

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:

Директор  
Е.В. Нехода

Оценочные материалы по дисциплине

**Рекрутинг и онбординг персонала**

по направлению подготовки

**38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) подготовки:

**Управление персоналом**

Форма обучения

**Очная**

Квалификация

**Стратегическое управление персоналом**

Год приема

**2025**

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП  
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК  
М.В. Герман

## **1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами**

ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации

ПК-4 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РОПК-1.1 Знает теории управления персоналом; методы, способы и инструменты управления персоналом; состав и перечень кадровых документов, порядок организации документооборота; методы сбора и анализа кадровой информации; особенности управления структурными подразделениями организации, включая службу управления персоналом; специализированные информационные системы и сервисы; значение социальной политики, корпоративной культуры, систем материального и нематериального стимулирования труда; требования законодательства РФ в области персонала.

– РОПК-1.2 Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения и определять задачи персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями в организации, направленные на повышение эффективности организации и повышение удовлетворенности персонала; составлять, рассчитывать, контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета; формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса операционного управления персоналом и работой структурного подразделения.

– РОПК-4.1 Знает элементы системы стратегического управления персоналом организации; стратегии, политики, технологии управления персоналом организации в динамичной среде; показатели оценки эффективности стратегии, политики, технологии управления персоналом в динамичной среде; технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; организацию управления развитием организации.

– РОПК-4.2 Умеет осуществлять стратегический анализ и диагностику состояния человеческих ресурсов в организации; осуществлять целеполагание в области управления персоналом организации; разрабатывать комплексную стратегию управления персоналом организации, в зависимости от состояния внешней среды; определять показатели эффективности разработанной системы стратегического управления персоналом организации; методы реализации системы стратегического управления персоналом организации; формировать и использовать персонал в соответствии со стратегией организации; разрабатывать новые методы, технологии реализации системы стратегического управления персоналом организации

## **2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания**

Элементы текущего контроля:

– ответы на контрольные вопросы на практических занятиях;

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-1.1; РОПК-1.2):

- 1) Современные технологии рекрутмента
- 2) Инструменты оценки потребностей в персонале.
- 3) Система методов оценки кандидатов разного уровня.
- 4) Профилирование должностей.
- 5) Технологии Headhunting, традиционного и масс-рекрутмента.
- 6) Источники поиска кандидатов.
- 7) Методы отбора кандидатов.

- 8) Оценка результативности рекрутмента.

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-4.1; РОПК-4.2)

- 1) Место рекрутмента в HR-цикле
- 2) Место рекрутмента в система управления персоналом организации (в составе HR-цикла).
- 3) Роль и важность рекрутмента в системе управления персоналом организации.
- 4) Современные проблемы рекрутмента и пути их решения.
- 5) Внешний и внутренний рекрутмент.
- 6) Задачи рекрутмента.
- 7) Взаимодействие рекрутмента с субъектами рынка труда.
- 8) Основные концепции рекрутмента
- 9) Современные концепции эффективного найма персонала.
- 10) Ключевые проблемы найма в настоящее время.
- 11) Факторы эффективного найма.
- 12) Рекрутмент 1.0–2.0–3.0–4.0.
- 13) Стратегический и тактический рекрутмент.
- 14) Принципы эффективного рекрутмента.
- 15) Стратегии найма.

### **3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания**

**Зачет в четвертом семестре** проводится в письменной форме по билетам. Зачетный билет состоит из двух теоретических вопросов. Продолжительность зачета 1,5 часа.

Ответы даются в развернутой форме.

Результаты зачета определяются оценками «зачтено», «не зачтено». Критерии оценки, приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии оценки зачетных ответов

| Оценка     | Характеристика                                                                      |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Зачтено    | Даны полные и развернутые ответы на вопросы. Даны ответы на дополнительные вопросы. |
| Не зачтено | Даны ограниченные ответы на вопросы. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют.  |

Примеры зачетных вопросов:

1. Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента.
2. Виды рекрутинга. Внешний и внутренний рекрутинг.
3. Субъекты рекрутинга.
4. Этапы рекрутмента и их взаимосвязь.
5. Профессиональные качества рекрутера.
6. Массовый рекрутинг: цели и задачи. Виды массового рекрутинга.
7. Традиционный подбор персонала.
8. Хэдхантинг. Graduate recruitment. Staff selection. Executive search. Talents search.
9. Аутсорсинг и лизинг персонала.
10. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях.
11. Соотношение профессиональных компетенций, должностей и методов рекрутинга.

12. Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента. Виды рекрутинга. Внешний и внутренний рекрутинг.
13. Субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и их взаимосвязь.
14. Документооборот в рекрутинге: сопровождение процесса. Оформление заявки на персонал. Требования работодателя и специфика трудового законодательства.
15. Профессиональные качества рекрутера.
16. Массовый рекрутинг: цели и задачи. Виды массового рекрутинга.
17. Традиционный подбор персонала.
18. Хэдхантинг. Graduate recruitment. Staff selection. Executive search. Talents search.
19. Аутсорсинг и лизинг персонала.
20. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях.
21. Соотношение профессиональных компетенций, должностей и методов рекрутинга.

#### **4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)**

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью тестовых вопросов.

Примеры тестовых вопросов:

Вопросы / задания

1. Как оценить кандидата на вакансию в компанию?

Выберите один ответ

- а) выбрать соискателя, который претендует на самую маленькую зарплату - сами всему научим
- б) в первую очередь, кандидат должен быть уверен в себе, уметь презентовать себя и ответить на любой каверзный вопрос
- в) определить своего кандидата по внешности: если человек следит за собой, отличается хорошим вкусом в одежде, он и в работе должен быть аккуратен и пунктуален
- г) важны опыт и умения, поэтому вначале нужно оценить человека с помощью профессиональных тестов и кейсов, а потом дополнять эти методы интервью по компетенциям

2. Направление поиска и подбора персонала ключевых и редких как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов – это:

Выберите один ответ

- а) массовый поиск
- б) реферальная программа
- в) хэдхантинг
- г) линейный подбор

#### **Информация о разработчиках**

Черепанова Наталья Владимировна, канд.философ.наук, доцент кафедры организационного поведения и управления персоналом ИЭМ ТГУ