МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Подбор и отбор персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом на транспорте

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 08.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения учебной дисциплины стало изучение основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, адаптации, а также овладение методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике.

Задачи дисциплины:

- сформировать теоретические знания и практические навыки подбора и отбора персонала;
- применять на практике методы деловой оценки персонала при найме;
- приобрести знания и практические навыки основ разработки и внедрения требований к должностям,критериев подбора и расстановки персонала.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ПК-2 - Способен применять современные технологии работы с персоналом (подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация) для обеспечения организации квалифицированными кадрами, повышения эффективности их трудовой деятельности и оптимизации организационного поведения.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

- современные и объективные инструменты поиска, оценки и отбора кандидатов.
- особенности личностных характеристик соискателей – представителей различных поколений.
- единые стандарты реализации функции рекрутинга.
- цифровые инструменты, применяемые для подбора персонала.
- источники обеспечения организации кадрами.
- технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.
- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.
- структуру организации и вакантные должности.

Уметь:

- определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.
- собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда.
- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом.

Владеть:

- навыками применения технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности в соответствие с их спецификой;
- методами поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.
- навыками анализа информации о кандидатах и предложениях на рынке труда.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	80	80
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	48	48

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 64 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован

полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Понятие подбора персонала Рассматриваемые вопросы: - Понятия подбора, отбора и найма - Цели и задачи подбора - Определение потребности в персонале
2	Рынок труда и его влияние на подбор персонала Рассматриваемые вопросы: - Понятие рынка труда: спрос и предложение по категориям персонала. -Дефицитные и профицитные профессии. - Методы анализа локального рынка труда (мониторинг зарплат, анализ вакансий конкурентов). - Влияние рыночной ситуации на стратегию поиска и сроки закрытия вакансий
3	Привлечение персонала Рассматриваемые вопросы: - Модель воронки найма - Этапы найма - Роли участников. - Типовые документы: заявка на подбор, чек-лист этапов.
4	Источники поиска и подбора персонала Рассматриваемые вопросы: - Внешние источники отбора персонала. - Характеристика рынка трудовых ресурсов. - Внутренние источники отбора персонала. - Формирование кадрового резерва. - Определение источники поиска в соответствии с уровнем должности и требованиями вакансии. - Периодические издания, профессиональные бизнес-издания. Компании конкуренты как источник поиска и подбора специалистов. - Кадровые агентства: типология, разновидности предоставляемых услуг. - Социальные сети как ключевые источники поиска квалифицированных сотрудников.
5	Определение требований к кандидату: профиль должности и компетенции Рассматриваемые вопросы: - Анализ требований к должности - «Жесткие» и «мягкие» навыки - Методы сбора требований: интервью с нанимающим менеджером, анализ задач, метод критических инцидентов. - Составление профиля целевого соискателя на основе критериев отбора.
6	Скрининг и первичный отбор: анализ резюме и анкет Рассматриваемые вопросы: - Техники быстрого анализа резюме

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Ключевые индикаторы: логика карьерного пути, частота смены мест работы, соответствие опыта заявленным требованиям, «тревожные признаки» -Использование анкетирования на начальном этапе. - Автоматизированный отбор с помощью систем учёта соискателей
7	Методы оценки профессиональных знаний и умений Рассматриваемые вопросы: - Профессиональные испытания - Решение ситуационных задач по специальности. - Выполнение пробного рабочего задания - Игровые методы оценки логического мышления и внимания. - Обоснованность и надёжность различных методов оценки.
8	Оценка личностно-деловых качеств соискателя Рассматриваемые вопросы: - Методы оценки «мягких» навыков - Наблюдение за поведенческими проявлениями -Деловая хватка и самостоятельность. - Перечень контрольных точек для фиксации наблюдаемых качеств
9	Сбор и анализ рекомендаций Рассматриваемые вопросы: - Ситуации, в которых целесообразно запрашивать рекомендации. - Структура запроса рекомендаций - Дополнительные способы проверки: изучение открытых профилей в социальных сетях, неформальные контакты с предыдущими работодателями
10	Принятие решения, предложение о работе и выход на должность Рассматриваемые вопросы: - Методы согласования оценок разных членов отборочной комиссии: оценочная матрица с весовыми коэффициентами, коллективное обсуждение. - Предложение о работе - Работа с контрпредложениями со стороны текущего работодателя. - Организация выхода на работу
11	Цифровые технологии в отборе персонала Рассматриваемые вопросы: - Автоматизированные системы учёта соискателей - Программные чат-боты для первичного взаимодействия и записи на собеседование. - Асинхронное видеоинтервью (запись ответов на поставленные вопросы). - Элементы искусственного интеллекта для подбора рекомендаций. - Прогнозирование успешности сотрудника на основе накопленных данных.
12	Особенности массового подбора персонала Рассматриваемые вопросы: - Технологии предварительной фильтрации - Групповые собеседования - Стандартизация процедур отбора для обеспечения сопоставимости результатов. - Особенности оформления при массовом
13	Подбор руководителей высшего звена (Executive Search) Рассматриваемые вопросы: - Отличие Executive Search от обычного найма - Методы прямого целенаправленного поиска - Соблюдение конфиденциальности - Особенности собеседования с кандидатами высокого уровня - Взаимодействие с советом директоров или собственниками бизнеса.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
14	Показатели эффективности деятельности по подбору персонала Рассматриваемые вопросы: - Операционные показатели - Качественные показатели - Коэффициенты перехода между этапами отбора. - Уровень удовлетворённости руководителя подразделения. - Построение сводной отчётности (дашборда) специалиста по подбору.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Понятие подбора, отбора и найма. Цели и задачи подбора. Задание. Составить сравнительную таблицу трёх понятий (подбор, отбор, найм) с примерами из реальных ситуаций найма. Дополнительно сформулировать по две цели для каждой из категорий. В результате студент приобретает навык разграничения ключевых кадровых процессов и корректного использования терминов.
2	Определение потребности в персонале. Задание. На основе штатного расписания и плана расширения (даны преподавателем) рассчитать количественную и качественную потребность в сотрудниках на следующий квартал. Заполнить заявку на подбор. В результате студент приобретает навык расчёта потребности в персонале и оформления заявки на вакансию
3	Рынок труда: спрос и предложение. Дефицитные и профицитные профессии. Задание. Используя данные с сайтов по трудоустройству, определить для своего региона 3 дефицитные и 3 профицитные профессии. Объяснить, как это влияет на сложность и сроки закрытия вакансий. В результате студент приобретает навык анализа рыночной ситуации и прогнозирования трудоёмкости подбора.
4	Методы анализа локального рынка труда (мониторинг зарплат, анализ вакансий конкурентов). Методы анализа локального рынка труда (мониторинг зарплат, анализ вакансий конкурентов). Задание. Провести мониторинг зарплат для должности «менеджер по работе с клиентами» по трём конкурирующим компаниям. Представить итоговую таблицу и дать рекомендацию по вилке оклада для привлечения кандидатов. В результате студент приобретает навык проведения кадрового бенчмаркинга и рыночного анализа оплаты труда.
5	Воронка найма и этапы подбора. Задание. Построить воронку найма для вакансии «специалист службы поддержки» (даны цифры: отклики, отборы, собеседования, офферы, выходы). Рассчитать конверсию каждого этапа и предложить меры для повышения эффективности самого слабого этапа. В результате студент приобретает навык расчёта конверсии воронки и выявления узких мест в процессе подбора.
6	Роли участников подбора. Типовые документы (заявка, чек-лист). Задание. Разработать чек-лист (перечень контрольных точек) для рекрутёра на весь цикл подбора: от получения заявки до выхода сотрудника. Распределить ответственность между рекрутёром, нанимающим руководителем и отделом безопасности.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате студент приобретает навык формализации процедур подбора и разделения зон ответственности.
7	Внешние источники отбора. Характеристика рынка трудовых ресурсов. Задание. Для вакансии «водитель-экспедитор» подобрать 3 внешних источника привлечения, оценить каждый по критериям «скорость/стоимость/качество». Выбрать оптимальный и обосновать выбор. В результате студент приобретает навык выбора внешних каналов поиска в зависимости от специфики вакансии.
8	Внутренние источники. Формирование кадрового резерва. Задание. Разработать план формирования кадрового резерва на должность «старший кассир» из действующих кассиров. Указать критерии отбора в резерв, сроки и методы оценки. В результате студент приобретает навык организации внутреннего подбора и работы с кадровым резервом.
9	Кадровые агентства, социальные сети, профессиональные издания. Задание. Сравнить услуги рекрутингового агентства, агентства executive search и агентства массового подбора по трём параметрам: стоимость, сроки, гарантии. Для каждой из трёх вакансий (курьер, главный инженер, директор филиала) выбрать подходящий тип агентства. В результате студент приобретает навык выбора посредников для закрытия вакансий разного уровня.
10	Анализ требований к должности. Задание. На основе описания вакансии «руководитель проектного отдела» выделить 5 жёстких и 5 мягких навыков. Составить три вопроса к нанимающему руководителю методом критических инцидентов для уточнения требований. В результате студент приобретает навык составления профиля должности и сбора требований через интервью с заказчиком.
11	Скрининг резюме: техники быстрого анализа, тревожные признаки. Задание. Получить 4 учебных резюме (смоделированы преподавателем). За 30 секунд на каждое определить: логику карьерного пути, частоту смены мест, наличие «красных флагов». Сделать заключение: приглашать на собеседование или отклонить. В результате студент приобретает навык скоростного отбора резюме и выявления рискованных индикаторов.
12	Профессиональные испытания, ситуационные задачи, пробные задания. Задание. Разработать пробное рабочее задание для вакансии «администратор call-центра» (3 ситуации) и эталонные ответы для оценки. Провести взаимопроверку заданий в парах. В результате студент приобретает навык конструирования валидных профессиональных тестов и пробных заданий.
13	Структурированное собеседование. Модель «Ситуация – Задача – Действие – Результат». Задание. Составить 5 поведенческих вопросов по модели СЗДР для оценки компетенции «работа с возражениями». Провести ролевую игру «интервьюер – кандидат» с последующим разбором ошибок. В результате студент приобретает навык проведения поведенческого интервью и избегания типичных ошибок (эффект ореола, поспешное суждение).
14	Оценка личностно-деловых качеств. Оценка личностно-деловых качеств (мягких навыков). Задание. Разработать перечень контрольных точек для наблюдения за кандидатами во время группового упражнения (кейс «Срочная доставка груза»). Провести мини-дискуссию в подгруппах по 4 человека, каждый наблюдатель фиксирует проявления инициативности и стрессоустойчивости. Результат: В результате студент приобретает навык наблюдения и фиксации поведенческих проявлений мягких навыков.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
15	Сбор и анализ рекомендаций. Дополнительные способы проверки. Задание. Составить структурированный запрос рекомендаций для предыдущего работодателя кандидата (5 вопросов). Написать сценарий звонка рекомендателю с учётом юридических ограничений (согласие кандидата). В результате студент приобретает навык сбора качественных рекомендаций и проверки послужного списка.
16	Принятие решения, предложение о работе, выход на должность. Задание. Разработать оценочную матрицу с весовыми коэффициентами для трёх финалистов на позицию «логист». Принять решение, составить текст предложения о работе, прописать план первого дня выхода. В результате студент приобретает навык принятия коллективного решения, составления оффера и организации выхода сотрудника.
17	Цифровые технологии в отборе. Особенности массового подбора. Задание. На примере массового найма 50 курьеров описать, как можно применить: автоматизированную систему учёта соискателей, чат-бота для скрининга, асинхронное видеоинтервью. Составить алгоритм стандартизированной процедуры. В результате студент приобретает навык применения цифровых инструментов и стандартизации при высоком потоке кандидатов
18	Подбор руководителей высшего звена (Executive Search). Показатели эффективности подбора. Подбор руководителей высшего звена (Executive Search). Показатели эффективности подбора. Задание. Разработать карту рынка (список из 5 целевых компаний) для поиска кандидата на должность «директор по развитию». Описать меры соблюдения конфиденциальности. В результате студент приобретает навык прямого целенаправленного поиска топ-менеджеров и расчёта ключевых метрик подбора.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Изучение дополнительной литературы.
3	Выполнение курсовой работы.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Сравнительный анализ эффективности внутренних и внешних источников привлечения персонала в организации.

2. Разработка профиля должности и компетенций для позиции «руководитель среднего звена».

3. Анализ дефицитных профессий на локальном рынке труда и адаптация стратегии подбора к рыночным условиям.

4. Оценка валидности методов профессиональных испытаний при подборе специалистов технического профиля.

5. Технология структурированного собеседования по модели «Ситуация – Задача – Действие – Результат»: практика внедрения в кадровую службу.

6. Методика оценки личностно-деловых качеств соискателей (мягких навыков) в процессе группового отбора.

7. Повышение эффективности скрининга резюме: критерии выявления «тревожных признаков» и автоматизация первичного отбора.

8. Организация сбора и анализа рекомендаций как этапа отбора: правовые и методические аспекты.

9. Принятие решения о найме с использованием оценочной матрицы: метод весовых коэффициентов и коллективное обсуждение.

10. Разработка и внедрение показателей эффективности (KPI) для специалиста по подбору персонала в коммерческой организации.

11. Цифровые технологии в отборе персонала: сравнительный анализ автоматизированных систем учёта соискателей.

12. Особенности массового подбора персонала: стандартизация процедур и снижение временных затрат.

13. Методика прямого целенаправленного поиска руководителей высшего звена (Executive Search): картографирование рынка и соблюдение конфиденциальности.

14. Анализ конверсии воронки найма как инструмент диагностики проблемных этапов отбора.

15. Прогнозирование успешности сотрудника на основе накопленных данных о кандидатах: применение элементов искусственного интеллекта в подборе.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	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]	https://urait.ru/bcode/564575 (дата обращения: 26.06.2025).

2	Волкова, Н. В. Hr-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2— Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/569183 (дата обращения: 26.06.2025).

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (https://www.miit.ru/).
Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru).
Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru/).
Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).
Операционная система Microsoft Windows.
Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 3 семестре.
Экзамен в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» А.Б. Вешкурова

заведующий кафедрой, доцент, к.н. кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» И.А. Епишкин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян