

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.04.2025 16:00:57
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)**

Кафедра экономики и управления

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
РЕКРУТИНГ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очно-заочная
Год набора: 2025

Рабочая программа дисциплины «Рекрутинг» разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) (Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 № 955).

Автор-составитель: И.С. Полушина

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и управления. Протокол № 9 от 28.04.2025 г.

Заведующий кафедрой экономики и управления,
кандидат экономических наук, доцент

Е.Г. Бодрова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины (модуля), цели и задачи освоения дисциплины (модуля)	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	4
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	13
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	13
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	14
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	14
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	15
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	16

1. НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Наименование дисциплины

Рекрутинг

1.2. Цель дисциплины

Формирование знаний о возможностях рекрутинга и умений использовать их в условиях конкретных организаций.

1.3. Задачи дисциплины

В ходе освоения дисциплины студент должен решать такие задачи как:

- усвоение знаний о сущности, функциях рекрутинга;
- формирование способности применять на практике знания об основных методах работы в рекрутинге;
- выработка способности применять знания на практике в профессиональной деятельности.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины (модуля) «Рекрутинг» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
ПК-3 Способен осуществлять анализ рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет	ПК-3.1 Осуществляет деятельность по организации процессов в Интернет-маркетинге по продвижению услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. ПК-3.2 Формирует концепцию продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала и использованием инструментов Интернет-маркетинга. ПК-3.3 Применяет алгоритм построения концепции продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет.
ПК-4 Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-4.1 Осуществляет поиск кандидатов, соответствующих требованиям вакантной должности во внутренних и внешних источниках информации. ПК-4.2 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности. ПК-4.3 Применяет при отборе персонала тарифно-квалификационные требования, квалификационные характеристики, профессиональные стандарты.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Рекрутинг» относится к элективным дисциплинам части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов. Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Состав и объем дисциплины и виды учебных занятий

Вид учебных занятий	Всего	Разделение по семестрам
		7
Общая трудоемкость, ЗЕТ	3	3
Общая трудоемкость, час.	108	108
Аудиторные занятия, час.	22	22
Лекции, час.	12	12
Практические занятия, час., в т.ч. в форме практической подготовки.	10 10	10 10
Самостоятельная работа	82	82
Курсовой проект (работа)	-	-
Контроль	4	4
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	зачёт	зачёт

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Содержание дисциплины

ТЕМА 1. Особенности современного рынка труда. Характеристика российского рынка труда. Влияние демографических характеристик на рынок труда России, современные особенности и перспективы. Миграция населения, и ее влияние на рынок труда. Рынок рабочей силы и влияние на него общеэкономических процессов. Рынок труда Уральского региона. Соотношение спроса и предложения на Уральском рынке труда по некоторым специальностям

ТЕМА 2. Понятия и характеристики современного рекрутинга. Понятие рекрутинга. Особенности деятельности рекрутинговых фирм. Цели и задачи рекрутинга. Разновидности рекрутинговых фирм на российском рынке. Услуги, предлагаемые рекрутинговыми фирмами: хэдхантинг, экзекьютив сеч, аутстаффинг, аутплейсмент, лизинг персонала, подбор персонала. Технология работы рекрутинговых агентств

ТЕМА 3. Особенности рекрутинга в различных странах мира. Рынок труда в Европе, особенности и тенденции развития. Миграция населения, и ее влияние на европейский рынок труда. Вклад мигрантов из стран третьего мира в экономику стран ЕС. Особенности деятельности рекрутинговых фирм в Германии, Франции, Великобритании и др. Специфика рынка труда и рекрутинговой деятельности в США. Работа рекрутинговых фирм на мировом рынке труда. Подбор специалистов из зарубежных стран и общие тенденции этого направления

ТЕМА 4. Технологии подбора кадров. Определение потребности в персонале. Понятие кадрового планирования. Цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Данные необходимые для кадрового планирования. Требования к информации о персонале. Планирование потребности в персонале. Методы прогнозирования потребности в кадровых ресурсах, их сильные и слабые стороны.

Источники привлечения персонала. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала. Показатели количественной потребности в персонале. Основные методы определения количественной потребности в персонале. Применимость и практическое использование методов определения количественной потребности в персонале. Взаимосвязь количественной и качественной потребности в персонале. Показатели качественной потребности в персонале. Пути получения и анализ информации, формирующей качественную потребность. Построение специальных моделей для определения качественной потребности в персонале. Понятие и показатели кадрового потенциала предприятия. Методы определения кадрового потенциала и факторы, оказывающие влияние на кадровый потенциал предприятия.

ТЕМА 5. Методы подбора кандидатов. Предварительная работа организации при подборе кандидатов. Анализ содержания работы, разработка требований к кандидатам. Составление должностной инструкции, требования к ней. Понятие квалификационной карты и карты компетенций. Понятие профессиональной компетенции, и ее значимость при подборе персонала. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале. Методы поиска кандидатов, доступные организации. Особенности данных методов, их сильные и слабые стороны. Критерии выбора организацией наиболее подходящих методов подбора персонала.

ТЕМА 6. Первичный отбор кандидатов. Цели отбора персонала. Основные подходы фирм США, Японии, Германии к отбору внешних претендентов. Типовые этапы отбора персонала, их содержание. Организация процедуры первичного отбора. Анализ резюме. Возможности размещения резюме. Разработка и заполнение анкет. Анализ документов. Графология, астрология и физиогномика, как методы первичного отбора, их эффективность и частота применения.

ТЕМА 7. Собеседование. Интервью –как один из наиболее популярных методов оценки кандидатов на вакантную должность. Разновидности собеседований: в зависимости от количества участников, в зависимости от формы проведения, от характера вопросов, от особенностей подготовки. Преимущества и недостатки различных видов собеседования. Ситуационное интервью или кейс-интервью. Структурированное интервью. Стресс-интервью. Интервью, «щекочущее мозг». Психологические ловушки, свойственные собеседованию. Технология проведения собеседования. Эффективность собеседования.

ТЕМА 8. Тестирование. Тестирование, включенное в собеседование при отборе и как самостоятельный вид оценки кандидатов. Типология тестов при подборе персонала. Тесты на профпригодность. Тесты на оценку интеллектуальных

способностей кандидата. Психологические тесты. Тесты на определение специальных способностей. Тесты на определение жизненных ценностей и структуры мотивации. Комплексное тестирование. Достоверность тестирования. Диагностические возможности теста. Прогностические способности теста. Эффективность тестов при отборе. Влияние законодательных и нравственных норм на специфику тестов, используемых при подборе персонала.

ТЕМА 9. Ассесмент-метод и другие методы отбора. Ассесмент-метод –как метод комплексной оценки персонала. Понятие, особенности проведения. Понятие компетенций. Шкалы измерения компетенций. Направления использования результатов ассесмент-метода. Достоинства и недостатки ассесмент-метода, его эффективность. Предоставление рекомендаций и их проверка, как метод отбора. Значение медицинского освидетельствования при подборе персонала. Испытание, его значение при оценке кандидатов, сроки испытания, эффективность, целесообразность. «Черные технологии» при отборе персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

5.2. Тематический план

Номера и наименование тем	Количество часов						
	Общая трудоёмкость	из них					
		Самостоятельная работа	Аудиторные занятия	из них			Контроль
				Лекции	Практические занятия	из них Практическая подготовка	
7 семестр							
Тема 1. Особенности современного рынка труда	12	10	2	2	-	-	
Тема 2. Понятия и характеристики современного рекрутинга	13	10	3	2	1	1	
Тема 3. Особенности рекрутинга в различных странах мира	13	10	3	2	1	1	
Тема 4. Технологии подбора кадров	12	10	2	1	1	1	
Тема 5. Методы подбора кандидатов	10	8	2	1	1	1	
Тема 6. Первичный отбор кандидатов	10	8	2	1	1	1	
Тема 7. Собеседование	10	8	2	1	1	1	
Тема 8. Тестирование	11	8	3	1	2	2	
Тема 9. Ассесмент-метод и другие методы отбора	13	10	3	1	2	2	
Итого за 7 семестр	108	82	22	12	10	10	4
Итого по дисциплине	108	82	22	12	10	10	4
Всего зачётных единиц	3						

5.3. Лекционные занятия

Тема	Содержание	час.	Формируемые компетенции
Тема 1. Особенности современного рынка труда	Характеристика российского рынка труда. Влияние демографических характеристик на рынок труда России, современные особенности и перспективы. Миграция населения, и ее влияние на рынок труда. Рынок рабочей силы и влияние на него общеэкономических процессов. Рынок труда Уральского региона. Соотношение спроса и предложения на Уральском рынке труда по некоторым специальностям	2	ПК-3 ПК-4

Тема 2. Понятия и характеристики современного рекрутинга	Понятие рекрутинга. Особенности деятельности рекрутинговых фирм. Цели и задачи рекрутинга. Разновидности рекрутинговых фирм на российском рынке. Услуги, предлагаемые рекрутинговыми фирмами: хэдхантинг, экзекьютив сеч, аутстаффинг, аутплейсмент, лизинг персонала, подбор персонала. Технология работы рекрутинговых агентств	2	ПК-3 ПК-4
Тема 3. Особенности рекрутинга в различных странах мира	Рынок труда в Европе, особенности и тенденции развития. Миграция населения, и ее влияние на европейский рынок труда. Вклад мигрантов из стран третьего мира в экономику стран ЕС. Особенности деятельности рекрутинговых фирм в Германии, Франции, Великобритании и др. Специфика рынка труда и рекрутинговой деятельности в США. Работа рекрутинговых фирм на мировом рынке труда. Подбор специалистов из зарубежных стран и общие тенденции этого направления	2	ПК-3 ПК-4
Тема 4. Технологии подбора кадров	Определение потребности в персонале. Понятие кадрового планирования. Цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Данные необходимые для кадрового планирования. Требования к информации о персонале. Планирование потребности в персонале. Методы прогнозирования потребности в кадровых ресурсах, их сильные и слабые стороны. Источники привлечения персонала. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала. Показатели количественной потребности в персонале. Основные методы определения количественной потребности в персонале. Применимость и практическое использование методов определения количественной потребности в персонале. Взаимосвязь количественной и качественной потребности в персонале. Показатели качественной потребности в	1	ПК-3 ПК-4

	персонале. Пути получения и анализ информации, формирующей качественную потребность. Построение специальных моделей для определения качественной потребности в персонале. Понятие и показатели кадрового потенциала предприятия. Методы определения кадрового потенциала и факторы, оказывающие влияние на кадровый потенциал предприятия.		
Тема 5. Методы подбора кандидатов	Предварительная работа организации при подборе кандидатов. Анализ содержания работы, разработка требований к кандидатам. Составление должностной инструкции, требования к ней. Понятие квалификационной карты и карты компетенций. Понятие профессиональной компетенции, и ее значимость при подборе персонала. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале. Методы поиска кандидатов, доступные организации. Особенности данных методов, их сильные и слабые стороны. Критерии выбора организацией наиболее подходящих методов подбора персонала.	1	ПК-3 ПК-4
Тема 6. Первичный отбор кандидатов	. Цели отбора персонала. Основные подходы фирм США, Японии, Германии к отбору внешних претендентов. Типовые этапы отбора персонала, их содержание. Организация процедуры первичного отбора. Анализ резюме. Возможности размещения резюме. Разработка и заполнение анкет. Анализ документов. Графология, астрология и физиогномика, как методы первичного отбора, их эффективность и частота применения.	1	ПК-3 ПК-4
Тема 7. Собеседование	Интервью –как один из наиболее популярных методов оценки кандидатов на вакантную должность. Разновидности собеседований: в зависимости от количества участников, в зависимости от формы проведения, от характера вопросов, от особенностей подготовки. Преимущества и недостатки различных видов собеседования. Ситуационное интервью или кейс-	1	ПК-3 ПК-4

	интервью. Структурированное интервью. Стресс-интервью. Интервью, «щекочущее мозг». Психологические ловушки, свойственные собеседованию. Технология проведения собеседования. Эффективность собеседования.		
Тема 8. Тестирование	Тестирование, включенное в собеседование при отборе и как самостоятельный вид оценки кандидатов. Типология тестов при подборе персонала. Тесты на профпригодность. Тесты на оценку интеллектуальных способностей кандидата. Психологические тесты. Тесты на определение специальных способностей. Тесты на определение жизненных ценностей и структуры мотивации. Комплексное тестирование. Достоверность тестирования. Диагностические возможности теста. Прогностические способности теста. Эффективность тестов при отборе. Влияние законодательных и нравственных норм на специфику тестов, используемых при подборе персонала.	1	ПК-3 ПК-4
Тема 9. Ассесмент-метод и другие методы отбора	Ассесмент-метод -как метод комплексной оценки персонала. Понятие, особенности проведения. Понятие компетенций. Шкалы измерения компетенций. Направления использования результатов ассесмент-метода. Достоинства и недостатки ассесмент-метода, его эффективность. Предоставление рекомендаций и их проверка, как метод отбора. Значение медицинского освидетельствования при подборе персонала. Испытание, его значение при оценке кандидатов, сроки испытания, эффективность, целесообразность. «Черные технологии» при отборе персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.	1	ПК-3 ПК-4

5.4. Практические занятия в форме практической подготовки

Тема	Содержание	час.	Формируе	Методы и
------	------------	------	----------	----------

			мые компетенц ии	формы контроля формируемых компетенций
Тема 2. Понятия и характеристики современного рекрутинга	Технология работы рекрутинговых агентств. Успешная система отбора кандидатов	1	ПК-3 ПК-4	Устный опрос. Доклад с презентацией
Тема 3. Особенности рекрутинга в различных странах мира	Опыт рекрутинга мировой (работа с периодическими изданиями, ПК).	1	ПК-3 ПК-4	Устный опрос. Доклад с презентацией
Тема 4. Технологии подбора кадров	Деловая игра «Моделирование ситуации: поиск топ- менеджера. Взаимодействие с рекрутинговым агентством». Изучение информации из периодических изданий о возможностях и проблемах временного персонала. Решение кейсов, защита результатов.	1	ПК-3 ПК-4	Устный опрос Деловая игра Результаты кейсов – защита
Тема 5. Методы подбора кандидатов	Подбор оптимальных методов подбора на предложенные вакансии. Обоснование результатов.	1	ПК-3 ПК-4	Работа с таблицей
Тема 6. Первичный отбор кандидатов	Деловая игра «Отбор кандидатов». Особенности метапрограммного интервью: моделирование ситуации. Анализ видеоматериалов «Оценка невербального поведения кандидатов».	1	ПК-3 ПК-4	Деловая игра Устный опрос
Тема 7. Собеседование	Деловая игра «Собеседование» Письмо-предложение кандидату о приеме на работу	1	ПК-3 ПК-4	Деловая игра Устный опрос Работа со словарем
Тема 8. Тестирование	Самотестирование, обоснование преимуществ разного рода тестов. Кейсы по	2	ПК-3 ПК-4	Решение кейсов

	теме			
Тема 9. Ассесмент-метод и другие методы отбора	Анализ примеров (из периодических изданий, форумов кадровых) проведения ассесмента. Выявление преимуществ и ограничений	2	ПК-3 ПК-4	Доклад с презентацией

5.5. Самостоятельная работа обучающихся

Тема	Виды самостоятельной работы	час.	Формируемые компетенции	Методы и формы контроля формируемых компетенций
Тема 1. Особенности современного рынка труда	1. Изучение лекционного материала по теме. 2. Дополнение конспекта по теме.	10	ПК-3 ПК-4	Проверка конспектов
Тема 2. Понятия и характеристики современного рекрутинга	Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка доклада с презентацией по успешной системе отбора кандидатов. Работа со словарем	10	ПК-3 ПК-4	Устный опрос, доклад с презентацией на практическом занятии. Проверка словаря
Тема 3. Особенности рекрутинга в различных странах мира	Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Выполнение домашнего задания по теме Подготовка доклада с презентацией	10	ПК-3 ПК-4	Проверка выполнения заданий для самостоятельной работы студентов. Устный опрос, доклад с презентацией на практическом занятии
Тема 4. Технологии подбора кадров	Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка деловой игры по теме. Работа со словарем	10	ПК-3 ПК-4	Устный опрос на практическом занятии. Проверка выполнения заданий для самостоятельной работы студентов
Тема 5. Методы подбора кандидатов	Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Выполнение домашнего задания	8	ПК-3 ПК-4	Проверка выполнения заданий для самостоятельной работы студентов

Тема 6. Первичный отбор кандидатов	Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка деловой игры по теме	8	ПК-3 ПК-4	Проверка выполнения заданий для самостоятельной работы студентов Подготовка, анализ игры
Тема 7. Собеседование	Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы. Подготовка деловой игры по теме. Работа со словарем	8	ПК-3 ПК-4	Проверка выполнения заданий для самостоятельной работы студентов
Тема 8. Тестирование	Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы	8	ПК-3 ПК-4	Проверка выполнения заданий для самостоятельной работы студентов
Тема 9. Ассесмент-метод и другие методы отбора	Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Разработка технологии подбора по предложенной должности Подготовка доклада с презентацией	10	ПК-3 ПК-4	Проверка выполнения заданий для самостоятельной работы студентов. Защита доклада с презентацией на практическом занятии

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации (далее – ФОС) по дисциплине «Рекрутинг» представлен отдельным документом и является частью рабочей программы.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература:

Печатные издания

1. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - М.: Юрайт, 2021. - 378 с. - (Бакалавр.).

Электронные издания (электронные ресурсы)

1. Горленко, О.А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2025. — 211 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562120> (дата обращения: 21.04.2025).

2. Мехтиханова, Н.Н. Психологическая оценка персонала: учебное пособие для вузов / Н.Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2024. — 195 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541947> (дата обращения: 21.04.2025).

3. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2025. — 451 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559725> (дата обращения: 21.04.2025).

4. Пугачев, В.П. Управление персоналом организации: практикум: учебник для вузов / В.П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2025. — 280 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564381> (дата обращения: 21.04.2025).

5. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / под ред. А.А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2025. — 461 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559881> (дата обращения: 21.04.2025).

Дополнительные источники (при необходимости)

1. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 6-е изд., пер. и доп. - Нижний Новгород: НИМБ, 2022. - 1100 с.

2. Кондратьев, В.В. HR-инжиниринг: как построить современную модель организации деятельности персонала / В.В. Кондратьев, Ю.А. Лунев. - М.: Эксмо, 2022. - 512с. - (Навигатор для профессионала).

3. Спивак, В.А. Управление персоналом: учебное пособие / В.А. Спивак. - М.: Эксмо, 2021. - 336с. - (Учебный курс: кратко и доступно).

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для выполнения заданий, предусмотренных рабочей программой используются рекомендованные Интернет-сайты, ЭБС.

Электронные образовательные ресурсы

- Министерство науки и высшего образования Российской Федерации: <https://minobrnauki.gov.ru/>;
- Федеральный портал «Российское образование»: <http://edu.ru/>;
- Справочно-правовая система "ГАРАНТ" <http://www.i-exam.ru>
- ЭБС «Юрайт»: <https://urait.ru>

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Человеческие ресурсы являются не только ведущей стороной экономического и социального развития страны в целом, но и главным богатством любой организации. Они интегрируют профессионально-квалификационные и психофизиологические параметры, профессиональные компетенции и знания, капитализацию и креативность. Такой подход к человеческим ресурсам служит мощным импульсом к развитию не только экономики, но и самого работника, и общества в целом. Самыми ценными для работодателей будут

люди, которые смогут сочетать компетентность и креативность, гибкость и коммуникабельность, умение быстро разрешать проблемы и применять знания на практике. Чтобы быть успешными, компании должны существенно повысить инвестирование в человеческие ресурсы и новые технологии.

Структура дисциплины включает в себя лекционные, практические занятия и самостоятельную работу обучающихся по основным темам.

Для организации самостоятельной работы предназначен фонд оценочных средств по дисциплине «Рекрутинг», в котором содержатся описание заданий, методические рекомендации к их выполнению, тест для самоконтроля, а также вопросы к зачету.

При самостоятельном изучении дисциплины необходимо заранее составить тезисный план подготовки к вопросам, относящимся к основным разделам дисциплины:

- прочитать основные понятия и логику изложения темы в лекционном материале;
- выполнить практическое задание (если оно предусмотрено в изучаемой теме).

Для выступления, на практических занятиях обучающиеся готовят сообщения (мультимедийные презентации), которые заслушиваются и обсуждаются в группе. Доклады в монологической (или диалогической) форме развивают навыки работы с аудиторией, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, используют методы и средства рефлексии для интеллектуального развития, повышения культурного уровня и профессиональной компетентности. Для любой формы самостоятельной работы важно развивать навыки освоения научного (учебного) материала, умение изложить результаты своих интеллектуальных усилий и в логически корректной форме представить их.

При подготовке к зачету следует обратить внимание на содержание основных разделов дисциплины, определение основных понятий курса, формулировку основных принципов управления человеческими ресурсами, на содержание технологий осуществления основных функций по управлению человеческими ресурсами организации. Необходима работа с основным терминологическим аппаратом дисциплины, что отражается в работе со словарем.

Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность, мотивация студентов к самостоятельному труду;
- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
- консультационная помощь.

Формы самостоятельной работы студентов определяются при разработке рабочих программ учебных дисциплин содержанием учебной дисциплины, учитывая степень подготовленности студентов.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Виды самостоятельные работы студентов:

- подготовка устного ответа на практическое занятие;
- подготовка домашнего задания (таблица, мультимедиа-презентация и т.д.);
- работа с конспектом лекций;
- работа с основными терминами;
- работа с таблицами;
- подготовка докладов.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

(МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Перечень информационных технологий:

Платформа для презентаций Microsoft PowerPoint;
Онлайн платформа для командной работы Miro;
Текстовый и табличный редактор Microsoft Word;
Портал института <http://portal.midis.info>

Перечень программного обеспечения:

1С: Предприятие. Комплект для высших и средних учебных заведений (1С – 8985755)

Mozilla Firefox
Adobe Reader
Eset NOD32
Adobe Illustrator
Adobe InDesign
Adobe Photoshop
ARCHICAD 24
Blender
DragonBonesPro
Krita

PureRef
ZBrush 2021 FL
Microsoft Office 2016
CorelDRAW

Microsoft™ Windows® 10 (DreamSpark Premium Electronic Software Delivery id700549166)

Microsoft™ Office®
Google Chrome
«Гарант аэро»
КонсультантПлюс

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

«Гарант аэро»
КонсультантПлюс
Научная электронная библиотека «Elibrary.ru».

Сведения об электронно-библиотечной системе

№ п/п	Основные сведения об электронно-библиотечной системе	Краткая характеристика
1.	Наименование электронно-библиотечной системы, представляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет	Образовательная платформа «Юрайт»: https://urait.ru

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных	Перечень материального оснащения, оборудования и технических средств обучения
-------	------------------------------------	---

	аудиторий, аудиторий для практических занятий	
1.	Кабинет менеджмента и управления персоналом № 212 (Аудитория для проведения занятий всех видов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	<i>Материальное оснащение, компьютерное и интерактивное оборудование:</i> Компьютер Колонки Плазменная панель Парты (2-х местные) Стулья Стол преподавателя Стул преподавателя Кондиционер Автоматизированное рабочее место обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду МИДиС, выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».
2.	Кабинет информационных систем в профессиональной деятельности № 334 (Аудитория для проведения занятий всех видов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	<i>Материальное оснащение, компьютерное и интерактивное оборудование:</i> Компьютер Плазменная панель Стол компьютерный Стулья Стол преподавателя Стул преподавателя Доска магнитно-маркерная 1 створчатая Доска для объявлений Условия для лиц с ОВЗ: Клавиатура с нанесением шрифта Брайля Компьютер с программным обеспечением для лиц с ОВЗ Расширенный дверной проем Автоматизированные рабочие места обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду МИДиС, выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».
3.	Библиотека. Читальный зал № 122	Библиотека. Читальный зал с выходом в Интернет № 122 Автоматизированные рабочие места библиотекарей Автоматизированные рабочие места для читателей Принтер Сканер Стеллажи для книг Кафедра Выставочный стеллаж Каталогный шкаф Посадочные места (столы и стулья для самостоятельной работы)

	Стенд информационный Условия для лиц с ОВЗ: Автоматизированное рабочее место для лиц с ОВЗ Линза Френеля Специальная парта для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата Клавиатура с нанесением шрифта Брайля Компьютер с программным обеспечением для лиц с ОВЗ Световые маяки на дверях библиотеки Тактильные указатели направления движения Тактильные указатели выхода из помещения Контрастное выделение проемов входов и выходов из помещения Табличка с наименованием библиотеки, выполненная шрифтом Брайля Автоматизированные рабочие места обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду МИДиС, выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».
--	--