МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Современные персонал-технологии» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Царева Н.А.

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 23.04.2026 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000F6BCEB
Владелец	Ослопова М.В.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью изучения данного курса является формирование у студентов теоретических знаний в области проектирования организационных структур, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия системы управления персоналом.

Задачами курса является:

– систематизировать теоретические знания в области кадрового менеджмента для планирования и осуществления мероприятий системы управления персоналом;

– получить представления об основных принципах и закономерностях применения кадровых технологий современными службами управления персоналом;

– отработать умения участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-3 : Способен управлять процессом организации и реализации корпоративной социальной политики	ПКВ-3.2к : Осуществляет разработку проектов по оптимизации кадровых процессов с применением персонал-технологии	РД1	Знание	основных современных персонал-технологий по оптимизации кадровых процессов
			РД2	Умение	использовать основные современные персонал-технологии для оптимизации кадровых процессов
			РД3	Навык	разработки и оптимизации кадровых процессов с применением современных персонал-технологий

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	**Формирование ценностей**	**Целевые ориентиры**
Формирование гражданской позиции и патриотизма		
Формирование чувства гордости за достижения России	Взаимопомощь и взаимоуважение	Гуманность
Формирование духовно-нравственных ценностей		
Формирование ответственного отношения к труду	Созидательный труд	Трудолюбие

Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Развитие познавательного интереса и стремления к знаниям	Гражданственность	Внимательность к деталям
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Развитие умения эффективно общаться и сотрудничать	Взаимопомощь и взаимоуважение	Чувство коллективизма

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Современные персонал-технологии» относится к дисциплине вариативной части.

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттестации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.В	3	4	13	8	4	0	1	0	131	Э

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации	РД1	2	0	0	17	кейс-задача
2	Основные персонал-технологии формирования персонала	РД1	1	0	0	17	кейс-задача

3	Современные персонал технологии адаптации новых сотрудников	РД2	1	1	0	17	индивидуальное домашнее задание
4	Деловая оценка персонала	РД2	1	1	0	17	кейс-задача
5	Современные персонал технологии обучения персонала	РД2	1	1	0	17	кейс-задача
6	Управление деловой карьерой персонала	РД3	1	1	0	20	кейс-задача
7	Формирование бренда работодателя	РД3	1	0	0	26	доклад, сообщение
Итого по таблице			**8**	**4**	**0**	**131**	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тема 1 Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации.

Содержание темы: Современные персонал-технологии как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом. Комплектование штата (поиск и привлечение кандидатов, отбор лучших, адаптация новых). Обучение и развитие работников (обучение, переобучение, повышение квалификации, формирование кадрового резерва, планирование карьеры). Оценка и контроль (оценка рабочих показателей, контроль трудовой и исполнительской дисциплины, мониторинг состояния всех направлений работы с персоналом, установление стандартов и контрольных показателей выполнения основных видов работ). Активизация потенциала человеческих ресурсов (система материального и морального стимулирования труда, система информирования персонала, социальная защита и система льгот, формирование организационной культуры и развитие трудовой морали). Ключевые факторы эффективной системы управления персона-лом. Компетентностный подход в современных персонал-технологиях. Модель и профиль компетенций. Виды компетенций: профессиональные, специальные, корпоративные. Методика разработки профиля компетенций. Значение профиля в системе управления персоналом. Анализ профиля на примере менеджера по персоналу: описание и оценка компетенций. Правила разработки профилей. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: с применением дистанционных технологий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение конспекта, литературы.

Тема 2 Основные персонал-технологии формирования персонала.

Содержание темы: Подбор и отбор персонала как кадровые технологии. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Структура и условия отбора. Основные функции и принципы отбора, способы замещения должностей. Методы отбора. Отборочное собеседование как ведущий метод от-бора персонала в современную компанию. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности. on-line тестирование и компьютерные программы оценки степени выраженности профессиональных компетенций и личностных качеств сотрудников компании. Интервью как базовый метод отбора персонала. Организация процесса интервьюирования. Составление плана интервью на основе профиля компетенций. Структура интервью. Виды и стили интервью. Особенности проведении интервью при отбора кандидатов на замещение вакантных должностей различного уровня: рядовой персонал, среднее звено, руководящий состав. Критерии оценки кандидата. Требования к профессиональным качествам интервьюера. Использование проективных тестов: плюсы и минусы. Стандарты качествен-

но проведенного собеседования. Технологии: headhanting (хедхантинг), executive search, on-line рекрутмент, скрининг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, лизинг персонала, интервью по компетенциям, стресс-интервью, on-line собеседование.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: с применением дистанционных технологий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы.

Тема 3 Современные персонал технологии адаптации новых сотрудников.

Содержание темы: Адаптация как кадровая технология. Психологическое сопровождение процессов адаптации. Программы адаптации молодых специалистов. Технологии: Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу), Buddying (приятельство), induction, welcome -тренинги для новичков, метод погружения, кадровая школа, наставничество, Shadowing (быть тенью).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: с применением дистанционных технологий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы.

Тема 4 Деловая оценка персонала.

Содержание темы: Деловая оценка персонала как кадровая технология. Оценка потенциала кандидатов на замещение вакантных должностей. Оценка потенциала сотрудников на зачисление в кадровый резерв. Оценка результатов труда персонала организации. Методы деловой оценки персонала: тестирование, деловые игры, кейсы. Ассесмент-центр. История развития метода. Общие принципы и правила проведения ассесмента. Техники, используемые в рамках ассесмента. Выработка критериев оценки и информирование персонала о критериях оценки. Регламентация процедуры оценки. Определение персонального состава экспертов, привлекаемых к оценочным процедурам, организация их работы. Обработка и интерпритация оценочных данных. Чек-лист. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур. Технология круговой оценки (оценка 360 градусов). Преимущества и ограничения технологии. Технологии: экспертный опрос, технология оценки «360 градусов», ассессмент-центр, аудит персонала, баскет-метод, портфолио.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: с применением дистанционных технологий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы.

Тема 5 Современные персонал технологии обучения персонала.

Содержание темы: Обучение персонала как кадровая технология. Основные понятия и концепции корпоративного обучения. Основные принципы андрогогики – специфика обучения взрослых. Виды обучения персонала и их эффективность. Методы обучения персонала. Дистанционные формы обучения персонала. Роль службы управления персоналом в организации профессионального обучения и развития кадров. Функции менеджера по обучению и развитию персонала компании. Технологии: тренинги, деловые игры, кейсы, коучинг, интеллектуальные карты, e-learning.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: с применением дистанционных технологий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы.

Тема 6 Управление деловой карьерой персонала.

Содержание темы: Профессионализм и компетентность как цели развития. Возможности развития личности в рамках выполняемой профессиональной деятельности. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели стратегии. Диагностика и развитие карьерной компетентности. Мотивация карьеры: карьерный инсайт, карьерная идентификация и карьерная устойчивость. Планирование трудовой карьеры работника. Формирование кадрового резерва как средство развития карьеры.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: с применением дистанционных технологий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы.

Тема 7 Формирование бренда работодателя.

Содержание темы: Внутренний и внешний бренд работодателя. Трехступенчатый процесс формирования бренда работодателя К.Бэкхаус и С.Тикоо. Процесс создания бренда работодателя. Окупаемость инвестиционных затрат на развитие бренда работодателя. Процедура высвобождения персонала (аутплейсмент). Лояльность персонала как составляющая формирования бренда работодателя. Джоб крафтинг, его виды, способы реализации. Технологии: кадровый брендинг, джоб крафтинг.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: с применением дистанционных технологий.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов (СРС) — это деятельность учащихся, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, руководствуясь сформировавшимися ранее представлениями о порядке и правильности выполнения операций. Цель СРС в процессе обучения заключается, как в усвоении знаний, так и в формировании умений и навыков по их использованию в новых условиях на новом учебном материале. Самостоятельная работа призвана обеспечивать возможность осуществления студентами самостоятельной познавательной деятельности в обучении, и является видом учебного труда, способствующего формированию у студентов самостоятельности. В данной учебной программе приведен перечень основных и дополнительных источников, которые предлагается изучить в процессе облучения по дисциплине. Кроме того, для расширения и углубления знаний по данной дисциплине целесообразно использовать: библиотеку диссертаций; научные публикации в тематических журналах; полнотекстовые базы данных библиотеки; имеющиеся в библиотеках вуза и региона публикаций на электронных и бумажных носителях.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538205 (дата обращения: 12.03.2025).

2. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535818 (дата обращения: 12.03.2025).

3. Резник, С. Д. Карьерный менеджмент : учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, А. Е. Черницов ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 196 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1898406. - ISBN 978-5-16-017943-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1898406 (дата обращения: 31.05.2026)

4. Тульчинский, Г. Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом : учебное пособие для вузов / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 255 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05503-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538743 (дата обращения: 12.03.2025).

7.2 Дополнительная литература

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – http://www.consultant.ru/

2. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535829 (дата обращения: 12.03.2025).

3. Чуланова,О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : монография / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 217 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-018030-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1905601 (дата обращения: 31.05.2026)

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Информационно-правовой портал Гарант – http://www.garant.ru/
2. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
3. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
4. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: http://oaji.net/
5. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: https://www.prlib.ru/

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Компьютеры
- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ

Программное обеспечение:

- Microsoft Project 2010 Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП
2022

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-3 : Способен управлять процессом организации и реализации корпоративной социальной политики	ПКВ-3.2к : Осуществляет разработку проекто в по оптимизации кадровых процессов с применением персонал-технологии

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-3 «Способен управлять процессом организации и реализации корпоративной социальной политики»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код рез-та	Тип рез-та	Результат	
ПКВ-3.2к : Осуществляет разработку проектов по оптимизации кадровых процессов с применением персонал-технологии	РД 1	Знание	основных современных персонал-технологий по оптимизации кадровых процессов	грамотное и корректное использование основных терминов и понятий изученного материала, доскональное освоение учебного материала, квалифицированные, правильные и развернутые ответы
	РД 2	Умение	использовать основные современные персонал-технологии для оптимизации кадровых процессов	умение целостно видеть суть проблемы, в групповой работе, и на основе анализа данных формулировать управленческие решения
	РД 3	Навык	разработки и оптимизации кадровых процессов с применением современных персонал-технологий	владеет инструментарием управления человеческими ресурсами

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС

			Текущий контроль	Промежуточная ат тестация
Очно-заочная форма обучения				
РД1	Знание : основных совре менных персонал-техно логий по оптимизации к адровых процессов	1.1. Современные персо нал-технологии как фак тор повышения эффекти вности системы управле ния персоналом организ ации	Кейс-задача	Кейс-задача
		1.2. Основные персонал-технологии формирован ия персонала	Кейс-задача	Кейс-задача
РД2	Умение : использовать о сновные современные п ерсонал-технологии для оптимизации кадровых процессов	1.3. Современные персо нал технологии адаптац ии новых сотрудников	Индивидуальное д омашнее задание	Индивидуальное д омашнее задание
		1.4. Деловая оценка пер сонала	Кейс-задача	Кейс-задача
		1.5. Современные персо нал технологии обучени я персонала	Кейс-задача	Кейс-задача
РД3	Навык : разработки и оп тимизации кадровых пр оцессов с применением современных персонал-технологий	1.6. Управление деловой карьерой персонала	Кейс-задача	Кейс-задача
		1.7. Формирование брен да работодателя	Доклад, сообщени е	Доклад, сообщени е

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Таблица 4.2 – Распределение баллов по видам учебной деятельности ЗФО

Вид учебной деятельности	Оценочное средство				
	Индивидуальное дома шнее задание	Доклад, сообщени е	Кейс-за дача	Зачет	Итого
Лекции		10			10
Практические занятия			30		30
Самостоятельная работа	20	20			40
Итоговая аттестация				20	20
Итого					100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма балло в по дисципли не	Оценка по промеж уточной аттестаци и	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обна руживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала , усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекоме

		ндованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, пред усмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, уме ниями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: осно вные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточн ости, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на н овые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворитель но»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в хо де контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется о тсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным к омпетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировани и знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворите льно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недос таточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворите льно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или прак тически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Задания для решения кейс-задачи

Сеть гипермаркетов 5+ работает уже более 15-ти лет. За 15 лет успела зарекомендовать себя среди жителей Дальнего Востока. Компания переживала различные этапы жизни, но на данный момент основной проблемой является нехватка персонала.

Во многих магазинах люди работают более трёх лет, но новые сотрудники не задерживаются больше чем на полгода. Перед менеджерами по персоналу поставлены задачи:

1) Выяснить, с чем связана такая текучесть.
2) Предложить новые способы привлечения кандидатов.

Менеджер 1. Ирина предложила для начала посетить все магазины для проведения опроса сотрудников. Она считает, что это поможет лучше понять причины данной проблемы. Для привлечения кандидатов менеджер предложила освоить новые сайты для поиска кандидатов, такие например как HH.ru и Super Job.

Менеджер 2. Виктория предложила самой, под видом нового сотрудника провести несколько дней на торговой точке, таким образом можно узнать о текущих проблемах. Для привлечения кандидатов менеджер предложила воспользоваться хедхантингом.

Менеджер 3. Диана предложила прибегнуть к бенчмаркингу. Поиска новых методов работы с клиентами, сотрудниками и фирмой. А для поиска кандидатов подключить газетные объявления и рекламные листовки.

Какие из способов кажутся Вам наиболее действенными? Какие методы можно использовать ещё?

Краткие методические указания

Кейс-задача предполагает анализ кадровой ситуации и применение современных персонал-технологий для ее решения. Максимально за кейс-задачу можно получить 10 баллов. Время, отводимое на выполнение кейс-задачи, составляет 15 минут.

Шкала оценки

№	Баллы	Описание
5	7-10	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выпо лнены.
4	5-6	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	3-4	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к за данию, выполнены.
2	1-2	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к задани ю, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

5.2 Пример индивидуального домашнего задания

«Внедрение современных персонал-технологий в систему адаптации персонала компании»

Краткие методические указания

Суть задания состоит в формировании политики адаптации на примере известной компании. Необходимо оценить систему адаптации персонала, принятую в компании и дать рекомендации по улучшению политики адаптации персонала с использованием современной персонал технологии.

Максимально за выполнение индивидуального задания можно получить 20 баллов.

Шкала оценки

№	Баллы	Описание
5	18-20	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выпо лнены.
4	15-17	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к задани ю, выполнены.
3	7-14	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к з аданию, выполнены.
2	1-6	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к задани ю, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

5.3 Перечень тем докладов, сообщений

1. Сферы применения современных персонал-технологий
2. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом.
3. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.
4. Возможные ошибки при внедрении современных персонал – технологий.
5. Система адаптации и современные персонал технологии.
6. Качественные и количественные аспекты определения потребности в персонале.
7. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
8. Бренд работодателя: современные персонал технологии и условия их эффективности.
9. Эффективность труда персонала и его оценка
10. Деловая оценка персонала: современные персонал технологии и условия их эффективности.

Краткие методические указания

Доклад – устное выступление студентов с целью изложения основных аспектов по избранной теме.

Одной из ключевой составляющей доклада является умение вести диалог. Способы и приемы ведения диалога, в процессе обсуждения доклада слушателями и выступающим:

- умение обращения к аудитории в начале выступления и по ходу доклада;

-обладание навыкам ораторского искусства;

-спокойное и уравновешенное выслушивание критических замечаний к тексту доклада;

- использование технических средств для презентации доклада.

Подготовка к докладу осуществляется студентом самостоятельно, за исключением, коллективных докладов по одной теме.

Этапы подготовки к докладу-презентации

1.Выбор научной проблемы.

2.Составление плана выступления.

3. Сбор информации для доклада-презентации. Работа с печатными и электронными источниками и литературой.

4. Анализ собранного материала.

5. Письменное изложение материала.

6. Оформление доклада согласно требованиям, предъявляемым к данному виду работ.

7. Оформление доклада в форме презентации, с помощью компьютерных программ.

8. Выступление докладчика на семинарском занятии.

Шкала оценки

№	Баллы	Описание
5	18-20	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выпо лнены.
4	15-17	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к задани ю, выполнены.
3	7-14	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к з аданию, выполнены.
2	1-6	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к задани ю, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

Ключи к оценочным средствам

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ

Перечень рекомендуемых направлений (специализаций):
38.03.02 Менеджмент

Владивосток

5 Оценочные средства

5.1 Кейс-задача

Сеть гипермаркетов «5+» работает уже более 15-ти лет. За 15 лет успела зарекомендовать себя среди жителей Дальнего Востока. Компания переживала различные этапы жизни, но на данный момент основной проблемой является нехватка персонала.

Во многих магазинах люди работают более трёх лет, но новые сотрудники не задерживаются больше чем на полгода. Перед менеджерами по персоналу поставлены задачи:

1) Выяснить, с чем связана такая текучесть.
2) Предложить новые способы привлечения кандидатов.

Менеджер 1. Ирина предложила для начала посетить все магазины для проведения опроса сотрудников. Она считает, что это поможет лучше понять причины данной проблемы. Для привлечения кандидатов менеджер предложила освоить новые сайты для поиска кандидатов, такие например как HH.ru и Super Job.

Менеджер 2. Виктория предложила самой, под видом нового сотрудника провести несколько дней на торговой точке, таким образом можно узнать о текущих проблемах. Для привлечения кандидатов менеджер предложила воспользоваться хедхантингом.

Менеджер 3. Диана предложила прибегнуть к бенчмаркингу. Поиска новых методов работы с клиентами, сотрудниками и фирмой. А для поиска кандидатов подключить газетные объявления и рекламные листовки.

Какие из способов кажутся Вам наиболее действенными? Какие методы можно использовать ещё?

Ключ:

Анализ предложенных методов и рекомендации по решению кадровых проблем в сети гипермаркетов «5+»

Оценка предложенных методов

1. Методы выявления причин текучести кадров

Предложение Ирины (опрос сотрудников)

- Плюсы:
  - Позволяет собрать прямую обратную связь от работающего персонала.
  - Выявляет системные проблемы (зарплата, график, отношения с руководством).
- Минусы:
  - Сотрудники могут давать социально ожидаемые ответы из-за страха перед руководством.
  - Требует времени на обработку данных.

Предложение Виктории (тайный покупатель/сотрудник)

- Плюсы:
  - Позволяет увидеть реальные рабочие процессы «изнутри».
  - Выявляет скрытые проблемы (например, давление со стороны менеджеров).
- Минусы:
  - Эффективно только при длительном внедрении (1-2 недели).
  - Риск разоблачения и потери доверия коллектива.

Предложение Дианы (бенчмаркинг)

- Плюсы:
  - Позволяет перенять лучшие практики у конкурентов (например, «Лента», «Магнит»).
  - Может выявить новые HR-тренды (гибкий график, программы лояльности).
- Минусы:
  - Не заменяет внутреннюю диагностику.
  - Требует анализа данных по Дальнему Востоку (региональная специфика).

Вывод:

Наиболее эффективным будет «комбинированный подход»:

а. Анонимный опрос (для сбора статистики).

б. Тайный сотрудник (на 1-2 точки для глубинного анализа).

в. Бенчмаркинг (сравнение с успешными розничными сетями).

2. Методы привлечения новых кандидатов

Предложение Ирины (HH.ru, SuperJob)

- Плюсы: Широкая аудитория, но...
- Минусы: Высокая конкуренция за кандидатов, особенно в рознице.

Предложение Виктории (хедхантинг)

- Плюсы: Можно переманить опытных сотрудников из конкурентов.
- Минусы: Дорого и требует времени.

Предложение Дианы (газеты, листовки)

- Плюсы: Работает в небольших городах.
- Минусы: Низкая эффективность для молодежи.

Вывод: использовать «комплексный подход»:

1. Целевой подбор через соцсети (например, реклама в VK, Telegram-каналах для подработки).

2. Программа рефералов (бонусы за рекомендации).

3. Партнерство с колледжами (трудоустройство студентов).

Дополнительные рекомендации

1. Удержание текущих сотрудников

- Гибкий график (особенно для студентов).
- Программа наставничества (адаптация новичков).
- Мотивация (премии за отсутствие опозданий, карьерный рост).

2. Улучшение HR-бренда

- Отзывы сотрудников (размещать на сайте и в соцсетях).
- Экскурсии для кандидатов (показать атмосферу в коллективе).

3. Автоматизация подбора

- Чат-боты для быстрого отклика на вакансии.
- HR-аналитика (отслеживать, откуда приходят лучшие кандидаты).

Оптимальная стратегия:

1. Выявить причины увольнений через опрос + тайного сотрудника.

2. Привлекать кандидатов через соцсети, рефералов и колледжи.

3. Улучшить условия для текущего персонала, чтобы снизить текучесть.

Дополнительные инструменты:

- Внедрение геймификации (например, «сотрудник месяца» с бонусами).
- Использование мобильного HR-портала для удобства коммуникации.

Этот подход поможет «5+» не только закрыть вакансии, но и создать стабильный коллектив.

5.2 Индивидуальное домашнее задание

«Внедрение современных персонал-технологий в систему адаптации персонала компании»

Ключ:

Адаптация персонала – ключевой процесс, влияющий на эффективность работы новых сотрудников, их вовлеченность и лояльность к компании. В условиях цифровизации и роста конкуренции на рынке труда традиционные методы адаптации становятся менее эффективными. АО «Приморский кондитер» – крупное предприятие пищевой промышленности, где текучесть кадров и длительный срок адаптации новых сотрудников могут негативно влиять на производительность. Внедрение современных HR-технологий в

систему адаптации позволит компании ускорить интеграцию новых работников, снизить затраты на подбор и повысить общую эффективность управления персоналом.

Цель – рассмотреть возможности применения цифровых инструментов и инновационных методов в адаптации персонала на примере АО «Приморский кондитер».

1. Теоретические основы адаптации персонала

1.1. Понятие и этапы адаптации

Адаптация персонала – процесс включения нового сотрудника в рабочую среду, предполагающий:

- Профессиональную адаптацию (освоение обязанностей).
- Социально-психологическую адаптацию (взаимодействие с коллективом).
- Организационную адаптацию (понимание корпоративных норм).

1.2. Проблемы традиционной системы адаптации

- Длительный срок вхождения в должность.
- Недостаточная вовлеченность новых сотрудников.
- Высокая нагрузка на HR-отдел и наставников.

2. Современные HR-технологии в адаптации персонала

2.1. Цифровые платформы и электронное обучение

- Онлайн-курсы и интерактивные гайды (например, на базе Tilda, Moodle).
- Мобильные приложения с пошаговой программой адаптации.
- Чат-боты для ответов на частые вопросы новичков.

2.2. Геймификация и VR-технологии

- Виртуальные экскурсии по производству.
- Квесты и симуляции рабочих процессов.
- Система баллов и бейджей за прохождение этапов адаптации.

2.3. Автоматизация процессов с помощью HRM-систем

- 1С:ЗУП или BambooHR для контроля сроков адаптации.
- Pulse-опросы для оценки удовлетворенности новичков.
- AI-аналитика для выявления «зон риска» в адаптации.

3. Практическое применение технологий в АО «Приморский кондитер»

3.1. Текущее состояние адаптации

- Преобладание «бумажных» инструкций.
- Отсутствие единой цифровой базы знаний.
- Низкая скорость обратной связи от новых сотрудников.

3.2. Предлагаемые решения

1. Разработка электронного курса адаптации (основы безопасности, стандарты работы, корпоративная культура).
2. Внедрение чат-бота в Telegram для оперативной помощи новичкам.
3. Запуск системы геймификации (например, бонусы за успешное прохождение испытательного срока).
4. Использование HR-аналитики для мониторинга эффективности адаптации.

3.3. Ожидаемые результаты

- Сокращение сроков адаптации на 30%.
- Снижение текучести кадров в период испытательного срока.
- Повышение удовлетворенности сотрудников.

Внедрение современных HR-технологий в систему адаптации персонала АО «Приморский кондитер» позволит оптимизировать процесс интеграции новых сотрудников, снизить нагрузку на HR-отдел и повысить общую эффективность управления персоналом. Использование цифровых платформ, геймификации и автоматизированных систем сделает адаптацию более интерактивной и персонализированной, что соответствует трендам современного HR-менеджмента.

5.3 Доклад, сообщение

Бренд работодателя: современные персонал технологии и условия их эффективности.

Ключ:

В условиях высокой конкуренции за квалифицированных специалистов бренд работодателя (Employer Brand) становится ключевым инструментом привлечения и удержания талантов. Он формирует имидж компании в глазах потенциальных и текущих сотрудников, влияя на их лояльность и мотивацию. Современные HR-технологии позволяют компаниям эффективно управлять брендом работодателя, используя цифровые платформы, аналитику и инновационные методы взаимодействия с аудиторией. В данном докладе рассмотрены основные технологии, применяемые в формировании бренда работодателя, а также условия их успешного внедрения.

1. Понятие и значение бренда работодателя

Бренд работодателя – это совокупность представлений о компании как о месте работы, включающая:

- репутацию,
- корпоративную культуру,
- условия труда,
- возможности карьерного роста.

Зачем необходимо выстраивать бренд работодателя:

- Привлекает лучших кандидатов.
- Снижает затраты на подбор персонала.
- Увеличивает вовлеченность сотрудников.
- Снижает текучесть кадров.

2. Современные HR-технологии в управлении брендом работодателя

2.1. Цифровые инструменты и платформы

- Корпоративные сайты и карьерные страницы – презентация компании, вакансий, отзывов сотрудников.
- Социальные сети (LinkedIn, Instagram, Telegram) – вовлечение аудитории через контент (истории сотрудников, экскурсии по офису).
- HR-боты и чат-боты – автоматизация ответов кандидатам, упрощение процесса найма.
- Employer Branding-платформы (например, Talentsoft, Workable) – управление репутацией, аналитика откликов.

2.2. Геймификация и интерактивные методы

- Онлайн-квесты и тесты для кандидатов (например, виртуальный день в компании).
- Виртуальные туры по офису с помощью VR-технологий.
- Программы рефералов с вознаграждениями за рекомендации.

2.3. Data-Driven подход и HR-аналитика

- Анализ отзывов на сайтах (Glassdoor, HH.ru).
- Мониторинг вовлеченности сотрудников через pulse-опросы.
- Прогнозирование кадровых рисков с помощью AI.

3. Условия эффективности бренда работодателя

Для успешного формирования бренда работодателя необходимо:

3.1. Внутренний бренд работодателя

- Развитие корпоративной культуры.
- Программы обучения и развития.
- Система нематериальной мотивации.

3.2. Внешний бренд работодателя

- Активное присутствие в соцсетях и на профессиональных площадках.
- Участие в рейтингах работодателей (например, HeadHunter).
- Партнерство с вузами и участие в career-ивентах.

3.3. Измеримость и адаптивность

- Регулярный сбор фидбека от сотрудников и кандидатов.
- Корректировка стратегии на основе данных.

Бренд работодателя – это не просто имидж компании, а стратегический актив, влияющий на бизнес-результаты. Современные HR-технологии позволяют выстраивать его системно, используя цифровизацию, геймификацию и аналитику. Однако успех зависит от комплексного подхода, включающего как внешний PR, так и внутренние программы вовлеченности. Компании, инвестирующие в бренд работодателя, получают конкурентное преимущество на рынке труда, снижая затраты на рекрутинг и повышая продуктивность сотрудников.