента на рынке труда и их характеристика													задание
Тема 3	Технология организации и проведения маркетинга человеческих ресурсов в практике рекрутмента	5	2			1	0	0	0	0	0	0	2	Тестирование, Контрольное задание
Тема 4	Технологии профессиографического анализа работы (должности)	6	1			1	0	0	0	0	0	0	4	Доклад
Тема 5	Бесконтактные методы оценки кандидатов	5	1			2	0	0	0	0	0	0	2	Тестирование, Контрольное задание
Тема 6	Контактные методы в отборе кандидатов и оценка их эффективности	6	1			2	0	0	0	0	0	0	3	Тестирование, Контрольное задание
Тема 7	Технологии проведения	6	1			2	0	0	0	0	0	0	3	Доклад

	интервью при отборе кандидатов													
Тема 8	Теоретические и практические основы профессионально-психологического отбора	6	2			2	0	0	0	0	0	0	2	Тестирование, Контрольное задание
Тема 9	Психометрические методы отбора и оценки персонала	6	1			2	0	0	0	0	0	0	3	Тестирование, Контрольное задание
Тема 10	Психодиагностика личностных свойств кандидатов	6	1			2	0	0	0	0	0	0	3	Доклад
Тема 11	Оценка индивидуально-психологических особенностей при отборе персонала	6	1			2	0	0	0	0	0	0	3	Тестирование, Контрольное задание

Тема 12	Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала	6	2			2	0	0	0	0	0	0	2	Тестирование, Контрольное задание
Промежуточная аттестация		36	0	0	0	0	0	0	0	36	0	0	0	Экзамен
Итого		108	16	0	0	20	0	0	0	36	0	0	34	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Рекрутмент и рынок кадровых услуг: направления развития, процесс, виды. ПКс- 8.2.

Определение предмета, объекта и содержания дисциплины, её места в системе подготовки специалистов по управлению персоналом.

Эволюция рекрутмента в XX веке. Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании. Рекрутинговые агентства и специфика их работы в крупнейших развитых странах: понятие рекрутингового (кадрового) агентства, история и перспективы рекрутмента, рынок рекрутинговых услуг крупнейших развитых стран. Рекрутинг в России: история развития, направления деятельности. Типы кадровых агентств: скрининг, ExecutiveSearch, Headhunting, SelectionRecruitment, ExecutiveRecruitment, GraduateRecruitment, PermanentRecruitment, «Фабрика» и пр.

Тема 2. Современные технологии рекрутмента на рынке труда и их характеристика. ПКс- 8.2.

Определение рынка труда и его роли в системе рыночной экономике. Взаимосвязь понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов». Экономические, социальные и юридические предпосылки формирования рынка труда. Эволюционный (традиционный путь) формирования рынка труда. Особенности формирования рынка труда при переходе от планово-регулируемой к рыночной экономике. Опыт и специфика формирования рынка труда в России.

Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании. Компетенции рекрутера. Критерии успешности работы рекрутера. Корпоративные рекрутеры и рекрутеры агентства: сходства и различия.

Технологии работы рекрутингового (кадрового) агентства: классические технологии работы рекрутеров, интернет-технологии в рекрутменте, аутплейсмент. Алгоритм подбора: анализ вакансии, составление описания вакансии, привлечение кандидатов, отбор заявок, обращений, резюме, предварительная оценка (телефонное интервью, анкетирование, тестирование), итоговая оценка (собеседование, профессиональные задания, принятие решения по вакансии), предложение о работе, обсуждение итоговых условий с кандидатом. Профессиональная этика в сфере рекрутмента.

Программа продвижения. Постановка целей и задач по продвижению услуг кадрового агентства. Формирование профессионального имиджа. Участие в профессиональных и отраслевых выставках. Проведение семинаров и конференций. Взаимодействия с Интернет-порталами, размещение вакансий. Продвижение сайта, организация рекламных PR-акций.

Критерии выбора кадрового агентства. Построение взаимодействия между Компанией-работодателем (Заказчиком) и кадровым агентством (Исполнителем): договорные отношения, постановка задачи и консультирование, алгоритм подбора персонала, адаптация и сопровождение. Оценка эффективности сотрудничества с кадровым агентством.

Тема 3. Технология организации и проведения маркетинга человеческих ресурсов в практике рекрутмента. ПКс- 8.2.

Разработка маркетинговой политики. Анализ рынка и динамики отрасли. Специализация и позиционирование кадрового агентства на рынке. Конкурентный анализ на рынке услуг HR. Формирование ассортимента услуг. Выбор методологии ценообразования.

Маркетинговые технологии в рекрутменте: «позиционирование», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама». Найм в категориях маркетинга: «продукт», «рынок», «цена», «спрос». Найм персонала как маркетинговая программа: изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора; рекламная поддержка вакансии, бюджетирование и расчет затрат, PR-технологии при формировании имиджа работодателя.

Тема 4. Технология профессиографического анализа работы (должности). ПКс- 8.2.

Рабочее место: понятие, виды, требования к организации. Анализ вакансии. Составление описания вакансии. Формирование требований к кандидатам: совместная работа «заказчика вакансии» и рекрутера. Источники и методы привлечения кандидатов. Этапы привлечение кандидатов: публикации объявлений, реклама.

Характер анализа рабочих мест. Использование информации, полученной в результате анализа рабочих мест. Этапы анализа рабочего места: анализ структуры организации и места каждого рабочего процесса в нем; определение целей анализа рабочего места, как будет использоваться информация о нем; отбор типичных рабочих мест; выбор метода анализа рабочего места и его использование с целью сбора необходимых данных; описание рабочего места; создание спецификации рабочего места; использование информации для проектирования рабочего места; использование информации для формирования критериев оценки кандидатов на работу в должности; оценка и внедрение проекта модифицированного рабочего места.

Профессиографический анализ рабочих мест. Профессиограмма и психограмма. Методы сбора информации для анализа работы: интервью, опросные листы, наблюдение, ежедневник/журнал респондента. Количественные методы анализа работы: позиционный опросный лист для

анализа должности, процедура департамента труда, функциональный анализ работы.

Описательные характеристики деятельности: параметрическое описание (целостное), морфологическое описание (по элементам), функциональное описание. Количественная оценка элементов деятельности. Составление описания рабочего места: определение работы, краткое описание работы, отношения, обязанности и ответственность, полномочия, стандарты исполнения, условия труда и окружающая среда, основные принципы описания работ.

Описание спецификации работы: спецификация для обученного персонала в сравнении со спецификацией для необученного персонала; спецификация работы, основанная на субъективном мнении; спецификация работы, основанная на статистическом анализе.

Тема 5. Бесконтактные методы оценки кандидатов. ПКс- 8.2.

Бесконтактные методы отбора как технология предварительной оценки кандидата на должность. Заявление: внешний вид, стиль изложения, анализ содержания с позиций специфики и профиля требований к должности. Резюме: понятие и виды (хронологическое, функциональное, хронологически-функциональное, целевое, стандартное, развернутое, мини-резюме). Цель резюме. Структура резюме: заголовок, основные личные данные, цель обращения, опыт работы, образование, дополнительная информация, дата составления резюме. Стиль написания резюме. Особенности анализа и оценки резюме. Проверка правильности данных, представленных в резюме. Свидетельства в бесконтактном оценивании претендентов. Персональное анкетирование при найме. Рекомендательные письма и методы анализа их содержания. Современные подходы к биографическому анкетированию, графологической экспертизе и медицинскому заключению при отборе. Проверка достоверности информации о кандидате и ее роль в процессе отбора. Этические и правовые нормы при проведении проверок.

Тема 6. Контактные методы в отборе кандидатов и оценка их эффективности. ПКс- 8.2.

Контактные методы оценки кандидатов: собеседование (интервью), активные профессиональные испытания. Сущность и цели собеседования при отборе персонала. Классификация и структура разновидностей интервью: по форме построения (структурированное и неструктурированное), способу проведения (телефонное, индивидуальное, последовательное, панельное, групповое и метод центра оценки), целям и этапам отборочного процесса (предварительное, основное и завершающее собеседование), содержанию и типу задаваемых вопросов (биографическое,

ситуационное, проективное, стресс-интервью и интервью по компетенциям). Содержание подготовки к собеседованию при отборе персонала. Этапы (фазы) проведения собеседования. Содержание и цели каждого этапа. Техника собеседования при отборе персонала. Оценка невербального поведения на отборочном собеседовании. Возможные ошибки техники ведения беседы и способы их преодоления. Сравнительные характеристики методов собеседования (интервью), их относительная валидность.

Сочетание собеседования с другими методами оценки персонала. Профессиональные испытания и их виды. Центры оценки (assessment center): понятие, виды (центры оценки и развития, центр самопознания, стратегический центр) и содержание деятельности. Технология проведения оценочных процедур. Этапы и процедуры обработки результатов, виды и формы их представления.

Тема 7. Технологии проведения интервью при отборе кандидатов. ПКс-8.2.

Интервью как метод оценки персонала. Основные правила проведения интервью. Планирование и подготовка к собеседованию: определение требований к кандидату на должность, выбор способа интервьюирования в зависимости от целей и задач отбора, определение критериев оценки, разработка структуры и содержания интервью в соответствии со спецификой вакансии, выбор стиля проведения интервью.

Техника проведения собеседования: способы установление контакта в процессе собеседования и презентация компании во время собеседования. Внутренние эффекты, затрудняющие проведение интервью. Технология получения информации от соискателя с использованием вопросов. Типы вопросов и их использование в собеседовании: биографические, функциональные, экспертные, проективные, метода критических случаев, моделирование рабочих ситуаций, стресс-интервью. Техника оценки информации по ходу собеседования. Установление соответствия «работник – организация» во время собеседования. Особенности проведения метапрограммного интервью. Преимущества использования метапрограммного интервью. Речевые шаблоны (метапрограммы), отражающие и позволяющие оценить особенности мышления кандидата, принятия им решений, его мотивации и предпочтений в рабочих отношениях. Проблема выявления ложной информации в процессе проведения интервью. Вербальные и невербальные индикаторы лжи. Типичные ошибки при проведении собеседований.

Принципы принятия решения по итогам проведения интервью. Анализ эффективности проведения собеседования, оценка его результатов и оформление заключения. Техника оформления отчетов о собеседовании

Тема 8. Теоретические и практические основы профессионально - психологического отбора. ПКс- 8.2.

Профессионально-психологический отбор: понятие, сущность, цели и задачи. История возникновения и становления профессионального психологического отбора: зарубежный и отечественный опыт. Место и роль профессионального психологического отбора в общей структуре отбора персонала. Выбор концептуальной схемы отбора. Формирование (разработка) модели профессионально-психологического отбора. Психологический диагноз. Уровни и виды диагноза. Основные этапы разработки и практической реализации мероприятий профессионального психологического отбора. Субъективные и объективные факторы, обуславливающие эффективность мероприятий профессионального психологического отбора. Подходы к оценке морально-нравственных аспектов целесообразности профессионального психологического отбора. Проблема дискриминации прав при осуществлении мероприятий профессионального психологического отбора.

Тема 9. Психометрические методы отбора и оценки персонала. ПКс-8.2.

Предметная теория, дифференциальная психометрика и практика применения как основа психодиагностики. Психометрические основы психодиагностики. Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора. Методологические основы психодиагностики. Область применения психодиагностики. Особенности измерения в современной психодиагностике. Понятие теста. Виды тестов. Психологическое тестирование, психодиагностика и психологическая оценка. Формы психологического тестирования. Методы психодиагностики. Классификация психодиагностических методов. Валидность, надёжность и репрезентативность как основные критерии оценки качества психодиагностической методики. Понятие стандартизации теста. Объективность теста. Области психологического тестирования. Психодиагностическая оценка личности. Психодиагностические критерии профессиональной деятельности. Оценка соответствия психологических особенностей личности профессиональной деятельности. Объективные и субъективные причины возможных ошибок при формировании заключения о профессиональной психологической пригодности

Тема 10. Психодиагностика личностных свойств кандидатов. ПКс-8.2.

Теории личности как средство диагностического описания объекта практической деятельности. Теоретические и экспериментальные подходы к исследованию личности: характеристика совокупности психических черт (качеств) и описание путём выделения основных типов. Основные

психологические методы исследования личности. Темперамент: виды, особенности проявления. Физиологические основы темперамента. Темперамент и общение. Психологические характеристики темперамента. Диагностика темперамента и свойств нервной системы. Характер. Дисгармоничность в характере личности. Акцентуации характера. Концепции акцентуации личности. Методы диагностики акцентуации личности. Направленность и мотивы деятельности личности. Диагностика направленности личностных свойств, саморегуляции поведения, установок и отношений личности. Многофакторные личностные опросники и их характеристика.

Тема 11. Оценка индивидуально-психологических особенностей при отборе кандидатов. ПКс-8.2.

Понятие об общих и специальных способностях. Классификация специальных (частных) способностей. Тестирование способностей. Проблема валидности тестов способностей. Область применения методов диагностики способностей. Интеллект и умственное развитие: основные понятия, теории, подходы к изучению. "Психометрическое" понятие интеллекта. Виды методов тестирования интеллекта и их характеристика. Ценностно-смысловая сфера личности. Методы диагностики ценностей личности. Психическая регуляция поведения и деятельности. Диагностика регуляторных возможностей личности: волевого самоконтроля, склонности к риску, стремления к активности. Понятие терминов «эмоция» и «чувство». Классификации эмоций. Функции эмоций. Эмоциональные особенности личности. Эмоциональные состояния (настроение, стресс, аффект, фрустрация, страсть). Психодиагностика эмоциональной сферы и функциональных состояний. Теоретические подходы к понятию "нервно-психологическая устойчивость". Методы прогнозирования нервно-психологической устойчивости.

Тема 12. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала. ПКс-8.2.

Роль и место системы оценки на основе компетентностного подхода в процессе управления персоналом. Основные предпосылки, определяющие целесообразность использования оценки компетенций кандидатов при отборе на вакантные должности и различных категорий персонала организации в процессе трудовой деятельности. Цели, задачи и методы оценки компетенций при отборе персонала. Организация процесса отбора персонала. Этапы и технологии оценки компетенций. Виды и формы представления результатов. Практика использования компетенций в процессе отбора: зарубежный и отечественный опыт.

Положение об оценке персонала организации. Принципы, предмет, методы, методики и виды оценки. Разработка корпоративной модели компетенций. Процедура оценки компетенций. Принятие управленческих решений по результатам оценки по компетенциям. Разработка Ключевых показателей эффективности (КПЭ). Процедура оценки достижения КПЭ. Принятие управленческих решений по результатам оценки достижения КПЭ. Общие управленческие решения по итогам регулярной оценки. Особенности оценки по компетенциям гражданских государственных служащих.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине РПД Б1.В.04 Диагностические технологии в практике рекрутмента входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

		выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135). 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).

		ответ	3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.
--	--	-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно		Не зачтено	F

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины РПД Б1.В.04 Диагностические технологии в практике рекрутмента используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

доклад, тестирование, контрольное задание.

Тема 1. Рекрутмент и рынок кадровых услуг: направления развития, процесс, виды. ПКс- 8.2.

Тематика докладов:

1. Эволюция рекрутмента в XX веке: от найма «с улицы» к стратегическому управлению талантами.

В докладе необходимо представить анализ ключевых этапов развития

рекрутмента: индустриальная эпоха, послевоенный период, информационная революция. Изменение роли рекрутера от администратора к стратегическому партнеру. Влияние технологий, экономических кризисов и глобализации на процессы найма. Проследить причинно-следственные связи между изменениями в экономике и трансформацией методов рекрутмента. Критически оценить, насколько современные HR-практики унаследовали черты прошлого.

2. Рекрутмент как ключевой инструмент реализации кадровой политики компании.

В докладе необходимо представить определение кадровой политики и места в ней рекрутмента. Как через подбор персонала реализуются стратегические цели компании (инновации, клиентоориентированность, лидерство на рынке). Модель согласования требований к кандидату с бизнес-задачами подразделения и компании в целом. Проанализировать на примере конкретной компании (кейс), как ошибки в рекрутменте приводят к сбоям в выполнении бизнес-задач, и наоборот, как удачный найм способствовал успеху.

3. Классификация и сравнительный анализ типов кадровых агентств: Selection, Executive Search, Headhunting.

В докладе необходимо представить детальное рассмотрение моделей работы агентств: массовый подбор (Selection), прямой поиск руководителей (Executive Search), «охота за головами» (Headhunting). Их экономическая модель, целевая аудитория, технологии работы, плюсы и минусы для заказчика. Провести сравнительный анализ и сформулировать критерии выбора типа агентства для различных бизнес-задач (закрытие вакансии линейного сотрудника vs. поиск топ-менеджера).

Тема 2. Современные технологии рекрутмента на рынке труда и их характеристика. ПКс- 8.2.

Тестовые задания:

1. Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ.

Текст задания:

Что является ключевым отличием корпоративного рекрутера от рекрутера кадрового агентства?

- а) Владение технологиями интервьюирования.
- б) Знание трудового законодательства.

в) Работа в интересах одного работодателя и глубокое знание его внутренней культуры.

г) Умение оценивать профессиональные компетенции кандидатов.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква.

2. Задание закрытого типа на установление соответствия

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Текст задания:

Установите соответствие между технологией рекрутмента и ее основной характеристикой.

Список 1 (Технология)	Список 2 (Характеристика)
А) Executive Search	1) Трудоустройство уволенных сотрудников силами сторонней компании.
Б) Массовый рекрутмент	2) Активный поиск и привлечение высококвалифицированных специалистов и топ-менеджеров, не находящихся в активном поиске работы.
В) Аутплейсмент	3) Закрывание большого количества однотипных вакансий в сжатые сроки, часто с использованием автоматизированных систем.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого).

3. Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильные ответы.

Текст задания:

Какие из перечисленных действий относятся к этапу «Привлечение кандидатов» в стандартном алгоритме подбора персонала? Выберите несколько верных вариантов.

а) Проведение очного собеседования.

б) Размещение вакансии на профессиональных порталах.

в) Анализ должностных обязанностей вакансии.

г) Поиск кандидатов в социальных сетях.

д) Формирование и направление кандидату предложения о работе (Job Offer).

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указаны все номера (или буквы) выбранных вариантов ответа.

4. Задание закрытого типа на установление последовательности

Инструкция: Прочитайте текст и установите последовательность.

Текст задания:

Установите правильную последовательность этапов классического алгоритма подбора персонала.

А) Принятие решения по вакансии и обсуждение итоговых условий с кандидатом.

Б) Анализ вакансии и составление описания.

В) Предварительная оценка (телефонное интервью, анкетирование).

Г) Итоговая оценка (собеседование, профессиональные задания).

Д) Привлечение кандидатов и отбор заявок.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр.

5. Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Текст задания:

Компания «Альфа» хочет закрыть 50 вакансий менеджера по продажам в короткие сроки. Какой канал привлечения кандидатов будет для нее **НАИМЕНЕЕ** эффективным?

а) Обращение в кадровое агентство для запуска проекта массового рекрутмента.

б) Размещение вакансии на корпоративном сайте и в социальных сетях компании.

в) Использование сервисов рассылки приглашений по базам резюме на job-сайтах.

г) Заказ услуги Executive Search для каждой вакансии.

Ваш ответ:

Выбор: []

Обоснование:

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.

Контрольное задание по теме

6. Задание открытого типа с развернутым ответом

Инструкция: Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Текст задания:

Опишите, по каким ключевым критериям компания-заказчик должна оценивать эффективность сотрудничества с кадровым агентством. Свой ответ аргументируйте.

Критерии оценивания:

Ответ считается верным при соответствии следующим критериям:

Отсутствие фактических ошибок.

Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа): упомянуты количественные, качественные и экономические критерии.

Обоснованность ответа (наличие аргументов): для каждого критерия приведено пояснение, почему он важен.

Логическая последовательность излагаемого материала.

Тема 3. Технология организации и проведения маркетинга человеческих ресурсов в практике рекрутмента. ПКс- 8.2.

Тестовые задания:

1. Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ.

Текст задания:

Что является основной целью маркетинга человеческих ресурсов в рекрутменте?

- а) Снижение затрат на подбор персонала
- б) Максимально быстрое закрытие вакансий
- в) Привлечение и удержание наиболее подходящих специалистов на рынке труда
- г) Увеличение количества получаемых резюме

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква.

2. Задание закрытого типа на установление соответствия

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Текст задания:

Установите соответствие между элементами маркетингового комплекса (4P) и их применением в рекрутменте.

Список 1 (Элемент маркетингового комплекса)	Список 2 (Применение в рекрутменте)
А) Product (Продукт)	1) Уровень заработной платы и компенсационный пакет
Б) Price (Цена)	2) Каналы распространения информации о вакансии
В) Place (Место)	3) Содержание вакансии и условия труда
Г) Promotion (Продвижение)	4) Рекламные активности и PR работодателя

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого).

3. Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из

нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильные ответы.

Текст задания:

Какие из перечисленных технологий относятся к маркетинговым технологиям в рекрутменте? Выберите несколько верных вариантов.

а) Позиционирование работодателя на рынке труда

б) Проведение ассесмент-центра

в) Исследование целевой аудитории кандидатов

г) Составление должностных инструкций

д) Планирование рекламного бюджета на подбор

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указаны все номера (или буквы) выбранных вариантов ответа.

4. Задание закрытого типа на установление последовательности

Инструкция: Прочитайте текст и установите последовательность.

Текст задания:

Установите правильную последовательность этапов разработки маркетинговой стратегии в рекрутменте.

А) Позиционирование вакансии и работодателя

Б) Исследование рынка труда и целевой аудитории

В) Разработка плана продвижения

Г) Анализ конкурентов-работодателей

Д) Определение бюджета и КРІ

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр.

5. Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Текст задания:

Кадровое агентство планирует выйти на новый сегмент рынка - подбор IT-специалистов. Какой метод позиционирования будет наиболее эффективным?

а) Снижение цен на услуги

б) Акцент на скорости подбора

в) Специализация на конкретных технологических стеках и создание экспертного имиджа

г) Массовая реклама во всех каналах

Ваш ответ:

Выбор: []

Обоснование:

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.

Контрольное задание по теме

6. Задание открытого типа с развернутым ответом

Инструкция: Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Текст задания:

Опишите, как применяется концепция маркетингового комплекса (4P) при разработке стратегии позиционирования вакансии на рынке труда. Приведите конкретные примеры для каждого элемента.

Критерии оценивания:

Ответ считается верным при соответствии следующим критериям:

Отсутствие фактических ошибок.

Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа): раскрыты все 4 элемента маркетингового комплекса применительно к вакансии.

Обоснованность ответа (наличие аргументов): приведены конкретные примеры для каждого элемента.

Логическая последовательность излагаемого материала.

Тема 4. Технология профессиографического анализа работы (должности). ПКс- 8.2.

Тематика докладов:

1. Профессиография как фундамент эффективного управления персоналом: цели, задачи и место в системе HR.

В докладе необходимо представить суть профессиографии как основы для подбора, адаптации, оценки и развития персонала. Анализ взаимосвязи данных анализа рабочего места с выполнением стратегических бизнес-задач компании. Определение ключевых понятий: рабочее место, должность, профессиограмма, психограмма. Исследовать на примере конкретной компании, к каким последствиям (текучесть, низкая производительность) приводит отсутствие грамотного профессиографического анализа.

2. Сравнительный анализ методов сбора информации для анализа работы: интервью, опросы, наблюдение, «журнал респондента».

В докладе необходимо представить детальное описание каждого метода, его сильных и слабых сторон. Сфера применения: для каких типов должностей (творческих, рутинных, руководящих) какой метод наиболее релевантен. Провести сравнительный анализ и разработать рекомендации по выбору оптимального набора методов для анализа конкретной должности (например, бухгалтера, IT-разработчика, менеджера по продажам).

3. Количественные методы анализа работы: Позиционный опросный лист (PAQ) и Функциональный анализ работы (FJA).

В докладе необходимо представить изучение структурированных методов. Анализ шкал и дескрипторов PAQ. Принципы проведения FJA. Их преимущества для стандартизации данных и создания базы для оценки

различных должностей внутри организации. Критически оценить применимость количественных методов в российских компаниях. Выявить ограничения и этические риски (например, чрезмерная формализация творческих задач).

Тема 5. Бесконтактные методы оценки кандидатов. ПКс- 8.2.

Тестовые задания:

1. Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ.

Текст задания:

Что является основной целью резюме как документа при бесконтактной оценке кандидата?

- а) Подробно описать биографию и личные увлечения кандидата.
- б) Заключить трудовой договор с работодателем.
- в) Получить приглашение на собеседование, продемонстрировав соответствие требованиям вакансии.
- г) Заменить собой все остальные этапы отбора.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква.

2. Задание закрытого типа на установление соответствия

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Текст задания:

Установите соответствие между видом резюме и его ключевой характеристикой.

Список 1 (Вид резюме)	Список 2 (Ключевая характеристика)
А) Хронологическое	1) Акцент на профессиональных навыках и компетенциях, сгруппированных по темам, вне зависимости от места работы.
Б) Функциональное	2) Описание карьеры в обратном порядке, от последнего места работы к первому.
В) Целевое	3) Составляется под конкретную вакансию, цель и опыт напрямую увязаны с требованиями позиции.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого).

3. Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильные ответы.

Текст задания:

Какие из перечисленных действий относятся к этическим нормам при проведении проверки достоверности информации о кандидате? Выберите несколько верных вариантов.

- а) Получить устное разрешение у коллег кандидата на сбор информации.
- б) Запрашивать только ту информацию, которая имеет непосредственное отношение к профессиональным качествам кандидата.
- в) Информировать кандидата о том, что будет проводиться проверка, и получить его письменное согласие.
- г) Предоставить кандидату возможность ознакомиться с результатами проверки и оспорить их.
- д) Собирать информацию о политических и религиозных взглядах кандидата для составления полного портрета.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указаны все номера (или буквы) выбранных вариантов ответа.

4. Задание закрытого типа на установление последовательности

Инструкция: Прочитайте текст и установите последовательность.

Текст задания:

Установите логическую последовательность этапов первичного анализа резюме рекрутером.

- А) Оценка соответствия профессионального опыта и ключевых навыков требованиям вакансии.
- Б) Проверка структуры, грамотности и стиля изложения.
- В) Общая оценка полноты и внешнего вида документа.
- Г) Анализ карьерного роста и периодов занятости.
- Д) Выявление «красных флагов» (например, временные разрывы, частые смены jobs).

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр.

5. Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Текст задания:

При анализе резюме кандидата на ответственную должность рекрутер обнаружил временной разрыв в трудоустройстве продолжительностью 1,5 года. Какой метод бесконтактной оценки будет **НАИБОЛЕЕ** уместен для первоначальной проверки этого обстоятельства с соблюдением этических норм?

- а) Немедленный запрос характеристики с последнего места работы.
- б) Проведение графологической экспертизы сопроводительного письма.
- в) Использование открытых источников (социальные сети,

профессиональные профили) для анализа активности в этот период.
г) Запрос медицинского заключения о состоянии здоровья кандидата.

Ваш ответ:

Выбор: []

Обоснование:

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.

Контрольное задание по теме

6. Задание открытого типа с развернутым ответом

Инструкция: Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Текст задания:

Опишите, какую роль в бесконтактной оценке кандидата играет анализ рекомендательных писем и каковы основные риски и ограничения этого метода. Свой ответ аргументируйте.

Критерии оценивания:

Ответ считается верным при соответствии следующим критериям:

Отсутствие фактических ошибок.

Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа): раскрыты роль (потенциальные benefits) и риски/ограничения метода.

Обоснованность ответа (наличие аргументов): для каждого пункта приведено пояснение.

Логическая последовательность излагаемого материала.

Тема 6. Контактные методы в отборе кандидатов и оценка их эффективности. ПКс- 8.2.

Тестовые задания:

1. Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ.

Текст задания:

Какова основная цель проведения структурированного интервью по компетенциям?

а) Создать стрессовую ситуацию для кандидата

б) Оценить прошлый профессиональный опыт через конкретные примеры поведения

в) Определить общий уровень эрудиции кандидата

г) Узнать о личных увлечениях и хобби кандидата

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана

цифра или буква.

2. Задание закрытого типа на установление соответствия

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Текст задания:

Установите соответствие между видом собеседования и его ключевой характеристикой.

Список 1 (Вид собеседования)	Список 2 (Ключевая характеристика)
А) Биографическое	1) Оценка реакции в искусственно созданной напряженной обстановке
Б) Проективное	2) Анализ конкретных примеров из прошлого профессионального опыта
В) Стрессовое	3) Изучение жизненного и профессионального пути кандидата
Г) По компетенциям	4) Косвенная оценка через реакции на нейтральные стимулы

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого).

3. Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильные ответы.

Текст задания:

Какие из перечисленных методов относятся к активным профессиональным испытаниям в рамках центра оценки (assessment center)? Выберите несколько верных вариантов.

- а) Психометрическое тестирование
- б) Ролевая игра (симуляция рабочей ситуации)
- в) Анализ кейсов (case-study)
- г) Групповая дискуссия
- д) Резюме-скрининг

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указаны все номера (или буквы) выбранных вариантов ответа.

4. Задание закрытого типа на установление последовательности

Инструкция: Прочитайте текст и установите последовательность.

Текст задания:

Установите правильную последовательность этапов проведения стандартного собеседования.

- А) Установление контакта и создание атмосферы доверия
- Б) Ответы на вопросы кандидата
- В) Сбор информации по компетенциям
- Г) Подведение итогов и обсуждение следующих шагов
- Д) Представление компании и вакансии

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр.

5. Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Текст задания:

При отборе на позицию руководителя проектом получены противоречивые данные: на групповой дискуссии кандидат показал excellent лидерские качества, а в структурированном интервью по компетенциям продемонстрировал слабые навыки стратегического планирования. Какой метод оценки будет наиболее целесообразно применить для получения более объективной информации?

- а) Провести дополнительное стресс-интервью
- б) Использовать биографическое интервью
- в) Организовать профессиональное испытание (кейс на планирование проекта)
- г) Ориентироваться на результаты групповой дискуссии как более надежные

Ваш ответ:

Выбор: []

Обоснование:

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.

Контрольное задание по теме

6. Задание открытого типа с развернутым ответом

Инструкция: Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Текст задания:

Проанализируйте сравнительную валидность различных методов собеседования. Объясните, почему структурированное интервью по компетенциям имеет более высокую прогностическую валидность по сравнению с неструктурированным интервью.

Критерии оценивания:

Ответ считается верным при соответствии следующим критериям:

Отсутствие фактических ошибок.

Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа): раскрыты ключевые различия в валидности методов.

Обоснованность ответа (наличие аргументов): приведены конкретные преимущества структурированного подхода.

Логическая последовательность излагаемого материала.

Тема 7. Технологии проведения интервью при отборе кандидатов. ПКс-8.2.

Тематика докладов:

1. Структурированное интервью как золотой стандарт объективного отбора: разработка и внедрение.

В докладе необходимо представить сравнение структурированного, полуструктурированного и неструктурированного интервью. Ключевые элементы структурированного интервью: единые для всех кандидатов вопросы, связанные с компетенциями, и стандартизированная шкала оценки. Алгоритм разработки такого интервью для конкретной вакансии. Провести сравнительный анализ эффективности разных типов интервью на основе данных о проходимости испытательного срока и долгосрочной успешности hired-кандидатов.

2. Искусство задавания вопросов: таксономия вопросов в интервью и их влияние на глубину получаемой информации.

В докладе необходимо представить детальный разбор типов вопросов: биографические, ситуационные, проективные, вопросы о прошлом опыте (по методу STAR), вопросы-глушители ("кейсы"). Тактика их чередования для проверки достоверности информации и раскрытия мотивации кандидата. Разработать схему интервью для вакансии "менеджер по продажам", используя разные типы вопросов для оценки конкретных компетенций (например, клиентоориентированность, работа с возражениями).

3. Метапрограммное интервью: декодирование речевых шаблонов для прогноза поведения кандидата в рабочей среде.

В докладе необходимо представить что такое метапрограммы

(например, "стремление К" / "избегание ОТ", "процесс" / "результат", "референция внутренняя" / "внешняя"). Как по речи кандидата идентифицировать его метапрограммы и как это знание использовать для оценки совместимости "кандидат-должность" и "кандидат-команда". Проанализировать расшифровку интервью и составить психологический портрет кандидата на основе выявленных метапрограмм, спрогнозировав его сильные и слабые стороны в работе.

Тема 8. Теоретические и практические основы профессионально - психологического отбора. ПКс- 8.2.

Тестовые задания:

1. Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ.

Текст задания:

Что является основной целью профессионально-психологического отбора персонала?

а) Максимально усложнить процедуру приема на работу для отсева большинства кандидатов.

б) Оценить исключительно интеллектуальный уровень (IQ) кандидата.

в) Определить степень соответствия индивидуально-психологических качеств кандидата требованиям конкретной профессиональной деятельности.

г) Снизить затраты на заработную плату, отбирая наименее требовательных сотрудников.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква.

2. Задание закрытого типа на установление соответствия

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Текст задания:

Установите соответствие между этапом разработки модели профессионально-психологического отбора и его содержанием.

Список 1 (Этап разработки модели)	Список 2 (Содержание этапа)
А) Профессиограмма	1) Подбор и адаптация конкретных методик (тестов, опросников) для оценки выделенных качеств.
Б) Психограмма	2) Описание профессии, ее целей, задач, условий труда, необходимых знаний и умений.
В) Методическое обеспечение	3) Выделение и описание требуемых для успешной деятельности психологических и психофизиологических качеств личности.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого).

3. Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильные ответы.

Текст задания:

Какие из перечисленных факторов относятся к субъективным факторам, снижающим эффективность профессионально-психологического отбора? Выберите несколько верных вариантов.

а) Низкая надежность и валидность используемых диагностических методик.

б) Недостаточная квалификация психолога-диагноста, проводящего отбор.

в) Несоответствие модели отбора реальным требованиям профессии.

г) Влияние личных симпатий или антипатий специалиста, проводящего оценку, на итоговое решение.

д) Строгое соблюдение этических норм и стандартов в процессе тестирования.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указаны все номера (или буквы) выбранных вариантов ответа.

4. Задание закрытого типа на установление последовательности

Инструкция: Прочитайте текст и установите последовательность.

Текст задания:

Установите логическую последовательность основных этапов практической реализации профессионально-психологического отбора.

А) Проведение психологической диагностики.

Б) Формулировка психологического диагноза и прогноза успешности деятельности.

В) Разработка и утверждение модели отбора (профессиограммы и психограммы).

Г) Анализ деятельности и формулировка требований к кандидату.

Д) Принятие кадрового решения (рекомендация к найму / отказ).

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр.

5. Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Текст задания:

При проведении профессионально-психологического отбора в компанию был отсеян кандидат, показавший высокий уровень тревожности по результатам тестирования. Кандидат утверждает, что это является дискриминацией его

прав. Какой аргумент со стороны компании будет наиболее обоснованным с профессиональной точки зрения?

а) «Мы имеем право отбирать сотрудников по любым психологическим критериям по своему усмотрению».

б) «Высокий уровень тревожности является абсолютным противопоказанием для любой профессиональной деятельности».

в) «Оценка тревожности проводилась в комплексе с другими методами, и данное качество признано профессионально важным и критичным для данной должности (например, работа диспетчером в аварийной службе), что отражено в психограмме».

г) «Кандидат просто не понравился руководителю, а результаты теста — формальность».

Ваш ответ:

Выбор: []

Обоснование:

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.

Контрольное задание по теме

6. Задание открытого типа с развернутым ответом

Инструкция: Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Текст задания:

Опишите, в чем заключается различие между психологическим диагнозом на симптоматическом (эмпирическом) уровне и на этиологическом уровне в контексте профессионального отбора. Приведите примеры для каждого уровня.

Критерии оценивания:

Ответ считается верным при соответствии следующим критериям:

Отсутствие фактических ошибок.

Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа): раскрыта сущность обоих уровней диагноза, приведены примеры.

Обоснованность ответа (наличие аргументов): показана разница в глубине и практической ценности диагноза для прогноза.

Логическая последовательность излагаемого материала.

Тема 9. Психометрические методы отбора и оценки персонала. ПКс-8.2.

Тестовые задания:

1. Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ.

Текст задания:

Что характеризует надежность психодиагностической методики?

- а) Способность теста измерять именно то свойство, для которого он предназначен
 - б) Согласованность результатов при повторном тестировании
 - в) Репрезентативность выборки стандартизации
 - г) Соответствие содержания теста современным научным представлениям
- Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква.

2. Задание закрытого типа на установление соответствия

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Текст задания:

Установите соответствие между видами валидности и их характеристиками.

Список 1 (Вид валидности)	Список 2 (Характеристика)
А) Конструктивная	1) Соответствие теста измеряемому теоретическому конструкту
Б) Критериальная	2) Способность теста предсказывать успешность в профессиональной деятельности
В) Содержательная	3) Адекватность содержания теста измеряемой области поведения
Г) Дифференциальная	4) Способность теста различать группы с разным уровнем развития качества

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого).

3. Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильные ответы.

Текст задания:

Какие из перечисленных требований относятся к обязательным критериям качества психодиагностической методики? Выберите несколько верных вариантов.

- а) Наличие цветного оформления тестовых материалов
- б) Стандартизация процедуры проведения

в) Высокая стоимость использования

г) Доказанная валидность

д) Достаточная надежность

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указаны все номера (или буквы) выбранных вариантов ответа.

4. Задание закрытого типа на установление последовательности

Инструкция: Прочитайте текст и установите последовательность.

Текст задания:

Установите правильную последовательность этапов стандартизации психологического теста.

А) Определение норм для различных групп испытуемых

Б) Проверка надежности и валидности методики

В) Формирование репрезентативной выборки стандартизации

Г) Создание единой процедуры проведения теста

Д) Анализ и отбор тестовых заданий

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр.

5. Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Текст задания:

При отборе кандидатов на позицию финансового аналитика используется тест с высокой надежностью (0.89), но не прошедший локальную валидизацию в компании. Результаты теста показывают низкие показатели у кандидата с успешным опытом работы. Как следует поступить рекрутеру?

а) Отказать кандидату на основании результатов теста

б) Игнорировать результаты теста и ориентироваться только на опыт работы

в) Использовать тест как дополнительный источник информации и провести дополнительное интервью

г) Считать тест непригодным и исключить его из процедуры отбора

Ваш ответ:

Выбор: []

Обоснование:

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана

цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.

Контрольное задание по теме

6. Задание открытого типа с развернутым ответом

Инструкция: Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Текст задания:

Проанализируйте основные методологические проблемы применения психометрических методов в профессиональном отборе. Какие факторы могут снижать валидность тестовых методик при их использовании в организационной практике?

Критерии оценивания:

Ответ считается верным при соответствии следующим критериям:

Отсутствие фактических ошибок.

Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа): раскрыты ключевые методологические проблемы и факторы снижения валидности.

Обоснованность ответа (наличие аргументов): приведены конкретные примеры и объяснения.

Логическая последовательность излагаемого материала.

Тема 10. Психодиагностика личностных свойств кандидатов. ПКс-8.2.

Тематика докладов:

1. От теории к практике: как модели личности (Большая пятерка, 16PF, типология Юнга) применяются в подборе персонала.

В докладе необходимо представить сравнительный анализ основных теорий и диагностических моделей личности. Их сильные и слабые стороны в контексте оценки кандидатов. Примеры профайлов для разных должностей (например, высокий показатель «Добросовестности» для бухгалтера, «Экстраверсии» — для продавца). Критически оценить, насколько универсальны эти модели и в каких случаях их применение может привести к дискриминации кандидатов или ошибочным выводам.

2. Темперамент как «неврологический фундамент» поведения: диагностика и учет в профессиональной деятельности.

В докладе необходимо представить классические типы темперамента (холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик) и их физиологические основы по Павлову. Проявления темперамента в стрессоустойчивости, темпе работы,

коммуникации. Исследовать, как знание темперамента сотрудника может помочь руководителю в выстраивании эффективной коммуникации, мотивации и распределении задач для достижения бизнес-целей.

3. Акцентуации характера: выявление «сильных» и «слабых» сторон личности в работе.

В докладе необходимо представить обзор концепций акцентуаций (Леонгард, Личко). Описание ключевых типов (демонстративный, педантичный, застревающий и т.д.). Как акцентуации могут проявляться как в деструктивном поведении, так и быть источником профессиональных успехов. Проанализировать, для каких профессий определенные акцентуации могут быть адаптивными (например, педантичность — для аудитора), а для каких — абсолютно неприемлемыми.

Тема 11. Оценка индивидуально-психологических особенностей при отборе кандидатов. ПКс-8.2.

Тестовые задания:

1. Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ.

Текст задания:

Что из перечисленного относится к общим способностям, в отличие от специальных?

- а) Абсолютный музыкальный слух.
- б) Вербальный интеллект.
- в) Способность к цветоразличению.
- г) Высокая ловкость рук.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква.

2. Задание закрытого типа на установление соответствия

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Текст задания:

Установите соответствие между теоретическим подходом к понятию "интеллект" и его краткой характеристикой.

Список 1 (Подход)	Список 2 (Характеристика)
А) Психометрический	1) Интеллект как способность адаптироваться к новым ситуациям и решать практические задачи.
Б) Структурно-уровневый (по Ч. Спирмену)	2) Интеллект описывается через совокупность независимых первичных умственных способностей (вербальная, пространственная и др.).

В) Множественный интеллект (Г. Гарднер)	3) Интеллект сводится к единой общей психической энергии (фактор G) и ряду специфических факторов (S).
Г) Прагматический	4) Интеллект отождествляется с показателем IQ, измеряемым с помощью стандартизированных тестов.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого).

3. Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильные ответы.

Текст задания:

Какие из перечисленных методов используются преимущественно для диагностики эмоциональной сферы и функциональных состояний личности? Выберите несколько верных вариантов.

- а) Тест Равена (Прогрессивные матрицы).
- б) Методика Спилбергера-Ханина (Оценка ситуативной и личностной тревожности).
- в) 16-факторный личностный опросник (16-PF) Р. Кеттелла.
- г) Тест рисуночных ассоциаций С. Розенцвейга.
- д) Шкала депрессии А. Бека.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указаны все номера (или буквы) выбранных вариантов ответа.

4. Задание закрытого типа на установление последовательности

Инструкция: Прочитайте текст и установите последовательность.

Текст задания:

Установите логическую последовательность фаз волевого действия (акта), начиная с самой первой.

- А) Принятие решения.
- Б) Борьба мотивов и выбор цели.
- В) Исполнение и достижение результата.
- Г) Осознание цели и стремление достичь ее.

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр.

5. Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Текст задания:

При отборе кандидата на должность авиадиспетчера, требующую высокой концентрации и устойчивости к стрессу, рекрутер получает противоречивые данные: по тесту интеллекта кандидат показал блестящие результаты, а по методике диагностики нервно-психологической устойчивости (НПУ) — значения на границе нормы. Какое решение будет наиболее обоснованным?

а) Рекомендовать к найму, так как высокий интеллект компенсирует средние показатели НПУ.

б) Отказать в найме, так как низкая НПУ является абсолютным противопоказанием.

в) Назначить дополнительное, более глубокое обследование именно эмоционально-волевой и регуляторной сферы (например, с использованием проективных методов или ассессмента).

г) Считать интеллект приоритетным критерием и проигнорировать данные по НПУ.

Ваш ответ:

Выбор: []

Обоснование:

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.

Контрольное задание по теме

6. Задание открытого типа с развернутым ответом

Инструкция: Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Текст задания:

Опишите, в чем заключается основная проблема валидности тестов способностей при их использовании в профессиональном отборе. Какие меры можно предпринять для повышения валидности и обеспечения справедливости оценки?

Критерии оценивания:

Ответ считается верным при соответствии следующим критериям:

Отсутствие фактических ошибок.

Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа): раскрыта проблема валидности (прогностическая, культурная) и предложены меры по ее повышению.

Обоснованность ответа (наличие аргументов): для каждой меры приведено пояснение, как она решает конкретную проблему.

Логическая последовательность излагаемого материала.

Тема 12. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала. ПКс-8.2.

Тестовые задания:

1. Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ.

Текст задания:

Что является основной целью использования модели компетенций при отборе персонала?

- а) Максимально усложнить процедуру отбора
- б) Снизить заработную плату принимаемых сотрудников
- в) Обеспечить объективную оценку поведения, необходимого для успеха в конкретной должности
- г) Увеличить количество этапов собеседования

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква.

2. Задание закрытого типа на установление соответствия

Инструкция: Прочитайте текст и установите соответствие.

Текст задания:

Установите соответствие между элементами модели компетенций и их описанием.

Список 1 (Элемент модели)	Список 2 (Описание)
А) Название компетенции	1) Конкретные примеры эффективного и неэффективного поведения
Б) Определение компетенции	2) Краткое обозначение сущности компетенции (например, "Клиентоориентированность")
В) Уровни развития	3) Детальное описание сути компетенции и ее значения для организации
Г) Поведенческие индикаторы	4) Градация проявления компетенции от базового до экспертного уровня

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого).

3. Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильные ответы.

Текст задания:

Какие из перечисленных методов наиболее эффективны для оценки

компетенций кандидатов при отборе? Выберите несколько верных вариантов.

- а) Анализ резюме
- б) Интервью по компетенциям (поведенческое интервью)
- в) Ассесмент-центр
- г) Проверка рекомендаций
- д) Психометрическое тестирование на способности

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указаны все номера (или буквы) выбранных вариантов ответа.

4. Задание закрытого типа на установление последовательности

Инструкция: Прочитайте текст и установите последовательность.

Текст задания:

Установите правильную последовательность этапов разработки корпоративной модели компетенций.

- А) Проведение интервью с лучшими сотрудниками и руководителями
- Б) Внедрение модели в HR-процессы
- В) Анализ стратегических целей компании
- Г) Формулировка поведенческих индикаторов
- Д) Группировка и кластеризация выявленных характеристик

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр.

5. Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора

Инструкция: Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Текст задания:

При оценке кандидата на руководящую должность выявлено противоречие: по компетенции "стратегическое мышление" кандидат показал средний результат в кейс-интервью, но имеет успешный опыт реализации стратегических проектов в предыдущей компании. Какой подход к оценке будет наиболее обоснованным?

- а) Считать результаты кейс-интервью приоритетными
- б) Считать опыт работы приоритетным критерием
- в) Использовать дополнительные методы оценки данной компетенции
- г) Исключить компетенцию "стратегическое мышление" из оценки

Ваш ответ:

Выбор: []

Обоснование:

Критерии оценивания: Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.

Контрольное задание по теме

6. Задание открытого типа с развернутым ответом

Инструкция: Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Текст задания:

Опишите различия между оценкой по компетенциям и оценкой по ключевым показателям эффективности (КПЭ). Как эти два подхода дополняют друг друга в системе управления персоналом?

Критерии оценивания:

Ответ считается верным при соответствии следующим критериям:

Отсутствие фактических ошибок.

Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа): раскрыты сущность и различия обоих подходов, показано их взаимодополнение.

Обоснованность ответа (наличие аргументов): приведены конкретные примеры и объяснения.

Логическая последовательность излагаемого материала.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):
приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной
--------------------------------	---------------------------------------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

	набрать обучающийся		оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,15	15
КТ 2	100	0,15	15
КТ 3	100	0,15	15
КТ 4	100	0,15	15
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Тема 1,2,3.

Доклад.

Тестирование.

Контрольное задание.

КТ – 2.

Тема 4,5,6.

Доклад.

Тестирование.

Контрольное задание.

КТ – 3.

Тема 7,8,9.

Доклад.

Тестирование.

Контрольное задание.

КТ – 4.

Тема 10,11,12.

Доклад.

Тестирование.

Контрольное задание.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Количество правильных ответов</i>	<i>0</i>	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	<i>25</i>	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	<i>50</i>	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>

	75	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	100	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания контрольного задания:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	41-70	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы</i>
	21-40	<i>Поверхностное описание без привязки к выбранной системе</i>
	0-20	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
<i>Количество выполненных заданий</i>	30	<i>Количество выполненных заданий от 85% до 100%</i>
	15	<i>Количество выполненных заданий от 55% до 84%</i>
	0	<i>Количество выполненных заданий менее 55%</i>
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами 3-х заданий различного типа. На выполнение заданий дается 40-60 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив ход выполнения задания, сделать выводы (*при необходимости*).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа; тестирование в СДО.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену.

1. Дайте определение рекрутменту как инструменту кадровой политики компании.
2. В чем заключаются ключевые этапы эволюции рекрутмента в XX веке?
3. Опишите основные различия между услугами Executive Search и Headhunting.
4. Что такое кадровая «Фабрика» и для каких целей она используется?
5. Назовите и охарактеризуйте не менее трех типов кадровых агентств.
6. Раскройте взаимосвязь понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы» и «рынок трудовых ресурсов».
7. В чем заключаются особенности формирования рынка труда в России по сравнению со странами с планово-регулируемой экономикой в прошлом?
8. Каковы ключевые компетенции современного рекрутера?
9. Сравните функционал корпоративного рекрутера и рекрутера кадрового агентства.
10. Опишите стандартный алгоритм подбора персонала, начиная с анализа вакансии.
11. Что такое аутплейсмент и в каких ситуациях он применяется?
12. Каковы основные критерии выбора кадрового агентства для компании-заказчика?
13. Как оценивается эффективность сотрудничества с кадровым агентством? Назовите ключевые метрики.
14. Что понимается под маркетингом человеческих ресурсов в практике рекрутмента?
15. Как применяется маркетинговый комплекс (4P: Product, Price, Place, Promotion) при позиционировании вакансии?
16. Опишите этапы разработки маркетинговой стратегии для кадрового агентства.
17. Какие PR-технологии могут быть использованы для формирования имиджа работодателя?
18. Что включает в себя конкурентный анализ на рынке HR-услуг?
19. Что такое профессиограмма и психограмма и чем они отличаются?
20. Назовите и охарактеризуйте не менее трех методов сбора информации для анализа рабочего места.

21. Опишите этапы проведения анализа рабочего места.
22. Какова роль рекрутера и линейного руководителя («заказчика вакансии») в совместном формировании требований к кандидату?
23. Что такое спецификация работы и какие виды спецификаций вы знаете?
24. Каковы цели и задачи бесконтактных методов оценки кандидатов?
25. Перечислите и раскройте основные виды резюме (хронологическое, функциональное, целевое).
26. Какова стандартная структура резюме и на что обращает внимание рекрутер при его анализе?
27. Каковы этические и правовые нормы при проверке достоверности информации, предоставленной кандидатом?
28. Какую роль играют рекомендательные письма в процессе отбора и как анализируется их содержание?
29. Дайте классификацию видов собеседований (интервью) по форме построения, способу проведения и содержанию.
30. В чем заключаются ключевые различия между ситуационным интервью и интервью по компетенциям (бихевиоральным)?

Типовые задания для экзамена.

1. Проанализируйте ключевые этапы эволюции рекрутмента в XX-XXI веках и их влияние на современные технологии подбора персонала. Какие три основных фактора, на ваш взгляд, оказали наибольшее влияние на трансформацию рекрутмента? Обоснуйте свой выбор. Опишите, как изменились требования к компетенциям рекрутера в результате этой эволюции.
2. Разработайте комплексную систему отбора кандидатов на позицию «руководитель отдела маркетинга» для крупной IT-компании. Включите в свой ответ:
 - Профессиограмму и психограмму должности
 - Поэтапный план применения бесконтактных и контактных методов оценки
 - Обоснование выбора конкретных методов оценки для каждой компетенции
 - План адаптации успешного кандидата
 - Дайте обоснование для каждого элемента вашей системы.»
3. Разработайте стратегию маркетинга человеческих ресурсов для кадрового агентства, специализирующегося на подборе топ-менеджеров. Стратегия должна включать:
 - Анализ целевых сегментов рынка и позиционирование агентства
 - План продвижения услуг с использованием современных digital-инструментов

- Систему оценки эффективности маркетинговых активностей
- Меры по минимизации рисков реализации стратегии
- Опишите, как будет меняться ваша стратегия в условиях экономической нестабильности.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ										
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Чем отличается технология Executive Search от массового рекрутмента? Варианты ответов: А) Скоростью закрытия вакансии Б) Работой с пассивными кандидатами и уникальным подходом к поиску В) Использованием только социальных сетей для поиска Г) Более низкой стоимостью услуги										
		Какой элемент модели компетенций описывает конкретные примеры поведения, которые можно наблюдать в работе? Варианты ответов: А) Поведенческие индикаторы Б) Название компетенции В) Уровни развития Г) Общее определение										
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Установите соответствие между видом собеседования и его основной характеристикой.										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Вид собеседования</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Стресс-интервью</td> <td>А) Оценка поведения кандидата в смоделированных рабочих ситуациях</td> </tr> <tr> <td>2. Кейс-интервью</td> <td>Б) Создание искусственно напряженной обстановки для проверки устойчивости</td> </tr> <tr> <td>3. Проективное интервью</td> <td>В) Анализ реакции на нейтральные стимулы для выявления истинных мотивов</td> </tr> <tr> <td>4. Биографическое интервью</td> <td>Г) Изучение профессионального и жизненного пути кандидата</td> </tr> </tbody> </table>	Вид собеседования	Характеристика	1. Стресс-интервью	А) Оценка поведения кандидата в смоделированных рабочих ситуациях	2. Кейс-интервью	Б) Создание искусственно напряженной обстановки для проверки устойчивости	3. Проективное интервью	В) Анализ реакции на нейтральные стимулы для выявления истинных мотивов	4. Биографическое интервью	Г) Изучение профессионального и жизненного пути кандидата
		Вид собеседования	Характеристика									
		1. Стресс-интервью	А) Оценка поведения кандидата в смоделированных рабочих ситуациях									
		2. Кейс-интервью	Б) Создание искусственно напряженной обстановки для проверки устойчивости									
3. Проективное интервью	В) Анализ реакции на нейтральные стимулы для выявления истинных мотивов											
4. Биографическое интервью	Г) Изучение профессионального и жизненного пути кандидата											

		<p>Установите соответствие между этапом анализа рабочего места и его содержанием.</p> <table border="1" data-bbox="874 253 1469 831"> <thead> <tr> <th data-bbox="874 253 1171 286">Этап анализа</th> <th data-bbox="1171 253 1469 286">Содержание этапа</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="874 286 1171 434">1. Сбор информации</td> <td data-bbox="1171 286 1469 434">А) Формулировка требований к знаниям, навыкам и личным качествам</td> </tr> <tr> <td data-bbox="874 434 1171 577">2. Описание работы</td> <td data-bbox="1171 434 1469 577">Б) Применение методов интервью, наблюдения и анкетирования</td> </tr> <tr> <td data-bbox="874 577 1171 721">3. Создание спецификации</td> <td data-bbox="1171 577 1469 721">В) Детализация обязанностей, ответственности и условий труда</td> </tr> <tr> <td data-bbox="874 721 1171 831">4. Использование результатов</td> <td data-bbox="1171 721 1469 831">Г) Формирование критериев для оценки кандидатов</td> </tr> </tbody> </table>	Этап анализа	Содержание этапа	1. Сбор информации	А) Формулировка требований к знаниям, навыкам и личным качествам	2. Описание работы	Б) Применение методов интервью, наблюдения и анкетирования	3. Создание спецификации	В) Детализация обязанностей, ответственности и условий труда	4. Использование результатов	Г) Формирование критериев для оценки кандидатов
Этап анализа	Содержание этапа											
1. Сбор информации	А) Формулировка требований к знаниям, навыкам и личным качествам											
2. Описание работы	Б) Применение методов интервью, наблюдения и анкетирования											
3. Создание спецификации	В) Детализация обязанностей, ответственности и условий труда											
4. Использование результатов	Г) Формирование критериев для оценки кандидатов											
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>Какие из перечисленных компетенций являются ключевыми для эффективной работы корпоративного рекрутера? (Выберите все верные варианты)</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>А) Умение работать с базами данных и ATS-системами</p> <p>Б) Навыки активных продаж и холодных звонков</p> <p>В) Глубокое знание трудового законодательства</p> <p>Г) Способность проводить оценку по компетенциям</p> <p>Д) Навыки управления клиентским сервисом</p> <p>Е) Аналитическое мышление для анализа рынка труда</p> <hr/> <p>Какие методы относятся к бесконтактной оценке кандидатов на этапе предварительного отбора? (Выберите все верные варианты)</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>А) Анализ резюме и сопроводительных писем</p> <p>Б) Телефонное интервью</p> <p>В) Проведение ассесмент-центра</p> <p>Г) Онлайн-тестирование профессиональных навыков</p> <p>Д) Проверка рекомендаций</p> <p>Е) Анализ профилей в социальных сетях</p>										
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из</p>	<p>Установите правильную последовательность этапов классического алгоритма подбора персонала.</p> <p>Этапы:</p> <p>А) Анализ вакансии и составление описания</p> <p>Б) Привлечение кандидатов и отбор заявок</p> <p>В) Проведение очного собеседования</p> <p>Г) Телефонное интервью и предварительная оценка</p>										

	предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Д) Принятие решения по кандидату Е) Формальное предложение о работе Ж) Обсуждение итоговых условий и выход на работу Установите правильную последовательность этапов проведения отбора кандидатов. Этапы: А) Интервью с непосредственным руководителем Б) Оценка профессиональных компетенций В) Собеседование с HR-директором Г) Проверка рекомендаций Д) Медицинское обследование Е) Оформление трудового договора Ж) Телефонное интервью
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Компания «Альфа» хочет закрыть вакансию генерального директора. Ключевое требование — найти кандидата с уникальным опытом в нишевой отрасли, который не находится в активном поиске работы. Какой метод рекрутмента будет наиболее эффективен? Варианты ответов: А) Массовый рекрутмент через размещение вакансий на job-порталах Б) Executive Search с поиском через профессиональные сети и личные рекомендации В) Скрининг резюме из базы активных кандидатов Г) Прямой поиск через социальные сети с публикацией объявлений В какой ситуации использование стресс-интервью является профессионально оправданным? Варианты ответов: А) При подборе сотрудника на позицию, связанную с работой в условиях неопределенности и высокого давления Б) Для проверки реакции кандидата на некорректные личные вопросы В) Как универсальный метод оценки сопротивляемости любого кандидата Г) Для сокращения времени собеседования за счет агрессивной тактики
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	1. Проанализируйте, как изменились ключевые подходы к рекрутменту за последние 20 лет под влиянием цифровизации и глобализации. 2. Разработайте комплексную систему использования психометрических тестов при отборе кандидатов на позицию руководителя проекта.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить

концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных форм проведения занятий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Цель данной формы проведения занятий: продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу. В ходе этой работы дополнительно решаются следующие задачи: развитие навыков общения и взаимодействия в группе, формирование ценностно-ориентационного единства группы, поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения. Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени. Основной этап – проведение обсуждения творческого задания. Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию.

Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

В качестве самостоятельной работы студентами выполняется семестровая работа по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе по всем темам. Рекомендуется выбрать организационно-техническую систему. Перед выполнением задания по теме 1 выбранную систему необходимо согласовать с преподавателем. При выполнении заданий по темам могут использоваться представленные студентом материалы по предыдущим темам. Выполненная семестровая работа представляется студентом на открытой защите на промежуточной аттестации.

При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный //

Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567776> (дата обращения: 03.04.2025).

2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебник для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564381> (дата обращения: 03.04.2025).

3. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536020> (дата обращения: 03.04.2025).

4. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562320> (дата обращения: 03.04.2025).

8.2. Дополнительная литература

5. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебник для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19674-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556886> (дата обращения: 03.04.2025).

6. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебник для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 120 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18481-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566198> (дата обращения: 03.04.2025).

7. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16909-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560991> (дата обращения: 03.04.2025).

8. Духновский, С. В. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13881-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567714> (дата обращения: 03.04.2025).

9. Носс, И. Н. Психодиагностика : учебник для вузов / И. Н. Носс. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 533 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12072-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580157> (дата обращения: 03.04.2025).

10. Методика преподавания: оценка профессиональных компетенций у студентов : учебник для вузов / под редакцией В. Н. Белкиной. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 212 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08013-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564780> (дата обращения: 03.04.2025).

11. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебник для вузов / В. А. Толочек. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. —

269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18474-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564575> (дата обращения: 03.04.2025).

12. Синякова, М. Г. Педагогическая акмеология : учебник для вузов / М. Г. Синякова, Э. Э. Сыманюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 210 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06717-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564692> (дата обращения: 03.04.2025).

13. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования : учебник для вузов / Э. Ф. Зеер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10225-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/565211> (дата обращения: 03.04.2025).

14. Кашапов, М. М. Профессиональное становление педагога. Психолого-акмеологические основы : учебник для вузов / М. М. Кашапов, Т. В. Огородова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08306-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/563662> (дата обращения: 03.04.2025).

15. Либина, Е. В. Психографический тест Либиных. Конструктивный рисунок человека из геометрических форм : учебное пособие / Е. В. Либина, В. В. Либин, А. В. Либин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 339 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-12573-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566403> (дата обращения: 03.04.2025).

16. Психология управления персоналом : учебник для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536223> (дата обращения: 03.04.2025).

17. Певзнер, М. Н. Корпоративная педагогика : учебник / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07400-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562527> (дата обращения: 03.04.2025).

18. Общепсихологический практикум : учебник для вузов / под редакцией В. В. Рубцова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 675 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16743-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560325> (дата обращения: 03.04.2025).

19. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01541-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560407> (дата обращения: 03.04.2025).

20. Психология бизнеса : учебник для вузов / под общей редакцией Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17410-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560037> (дата обращения: 03.04.2025).

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации

8.4. Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а так же через сайт научной библиотеки к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Правовая система «Гарант-Интернет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garweb.ru>.
4. Правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultantr.ru>.
5. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
6. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
7. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
8. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/