

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Документальная информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 01.03.2022 22:29:03  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

  
личная подпись В.В. Шутенко  
инициалы, фамилия

« 21 » июня 2021 г.

Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета

  
личная подпись В.В. Шутенко  
инициалы, фамилия

канд. экон. наук Гатиятулин Шайдулла Нуруллович

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

### Рекрутмент

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент  
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами  
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 4 (з.е.)

Всего учебных часов: 144 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Дифференцированный зачет	6	7	7

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2020

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	сформировать необходимый объем знаний с учетом новых требований времени по формированию стратегии и тактики рекрутингового бизнеса, а также подсистемы внутреннего рекрутинга в организациях с учетом передовых, технологий, методов и способов воздействия на подбор требуемого персонала.
Задачи дисциплины	Изучение рекрутмента, определение его сущности и содержания Знакомство студентов с основными направлениями рекрутмента Рассмотрение роли и места рекрутмента в системе рынка труда; Изучение основных понятий и технологий рекрутмента; Выработка навыков подбора персонала во внешнем и внутреннем рекрутменте.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Технология управления коллективами Экономика труда
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Маркетинг персонала Мотивация трудовой деятельности персонала Управление социальным развитием организации Управление человеческими ресурсами

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

Компетенции/ ЗУВ	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания	ФОС
<b>ОК3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</b>			
Знать	базовые экономические понятия управления персоналом, объективные основы поведения экономических агентов на рынке труда;	знает и может разъяснить базовые экономические понятия управления персоналом, способен обосновать объективные основы поведения экономических агентов на рынке труда;	Тест
Уметь	решать типичные задачи, связанные с набором, и отбором персонала и профессиональным и личным планированием; карьеры	умеет и способен решать типичные задачи, связанные с набором, и отбором персонала и профессиональным и личным планированием; карьеры	Выполнение реферата
Владеть	методами рекрутинга в профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике.	владеет методами и приемами рекрутинга в профессиональной деятельности, способен использовать экономические знания в профессиональной практике.	Кейс

<p>ПК1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>			
Знать	основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию	знает основные научные управленческие теории, имеет представление о подходах к мотивации и стимулированию труда	Тест
Уметь	аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию.	умеет в ходе дискуссии аргументировано отстаивать управленческие решения, демонстрируя общее понимание заинтересовывать и мотивировать персонал; способен осуществить диагностику организационной культуры, может применять обширные методики выявить сильные и слабые стороны организационной культуры, умеет разрабатывать предложения совершенствования организационной культуры,	Выполнение реферата
Владеть	методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.	владеет методами немонитезированного стимулирования и мотивация труда; знаком и готов применять методы проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.	Кейс
<p>ПК12 умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)</p>			
Знать	принципы набора, отбора и расстановки персонала, основы исследовательской и аналитической деятельности в этой области.	знает и способен расширительно трактовать принципы набора, отбора и расстановки персонала, знаком с основами исследовательской и аналитической деятельности в этой области.	Тест

Уметь	ориентируясь в рыночных условиях и используя отличные предметные знания, осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в управлении персоналом  делать грамотные выводы по результатам проведенного анализа управления персоналом повышающие эффективность компании	умеет правильно ориентироваться в рыночных условиях и используя отличные предметные знания, осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в управлении персоналом  способен делать грамотные выводы по результатам проведенного анализа управления персоналом повышающие эффективность компании	Выполнение реферата
Владеть	методами разработки и реализации маркетинговых программ управления персоналом.  навыками проведения переговоров с сотрудниками предприятия для сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов.	используя существующие методы разработки и реализации маркетинговых программ управления персоналом. владеет навыками проведения переговоров с сотрудниками предприятия для сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов.	Практическое задание

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Формируемые компетенции
1.	Рекрутмент: содержание и основные категории. Современные подходы к определению понятий «рекрутмент» и «рекрутинг»	Возникновение рекрутмента. Особенности развития рекрутинговой деятельности в России. Рекрутмент как вид бизнеса и как подсистема кадрового менеджмента. Рекрутмент как наука. Сущность и содержание понятия «рекрутмент». Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент. Классический рекрутмент, проактивный рекрутмент, executive search, хедхантинг, гредьюэйт рекрутмент, аутплейсмент, предоставление временного персонала Интернет-рекрутмент.. Рекрутинг как технология . Кадровое обеспечение рекрутмента.	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ПК1 Уметь ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК1 Владеть ПК12 Уметь ПК12 Владеть

2.	Внутренний и внешний рекрутмент	<p>Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы. Связь внутреннего рекрутмента с другими функциями кадрового менеджмента. Основные направления внутреннего рекрутмента.</p> <p>Внешний рекрутмент и его основные характеристики . Основные направления внешнего рекрутмента. Сходство и основные различия между внешним и внутренним рекрутментом.</p> <p>Особенности содержания труда и выполняемых функций внешнего и внутреннего рекрутера.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	<p>ОК3 Знать</p> <p>ПК1 Знать</p> <p>ПК12 Знать</p> <p>ОК3 Уметь</p> <p>ОК3 Владеть</p> <p>ПК1 Уметь</p> <p>ПК1 Владеть</p> <p>ПК12 Уметь</p> <p>ПК12 Владеть</p>
3.	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	<p>Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги на рынке труда. Классификация и краткая характеристика. Определение рынка рекрутинговых услуг как экономической категории. Роль и место рекрутинговых компаний и кадровых агентств в системе рынка труда.</p> <p>Классификация негосударственных структур, содействия занятости населения, действующих на рынке рекрутинговых услуг. Роль МОТ в развитии рекрутинговых услуг. Цель и задачи рекрутинговых компаний на рынке труда. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговых компаний.</p> <p>Региональные рынки рекрутинговых услуг.</p> <p>Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ. Классификация организаций, занимающихся рекрутментом. Основные показатели эффективности деятельности рекрутинговых компаний. Этапы развития рекрутингового бизнеса в РФ.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	<p>ОК3 Знать</p> <p>ПК1 Знать</p> <p>ПК12 Знать</p> <p>ОК3 Уметь</p> <p>ОК3 Владеть</p> <p>ПК1 Уметь</p> <p>ПК1 Владеть</p> <p>ПК12 Уметь</p> <p>ПК12 Владеть</p>
4.	Основные направления рекрутмента и их характеристика. Классический рекрутмент	<p>Классический рекрутмент как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих. Основные черты классического рекрутмента. Пассивный поиск кандидатов как основа классического рекрутинга.</p> <p>Использование прямого поиска при подборе в классических технологиях рекрутмента.</p> <p>Особенности развития пассивного рекрутмента на современном этапе. Проактивный рекрутмент.</p> <p>Рекрутинговые компании, предоставляющие услуги по технологии классического поиска.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	<p>ОК3 Знать</p> <p>ПК1 Знать</p> <p>ПК12 Знать</p> <p>ОК3 Уметь</p> <p>ОК3 Владеть</p> <p>ПК1 Уметь</p> <p>ПК1 Владеть</p> <p>ПК12 Уметь</p> <p>ПК12 Владеть</p>

5.	«Executive search» и « хедхантинг» как направления рекрутмента.	«Executive search» как «поиск» руководителей, т.е. прямой целевой подбор руководящих кадров, людей, принимающих решения, ключевых и эксклюзивных специалистов. Особенности прямого поиска как основы Executive search. Факторы, обуславливающие возникновение и развитие этого направления. Основные характеристики Executive search.. Хедхантинг (охота за головами) как направление деятельности рекрутинговой компании, занимающееся « переманиванием» руководителей высшего звена, высококвалифицированных специалистов. Современные подходы к определению хедхантинга и его основные разновидности.	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК12 Уметь ПК12 Владеть
6.	Аутплейсмент: классификация и основные этапы	Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства высвобождаемого персонала. Его классификация. Внутренний и внешний аутплейсмент. Аутплейсмент различных категорий персонала. Массовый и закрытый аутплейсмент. Индивидуальный и групповой аутплейсмент. Основные функции аутплейсмента. Основные пакеты услуг, предоставляемых в процессе аутплейсмента: информационный, консультационный, психологический. Основные этапы технологии аутплейсмента: всесторонняя оценка кандидата, подготовка и написание резюме и формирование навыков успешной самопрезентации, активное продвижение кандидата, психологическая поддержка кандидата. Особенности развития аутплейсмента в РФ.	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК12 Уметь ПК12 Владеть
7.	Массовый подбор персонала	Массовый рекрутмент: сущность и содержание. Внутренний и внешний масоовый рекрутмент. Специфика проведения массового подбора. Анализ рынка поиска кандидатов. Основные этапы массового подбора: современные подходы. Подготовка к массовому подбору. Анализ рынка поиска кандидатов. Организация эффективной рекламы. Оценочные процедуры массового рекрутмента. Использование ассесмент- центра для группы кандидитов.	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ПК1 Владеть ПК12 Уметь ПК12 Владеть ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК1 Уметь
8.	Заемный труд и подбор временного персонала	Заемный труд и предоставление временного персонала. Преимущества предоставления временного персонала. Основные формы заемного труда. Долгосрочное предоставление персонала (staff leasing Временное предоставление персонала (temporary staffing). Аутстаффинг (out staffing). Основные признаки, характеризующие предоставление временного персонала. Правовые основы предоставления временного персонала. Проблемы предоставления услуги «лизинг персонала» в РФ. Основные направления развития направления «подбор временного персонала».	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК12 Уметь ПК12 Владеть

9.	Подбор выпускников и студентов вузов и колледжей (Graduate recruitment).	Graduate recruitment: сущность и содержание. Возникновение и тенденции его развития основные направления: Graduate программ, разработка программ стажировок и их осуществление; проведение рекламных акций (в том числе Дни карьеры), точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок. Основные направления работы с целевыми группами при помощи инструментов технологии Graduate recruitment. Стажировки молодых специалистов и студентов старших курсов. Документационное сопровождение стажировки.	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК12 Уметь ПК12 Владеть
10.	Основные этапы и элементы рекрутинговых технологий во внешнем рекрутменте. Компетентностный подход в рекрутменте.	Компетенция: сущность, структура и характеристики. Компоненты понятия «компетенция». Персональная компетенция и её структура. Соотношение корпоративных, менеджерских и профессиональных компетенций. Взаимосвязь понятий компетенция и компетентность. Модель компетенций. Профиль компетенций. Профиль должности. Особенности построения модели компетенций. Инструментарий для оценки компетенций. Модель компетенций ресечера и рекрутера.	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК12 Уметь ПК12 Владеть

11.	<p>Основные этапы рекрутинга и их характеристика</p>	<p>Рекрутинг: содержание и краткая характеристика этапов. Особенности поиска клиентов. Получение заявки. Разработка профиля должности. Маркетинговые исследование рынка труда по вакансиям.. Реклама вакансии. Правила составления и размещения объявлений о вакансии. Резюме: основные понятия и характеристики. Требования к резюме. Поиск резюме в сети Интернет, СМИ и т.д. Подбор потенциальных кандидатов на основе резюме. Технология работы с резюме.</p> <p>Оценочные инструменты в рекрутинговых технологиях. Анализ заявительных документов. Оценочное интервью. Виды оценочных интервью: биографическое, критериальное, ситуационное, интервью по компетенциям, стресс-интервью. Различные стили и методы проведения интервью. Технология проведения интервью.</p> <p>Тестирование как метод диагностики профессиональных и личностных качеств кандидатов. Характеристики тестов: объективность, надежность и валидность Личностные тесты. Тесты способностей. Профессиональные тесты. Тесты на производительность и на обучаемость. Требования к тестам.</p> <p>Профессиональные испытания. Особенности их проведения.</p> <p>Ассесмент-центр и его применение для подбора различных категорий персонала.</p> <p>Нетрадиционные методы оценки. Графологическая экспертиза и правила её применения. Соционика. Сбор рекомендаций. Правила и методика проведения сбора информации. Этапы сбора рекомендаций. Документационное сопровождение. Подготовка кандидатов к интервью с заказчиком. Технология подготовки и проведения интервью с заказчиком.</p> <p>Завершающий этап рекрутинга – предложение вакансии и адаптация кандидата на новом месте.</p>	<p>9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3</p>	<p>ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК12 Уметь ПК12 Владеть</p>
-----	--	--	---	---



12.	Особенности технологии прямого поиска.	<p>Прямой поиск кандидатов как основа технологии Executive search. Двенадцать принципов технологии Executive search. Основные этапы. Контрактинг. Большой поиск кандидатов. Оценка кандидатов. Мотивация кандидатов и встреча с заказчиком. .Адаптация кандидатов на новом рабочем месте.</p> <p>Проектный подход к «закрытию» вакансий. Командная работа над проектом. Схема основных этапов технологии Executive search при работе над вакансией. Кадровое обеспечение технологии прямого поиска. Технология «9 шагов для снятия вакансии»</p> <p>Информационное обеспечение технологии прямого поиска. Базы данных. Интернет-рекрутмент Основные отличия технологии Executive Search от «классического» рекрутинга по объекту поиска, вероятности закрытия вакансии, срокам работы над проектом, методы поиска кандидатов и т.д.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК12 Уметь ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК12 Владеть
13.	Правовое и документационное сопровождение рекрутинга.	<p>Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» и Рекомендация МОТ №188 и их роль в организации и осуществлении рекрутинговой деятельности. Регулирование экономических и социально-трудовых отношений на основе Конституции РФ, ГК РФ и ТК РФ.</p> <p>Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга. Политика отбора и найма персонала. Заявка на подбор персонала. Описание вакансии. Модель компетенций. Профиль должности. Бланк-согласие на проверку персональных данных. Бланк проведения интервью. Типовой бланк трудового договора с работником. Договор подряда с временным персоналом.</p> <p>Документационное сопровождение внешнего рекрутмента. Договор о предоставлении услуг по подбору персонала. Описание заявки. История заявки. График интервью. Образец согласия кандидата на использование персональных данных. Опросники для проверки рекомендаций, формы для обработки данных тестирования кандидатов.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	ОК3 Знать ПК1 Знать ПК12 Знать ОК3 Уметь ОК3 Владеть ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК12 Уметь ПК12 Владеть

14.	Зарубежный опыт рекрутмента.	<p>Особенности возникновения и развития рекрутмента в развитых капиталистических странах. Роль МОТ в развитии рекрутингового бизнеса. Влияние интеграции, информатизации и глобализации в мировой экономике на развитие рекрутингового бизнеса. Распространение Интернет-рекрутмента. Увеличение доли кадровых агентств, оказывающих услуги по подбору временного персонала и аутплейсменту.</p> <p>Влияние национальных и культурных особенностей на применение оценочных процедур в рекрутинге.</p> <p>Влияние национального законодательства на процедуры подбора персонала во внутреннем и внешнем рекрутменте.</p>	9.2.1, 9.1.1, 9.2.2, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.3	<p>ОК3 Знать</p> <p>ПК1 Знать</p> <p>ПК12 Знать</p> <p>ОК3 Уметь</p> <p>ОК3 Владеть</p> <p>ПК1 Уметь</p> <p>ПК1 Владеть</p> <p>ПК12 Уметь</p> <p>ПК12 Владеть</p>
-----	------------------------------	---	---	---

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

№	Контактная работа			Аудиторные учебные занятия									Самостоятельная работа		
				занятия лекционного типа			лабораторные работы			практические занятия					
	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная
1.	4	3	1	2	1	0.5	0	0	0	2	2	0.5	4	4	8
2.	4	3	0.5	2	1	0	0	0	0	2	2	0.5	6	4	10
3.	4	1	1	2	1	0.5	0	0	0	2	0	0.5	4	8	10
4.	4	3	0.5	2	1	0	0	0	0	2	2	0.5	6	8	10
5.	4	2	1	2	0	0.5	0	0	0	2	2	0.5	6	8	10
6.	4	3	1	2	1	0.5	0	0	0	2	2	0.5	6	8	8
7.	4	1	1	2	1	0.5	0	0	0	2	0	0.5	6	8	10
8.	4	2	0.5	2	0	0	0	0	0	2	2	0.5	6	8	8
9.	4	3	1	2	1	0.5	0	0	0	2	2	0.5	6	8	10
10.	4	3	0.5	2	1	0	0	0	0	2	2	0.5	6	8	8
11.	4	3	1	2	1	0.5	0	0	0	2	2	0.5	6	8	10
12.	6	3	0	4	1	0	0	0	0	2	2	0	6	8	8
13.	4	3	1	2	1	0.5	0	0	0	2	2	0.5	6	8	10
14.	4	3	0	2	1	0	0	0	0	2	2	0	6	6	8
	Промежуточная аттестация														
	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4
Итого	60	38	12	30	12	4	0	0	0	28	24	6	84	106	132

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и

материально техническим обеспечением дисциплины.

#### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

#### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

#### Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

#### Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

### **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных

- средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

### **Тест для формирования «Знать» компетенции ОКЗ**

Вопрос №1 .

Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале

*Варианты ответов:*

1. верно все
2. частично верно
3. все неверно

Вопрос №2 .

Занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы представляет использование:

*Варианты ответов:*

1. стандартных режимов работы;
2. гибких режимов рабочего времени;
3. частичной занятости.

Вопрос №3 .

Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет

*Варианты ответов:*

1. численную адаптацию рабочей силы;
2. функциональную адаптацию рабочей силы;
3. дистанционную адаптацию рабочей силы;
4. финансовая адаптация рабочей силы;

Вопрос №4 .

Целью какого этапа является сохранение контактов на случай нового обращения

*Варианты ответов:*

1. этап принятия решения
2. этап прохождения собеседования
3. этап обратной связи с руководителями других фирм
4. этап подготовки к собеседованию

Вопрос №5 .

Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

*Варианты ответов:*

1. самопроявившиеся кандидаты;
2. безработные;
3. неквалифицированные работники.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ОКЗ

1. Роль и место рекламы в рекрутинговом бизнесе.
2. Рекрутинговые услуги в системе российского рынка труда.
3. Маркетинг рынка вакансий.
4. Технология классического рекрутинга и её основные этапы.
5. Кадровое обеспечение рекрутмента.
6. Массовый рекрутмент как направление рекрутмента.
7. Оценка кандидатов в рекрутинговых технологиях.
8. Основные направления деятельности рекрутинговых компаний.
9. Технология прямого поиска: принципы и основные этапы.
10. Внутренний рекрутинг как этап управления карьеры работника.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Кейс для формирования «Владеть» компетенции ОКЗ

#### МЕТОДЫ ОТБОРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

#### Ролевая игра «Разгневанный покупатель»

Кандидаты разбиваются на пары: в каждой паре одному кандидату дается задание отвечать на телефонные звонки в качестве начальника отдела послепродажного обслуживания, а другой выступает в роли разгневанного покупателя, который требует от компании немедленного удовлетворения многочисленных претензий по купленному товару. Затем участники упражнения меняются ролями.

В этом упражнении оценивается способность кандидата справляться со стрессовой ситуацией и умение

выбрать конструктивную стратегию поведения в конфликтной ситуации. Был ли он вежлив и корректен? Оказался ли он в состоянии получить необходимую информацию для принятия правильного решения. Смог ли он добиться необходимой степени сотрудничества?

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Тест для формирования «Знать» компетенции ПК1

Вопрос №1 .

Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям

*Варианты ответов:*

1. перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю
2. прекращение приема на работу

3. заключение краткосрочных контрактов
4. переобучение персонала

Вопрос №2 .

Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе)

*Тип ответа:* Многие из многих

*Варианты ответов:*

1. инструктаж;
2. ротация
3. ученичество и наставничество;
4. лекция;
5. разбор конкретных ситуаций;
6. деловые игры;

Вопрос №3 .

Выделяют следующие категории тестов, при отборе персонала

*Варианты ответов:*

1. квалификационные
2. психологические

Вопрос №4 .

В зависимости от места распространения ( поля деятельности) следует различать...

*Тип ответа:* Многие из многих

*Варианты ответов:*

1. целевой;
2. территориальный;
3. внутренний;
4. внешний.

Вопрос №5 .

Перед тем как принять предложение о работе необходимо оценить:

*Варианты ответов:*

1. перспективы карьерного роста
2. численность предприятия
3. свое физическое здоровье
4. количество конкурентов у предприятия

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ПК1

1. Рекрутинговый бизнес в России: возникновение и развитие.
2. Основные направления рекрутмента в России.
3. Рекрутинговые компании на рынке труда.
4. Рекрутмент как вид предпринимательской деятельности.
5. Классический рекрутинг как технология подбора кандидатов.

6. Подбор временного персонала в современных условиях.
7. Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства увольняемого персонала.
8. Технология прямого поиска кандидатов в системе рекрутинговых услуг.
9. Компетентностный подход в современном рекрутменте.
10. Graduate recruitment как технология подбора выпускников вузов.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Кейс для формирования «Владеть» компетенции ПК1

#### МЕТОДЫ ОТБОРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

#### Ролевая игра «Прием на работу»

Кандидат выступает в роли начальника подразделения и должен провести интервью с человеком, желающим получить работу в данном подразделении. Кандидату дается полчаса для изучения документов претендента. После проведения интервью кандидат должен дать устную оценку претендента и рекомендации о возможности его приема на работу.

Оценивается способность кандидата грамотно построить интервью, использовать его для получения необходимой информации, работа с документами, коммуникативные способности, обоснованность оценки.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе



Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Тест для формирования «Знать» компетенции ПК12

Вопрос №1 .

Маркетинг рассматривает рабочую силу с двух сторон

*Тип ответа:* Многие из многих

*Варианты ответов:*

1. как товар
2. как покупателя
3. как рабочее место
4. как клиента

Вопрос №2 .

Существуют следующие варианты классификации расходов на персонал

*Варианты ответов:*

1. по их типу;
2. по виду hr-деятельности;
3. по усмотрению руководителя.

Вопрос №3 .

Выделяют следующие две стратегии маркетинга

*Тип ответа:* Многие из многих

*Варианты ответов:*

1. массовая;
2. стратегия диверсификации;
3. стратегия специализации.
4. целевая;

Вопрос №4 .

\_\_\_\_\_ маркетинг сфокусирован на работниках, занятых в организации

*Варианты ответов:*

1. внутренний
2. внешний

Вопрос №5 .

Для того чтобы модель компетенций могла быть эффективно применена в Assessment Center, она должна быть:

*Тип ответа:* Многие из многих

*Варианты ответов:*

1. универсальной
2. компактной
3. легко измеримой

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ПК12**

1. Специфика найма в зарубежных странах:
    - модели найма в Японии и США;
    - модели найма в Германии и Англии;
    - модели найма во Франции и Испании;
    - модели найма во Франции и Испании;
    - модели найма в Африке и Корее.
  1. Зарубежные технологии рекрутмента:
    - Executive search;
    - Head hunting;
    - Лизинг персонала;
    - Аутсорсинг;
    - Аутстаффинг;
    - Аутплейсмент.
  1. Характеристика современного рынка рекрутинговых агентств
  2. Рейтинг рекрутинговых агентств г. Москвы.
5. Политика найма – дефиниции и проблематика.

6. Кадровый конкурс. Роль и значение в деятельности HR- служб современных предприятий.
7. Графологическая экспертиза как метод бесконтактного общения с кандидатом.
8. Физиогномическая экспертиза: За и против.
9. Использование астрологии в отборе кандидатов;
10. Использование соционики в системе найма и отбора.
11. Диагностические возможности тестов;
12. Прогностические возможности тестов.
13. Обзор современных зарубежных методик адаптации:
  - Secondment,
  - Buddying,
  - E-learning и (дистанционное обучение);
  - blended learning (смешанное обучение);
  - Job Shadowing;
14. Наставничество как неотъемлемая часть процедуры адаптации
15. Задачи системы профессионального наставничества
16. Оценка эффективности процесса адаптации.

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

#### Практическое задание для формирования «Владеть» компетенции ПК12

Вопросы для структурированного интервью при отборе руководителей

Составить вопросы анкеты-опросника.

Для успеха в руководящих должностях важны следующие характеристики:

1. Гибкость/способность приспосабливаться к изменениям;
2. Навыки установления отношений с другими людьми;

3. Способность обучать других;
4. Навыки устной коммуникации;
5. Навыки делегирования ответственности;
6. Навыки вовлечения других;
7. Сознательность;
8. Ориентация на командную работу;
9. Готовность учиться;
10. Творческое мышление;
11. Навыки письменной коммуникации.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Работа выполнена не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Работа выполнена не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки
Хорошо	Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Работа выполнена в полном объеме без ошибок с соблюдением необходимой последовательности действий

### Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

*Тема 1. Рекрутмент: содержание и основные категории. Современные подходы к определению понятий «рекрутмент» и «рекрутинг»*

1. Дать определение понятию «рекрутмент»
2. Рекрутинг как технология подбора персонала.
3. Рекрутмент как научная дисциплина.
4. Связь дисциплины «Основы рекрутмента» с другими учебными дисциплинами.
5. Классификация рекрутмента.

*Тема 2. Внутренний и внешний рекрутмент*

6. Основные характеристики внутреннего рекрутмента.
7. Внешний рекрутмент и его основные направления.
8. Сходства и отличия внешнего и внутреннего рекрутмента.

*Тема 3. Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие*

9. Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги в системе рыночных отношений.
10. Кадровые агентства и рекрутинговые компании в системе рынка труда.
11. Рынок рекрутинговых услуг как экономическая категория. Его важнейшие характеристики.
12. Основные этапы развития рынка рекрутинговых услуг в РФ.
13. Классификация организаций, предоставляющих услуги по подбору персонала.
14. Показатели эффективности деятельности рекрутинговых компаний.

*Тема 4. Основные направления рекрутмента и их характеристика. Классический рекрутмент*

15. Сущность и содержание классического рекрутмента.
16. Основные черты классического рекрутмента.
17. Использование активных методов поиска кандидатов в классическом рекрутменте. Технология «солнышко»

*Тема 5. «Executive search» и «хедхантинг» как направления рекрутмента.*

18. Сущность и содержание Executive search как направления рекрутмента.
19. Основные черты Executive search.
20. Агентства и компании, предоставляющие Executive search.
21. Хедхантинг : основные характеристики и область применения. Его особенности в России.

*Тема 6. Аутплейсмент: классификация и основные этапы*

22. Сущность и содержание аутплеймента.
23. Классификация аутплеймента.
24. Основные этапы аутплеймента.
25. Массовый и индивидуальный аутплейсмент.
26. Особенности аутплеймента в России.
27. Основные этапы технологии аутплеймента.

*Тема 7. Массовый подбор персонала*

28. Массовый подбор и его основные характеристики.
29. Внутренний и внешний массовый подбор.
30. Основные этапы технологии массового подбора персонала.

*Тема 8. Заемный труд и подбор временного персонала*

31. Заемный труд: понятие и основные характеристики.
32. Роль профсоюзов в развитии основных форм заемного труда.
33. Классификация заемного труда.
34. Основные направления подбора временного персонала.
35. Особенности подбора временного персонала в РФ. Противоречия в оказании услуг по лизингу персонала и российским законодательством.

*Тема 9. Подбор выпускников и студентов вузов и колледжей ( Graduate recruitment).*

36. Роль и место Graduate recruitment на рынке труда молодежи.
37. Основные характеристики Graduate recruitment.
38. Методы, используемые в Graduate recruitment
39. Тенденции развития Graduate recruitment в России

*Тема 10. Основные этапы и элементы рекрутинговых технологий во внешнем рекрутменте. Компетентностный подход в рекрутменте.*

40. Компетенция: определение, характеристики и классификация.
41. Взаимосвязь компетенции и компетентности.
42. Модель компетенций, профиль компетенций и профиль должности как инструменты рекрутинга.
43. Современные подходы к формированию профиля должности на основе модели компетенций.
44. Инструменты оценки компетенций.

*Тема 11. Основные этапы рекрутинга и их характеристика*

45. Рекрутинг: сущность и основные этапы.
46. Формирование профиля должности на основе Бланка-заявки
47. Реклама вакансии: правила составления и размещения
48. Интервью в процессе подбора кандидатов.
49. Телефонное интервью: правила проведения и основные этапы.
50. Виды и стили интервью.
51. Тестирование в процессе отбора.
52. Особенности и правила сбора рекомендаций.
53. Подготовка к интервью с заказчиком.
54. Предложение вакансии и адаптация на новом рабочем месте.

*Тема 12. Особенности технологии прямого поиска.*

55. Особенности технологии прямого поиска.
56. Основные этапы технологии прямого поиска и их характеристика.
57. 12 принципов Executive search.
58. 9 шагов снятия вакансии в Executive search

59. Хедхантинг : особенности и специфика технологии.  
 60. Отличия классического рекрутинга от технологии прямого поиска

*Тема 13. Правовое и документационное сопровождение рекрутинга.*

61. Конвенции и рекомендации МОТ, регламентирующие работу организаций в рекрутинговом бизнесе.  
 62. Проблемы правового регулирования социально-трудовых отношений в рекрутинговом бизнесе.  
 63. Нормативно-методическое обеспечение рекрутинга.

*Тема 14. Зарубежный опыт рекрутмента.*

64. Возникновение и развитие рекрутмента  
 65. Влияние глобализации, интеграции и информатизации мировой экономики на рекрутинговые процессы.  
 66. Влияние национальных, экономических и культурных особенностей на рекрутинговые процессы.

**Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

**7. Ресурсное обеспечение дисциплины**

Лицензионное программно-информационное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>

Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Вахрушев В.Д.	Учебное пособие. Организация труда персонала (практикум)	Московская государственная академия водного транспорта	2013	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/47942.html">http://www.iprbookshop.ru/47942.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Патласов О.Ю.	Маркетинг персонала	Дашков и К	2018	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/85252.html">http://www.iprbookshop.ru/85252.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Беляев М.К. Максимчук О.В. Навроцкий Б.А. Ильина Г.Н. Безнебева А.М. Некрасова О.О.	Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы	Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет	2014	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/26239.html">http://www.iprbookshop.ru/26239.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Денисов А.Ф.	Отбор и оценка персонала	Аспект Пресс	2016	учебно-методическое пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/80688.html">http://www.iprbookshop.ru/80688.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	Пономарева Т.Н. Дубино Н.В. Старикова М.С.	Маркетинг персонала	Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ	2017	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/80420.html">http://www.iprbookshop.ru/80420.html</a>	по логину и паролю
9.2.3	Баскина Т.В.	Техники успешного рекрутмента	Альпина Паблицер	2020	практическое руководство	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/93045.html">http://www.iprbookshop.ru/93045.html</a>	по логину и паролю

## **9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;



предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2020