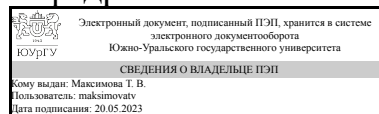


УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий выпускающей  
кафедрой



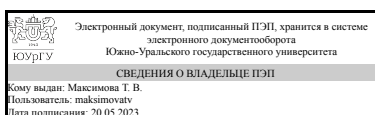
Т. В. Максимова

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.М0.04 Современные технологии рекрутинга  
для направления 38.04.03 Управление персоналом  
уровень Магистратура  
магистерская программа Управление человеческими ресурсами  
форма обучения заочная  
кафедра-разработчик Менеджмент

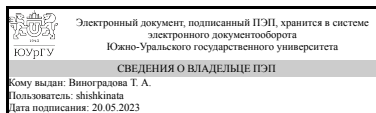
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

Зав.кафедрой разработчика,  
к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы,  
старший преподаватель



Т. А. Виноградова

## 1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения 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: изучение рекрутмента, определение его сущности и содержания; формирование умений и навыков реализации основных технологий рекрутмента; формирование научных представлений в области теории и практики рекрутинга посредством изучения научных подходов и технологий рекрутинга; сформировать навыки по оценке эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; овладеть основами разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

## Краткое содержание дисциплины

Разделы курса: 1. Найм, отбор, подбор персонала как подсистема управления человеческими ресурсами в организации. 2. Технологии рекрутинга.

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения	Знает: - бизнес-процессы в сфере отбора и оценки персонала и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; - технологии отбора и оценки персонала; - принципы набора, отбора и расстановки персонала Умеет: - ориентироваться в рыночных условиях, осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в области отбора и оценки персонала; - применять современные кадровые технологии в рекрутинге и взаимодействовать с кадровыми агентствами Имеет практический опыт: - разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде; - проведения переговоров с сотрудниками предприятия для сбора необходимой информации с целью формирования требований к кандидатам на вакантную должность

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Нет	Семинар по управлению человеческими ресурсами, Технологии развития персонала,

	Учебная практика (научно-исследовательская работа) (2 семестр), Учебная практика (научно-исследовательская работа) (3 семестр), Производственная практика (преддипломная) (5 семестр)
--	---

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Нет

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 20,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		1	
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12	
Лекции (Л)	8	8	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	87,5	87,5	
Выполнение практических заданий и решение кейсов	47,5	47,5	
Подготовка к экзамену	40	40	
Консультации и промежуточная аттестация	8,5	8,5	
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен	

#### 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Найм, отбор, подбор персонала как подсистема управления человеческими ресурсами в организации	6	4	2	0
2	Технологии рекрутинга	6	4	2	0

##### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Подсистема найма персонала	2
2	1	Стратегическое планирования потребностей в человеческих ресурсах	2

3	2	Технологии рекрутинга	2
4	2	Современные тренды в рекрутменте	2

## 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Система отбора персонала. Решение практической ситуации.	2
2	2	Составление профиля вакансии. Анализ модели компетенций.	2

## 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

## 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Выполнение практических заданий и решение кейсов	1. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА–М, 2005. – 234 с. 2. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. Н. В. Гринберг. – М.: ИНФРА–М, 2002. – 327 с. 3. Симченко, Н. А. Технологии рекрутинга : учебное пособие / Н. А. Симченко, В. Ю. Острик, И. М. Шаповалова. – Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2020. – 120 с. 4. Агеева, Ю. В. Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики : монография / Ю. В. Агеева. – 2–е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2016. – 256 с.	1	47,5
Подготовка к экзамену	1. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА–М, 2005. – 234 с. 2. Аширов, Д.А. Управление персоналом / Д. А. Аширов. – М.: Проспект, 2006. – 432 с. 3. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. Н. В. Гринберг. – М.: ИНФРА–М, 2002. – 327 с. 4. Журавлев, П. В. Управление человеческими ресурсами / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2002. – 447 с. 5. Симченко, Н. А. Технологии рекрутинга : учебное пособие / Н. А. Симченко, В. Ю. Острик, И. М. Шаповалова. – Симферополь : КФУ им. В.И.	1	40

	Вернадского, 2020. – 120 с. 6. Агеева, Ю. В. Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики : монография / Ю. В. Агеева. – 2–е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2016. – 256 с.		
--	---	--	--

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	1	Текущий контроль	Задание 1. Система отбора персонала	1	10	<p>Максимальная оценка 10 баллов. Задание состоит из 2 частей. Каждая часть оценивается в 5 баллов.</p> <p>5 баллов - студент полностью ответил на задание, провел необходимый анализ/описание, сделаны выводы  4 балла - студент полностью ответил на задание, провел необходимый анализ/описание, но не сделаны выводы  3 балла - студент полностью ответил на задание, провел анализ/описание не в полной мере, не сделаны выводы  2 балла - студент не полностью ответил на задание, провел анализ/описание не в полной мере, не сделаны выводы  1 балл - студент не полностью ответил на задание, не провел анализ/описание, не сделаны выводы  0 баллов - студент не представил ответ на задание</p>	экзамен
2	1	Текущий контроль	Задание 2. Составление профиля вакансии	1	5	<p>Максимальная оценка 5 баллов. Количество заданий - 1.</p> <p>5 баллов - студент полностью ответил на задание, провел необходимый анализ/описание, требования к должности сформулированы  4 балла - студент полностью ответил на задание, провел необходимый анализ/описание, требования к должности сформулированы не конкретно  3 балла - студент полностью ответил на задание, провел анализ/описание не</p>	экзамен

					<p>в полной мере, требования к должности сформулированы не конкретно</p> <p>2 балла - студент не полностью ответил на задание, провел анализ/описание не в полной мере, требования к должности сформулированы не конкретно</p> <p>1 балл - студент не полностью ответил на задание, не провел анализ/описание, требования к должности не сформулированы</p> <p>0 баллов - студент не представил ответ на задание</p>		
3	1	Текущий контроль	Задание 3 – Подбор и отбор нового персонала	1	10	<p>Максимальная оценка 10 баллов. Задание состоит из 2 частей. Каждая часть оценивается в 5 баллов.</p> <p>5 баллов - студент полностью ответил на задание, провел необходимый анализ/описание, сделаны выводы</p> <p>4 балла - студент полностью ответил на задание, провел необходимый анализ/описание, но не сделаны выводы</p> <p>3 балла - студент полностью ответил на задание, провел анализ/описание не в полной мере, не сделаны выводы</p> <p>2 балла - студент не полностью ответил на задание, провел анализ/описание не в полной мере, не сделаны выводы</p> <p>1 балл - студент не полностью ответил на задание, не провел анализ/описание, не сделаны выводы</p> <p>0 баллов - студент не представил ответ на задание</p>	экзамен
4	1	Текущий контроль	Задание 4 - Модель компетенций	1	10	<p>Максимальная оценка 10 баллов. Задание состоит из 2 частей. Каждая часть оценивается в 5 баллов.</p> <p>5 баллов - студент полностью ответил на задание, провел необходимый анализ/описание, сделаны выводы</p> <p>4 балла - студент полностью ответил на задание, провел необходимый анализ/описание, но не сделаны выводы</p> <p>3 балла - студент полностью ответил на задание, провел анализ/описание не в полной мере, не сделаны выводы</p> <p>2 балла - студент не полностью ответил на задание, провел анализ/описание не в полной мере, не сделаны выводы</p>	экзамен

						1 балл - студент не полностью ответил на задание, не провел анализ/описание, не сделаны выводы 0 баллов - студент не представил ответ на задание	
5	1	Текущий контроль	Задание 5 - Анализ ИТ-продуктов для автоматизации процесса отбора и найма персонала	1	8	Максимальная оценка 8 баллов. Всего студентам нужно проанализировать 4 программных продукта. Анализ и описание по каждой программе оценивается в 2 балла.  2 балла – дана подробная характеристика программы, произведено сравнение, сделаны рекомендации 1 балл – дана характеристика программы, сравнение либо не произведено, либо представлено кратко, рекомендации не сделаны 0 баллов – студент не представил характеристику программа	экзамен
6	1	Текущий контроль	Задание 6 – Анализ деятельности кадровых агентств	1	9	Максимальная оценка 9 баллов. Всего студентам нужно проанализировать 3 кадровые агентства. Анализ и описание по каждому агентству оценивается в 3 балла.  3 балла – дана подробная характеристика агентства, произведено сравнение, сделаны рекомендации 2 балла – дана характеристика агентства, сравнение либо не произведено, либо представлено кратко, сделаны рекомендации 1 балл – дана характеристика агентства, сравнение не произведено, рекомендации не сделаны 0 баллов – студент не представил характеристику агентства	экзамен
7	1	Текущий контроль	Задание 7 – Эссе	1	8	Максимальная оценка 8 баллов.  1) В 3 балла оценивается полнота раскрытия материала по теме эссе 3 балла - студент полностью раскрыл материал по теме эссе, сделаны выводы, студент использовал научную литературы, имеет список литературы 2 балла - студент полностью раскрыл материал по теме эссе, сделаны выводы, студент не использовал научную литературы 1 балл - студент не полностью раскрыл материал по теме эссе, не сделаны выводы или студент не использовал научную литературы	экзамен

					<p>0 баллов - студент не представил ответ на задание</p> <p>2) В 2 балла оценивается оригинальность работы: 2 балла – оригинальность работы более 70% 1 балл – оригинальность работы от 50 до 70% 0 баллов – оригинальность работы менее 50%</p> <p>3) В 3 балла оценивается аргументация собственной позиции по теме эссе 3 балла – студент дает свое мнение по всем ключевым вопросам, аргументирует свою позицию 2 балла – студент дает свое мнение по всем ключевым вопросам, но при этом аргументация представлено не по всем позициям 1 балл – студент дает свое мнение по всем ключевым вопросам, но не аргументирует свою позицию 0 баллов – студент не дает свое мнение по всем ключевым вопросам</p>		
8	1	Бонус	Бонус	-	15	<p>+15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде</p>	экзамен
9	1	Промежуточная аттестация	Экзамен	-	40	<p>Максимальная оценка за экзамен - 40 балла. Зачет состоит из 2 частей. Часть 1 – Теоретическая. Студенту выдается 2 теоретических вопроса, каждый из которых оценивается в 10 баллов. Итого 20 баллов за теоретическую часть. Часть 2 – Практическая. Студенту выдается 2 практических задания. Каждое задание оценивается в 10 баллов. Итого 20 балла за практическую часть.</p> <p>Оценивание теоретической части по каждому вопросу: 10 баллов - вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, смог ответить на дополнительные вопросы по курсу 9 баллов - вопрос полностью раскрыт,</p>	экзамен



					<p>студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, но не смог ответить на дополнительные вопросы по курсу</p> <p>8 баллов - вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, студент отказывается ответить на дополнительные вопросы по курсу</p> <p>7 баллов - вопрос полностью раскрыт, студент ответил на все вопросы преподавателя по темам, но имеются несущественные неточности в ответе</p> <p>6 баллов - вопрос полностью раскрыт, студент ответил не на все вопросы преподавателя по темам и имеются несущественные неточности в ответе</p> <p>5 баллов - вопрос полностью раскрыт, студент ответил не на все вопросы преподавателя по темам и имеются существенные неточности в ответе</p> <p>4 балла - вопрос не полностью раскрыт, студент ответил не на все вопросы преподавателя по темам и имеются существенные неточности в ответе</p> <p>3 балла - вопрос не полностью раскрыт, студент не ответил ни на один вопрос преподавателя по темам</p> <p>2 балла - вопрос не полностью раскрыт, студент не ответил ни на один вопрос преподавателя по темам, студент путается в темах, не знает ключевых понятий курса</p> <p>1 балл - вопрос не полностью раскрыт, студент не ответил ни на один вопрос преподавателя по темам, студент путается в темах, не знает ключевых понятий курса, имеются серьезные ошибки в представлении данных</p> <p>0 баллов - вопрос не раскрыт</p> <p>Оценивание практической части по каждому заданию:</p> <p>10 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент использует полученные знания для обоснования своего ответа, сделаны выводы, показана собственная позиция при ответе на вопрос;</p> <p>9 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент использует полученные знания для обоснования своего ответа, сделаны выводы, собственная позиция при ответе на вопрос раскрыта, но имеют противоречия в</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>высказываниях;</p> <p>8 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент использует полученные знания для обоснования своего ответа, сделаны выводы, собственная позиция при ответе на вопрос отражена неконкретно;</p> <p>7 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент использует полученные знания для обоснования своего ответа, сделаны выводы, но не показана собственная позиция при ответе на вопрос;</p> <p>6 баллов – вопрос полностью раскрыт, студент использует полученные знания для обоснования своего ответа, выводы представлены расплывчато, собственная позиция при ответе на вопрос отражена неконкретно;</p> <p>5 баллов - вопрос полностью раскрыт, студент использует полученные знания для обоснования своего ответа, выводы представлены расплывчато, не показана собственная позиция при ответе на вопрос;</p> <p>4 балла - вопрос полностью раскрыт, студент использует полученные знания для обоснования своего ответа, не сделаны выводы, не показана собственная позиция при ответе на вопрос;</p> <p>3 балла - вопрос полностью раскрыт, студент не в полной мере использует полученные знания для обоснования своего ответа, не сделаны выводы, не показана собственная позиция при ответе на вопрос;</p> <p>2 балла - вопрос полностью раскрыт, студент не использует полученные знания для обоснования своего ответа, не сделаны выводы, не показана собственная позиция при ответе на вопрос;</p> <p>1 балл - вопрос раскрыт не полностью, студент не использует полученные знания для обоснования своего ответа, не сделаны выводы, не показана собственная позиция при ответе на вопрос;</p> <p>0 баллов - вопрос не раскрыт</p>	
--	--	--	--	--	---	--

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
------------------------------	----------------------	---------------------

экзамен	Студент получает оценку за экзамен по результатам текущей успеваемости. В случае, если студент не набрал баллы на желаемую оценку или желает ее повысить, то он сдает экзамен в устной форме. Предварительно студент получает 4 задания: 2 теоретических вопроса и 2 практических задания. Студент 30 минут готовится к ответу. После чего подходит к преподавателю с отвечает на вопросы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на 1 задание соответствует 10 баллу.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения
---------	---	---

### 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
ПК-1	Знает: - бизнес-процессы в сфере отбора и оценки персонала и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; - технологии отбора и оценки персонала; - принципы набора, отбора и расстановки персонала	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ПК-1	Умеет: - ориентироваться в рыночных условиях, осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в области отбора и оценки персонала; - применять современные кадровые технологии в рекрутинге и взаимодействовать с кадровыми агентствами	+	+	+	+	+	+	+	+	+
ПК-1	Имеет практический опыт: - разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде; - проведения переговоров с сотрудниками предприятия для сбора необходимой информации с целью формирования требований к кандидатам на вакантную должность	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

#### а) основная литература:

1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Текст] Учеб. Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2005. - 234,[1] с.
2. Аширов, Д. А. Управление персоналом Учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" Д. А. Аширов. - М.: Проспект, 2006. - 432 с.

#### б) дополнительная литература:

1. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст] М. Армстронг ; пер. с англ. Н. В. Гринберг. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 327,[1] с. ил.
2. Журавлев, П. В. Управление человеческими ресурсами : Опыт индустриально развитых стран [Текст] учеб. пособие для вузов по специальности "Экономика труда" П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - М.: Экзамен, 2002. - 447 с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:  
Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Современные технологии рекрутинга Методические указания сост. Т.А. Виноградова; под ред. Смирновой И.Г. – Челябинск Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 17 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Современные технологии рекрутинга Методические указания сост. Т.А. Виноградова; под ред. Смирновой И.Г. – Челябинск Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 17 с.

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Симченко, Н. А. Технологии рекрутинга : учебное пособие / Н. А. Симченко, В. Ю. Острик, И. М. Шаповалова. — Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2020. — 120 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/164919">https://e.lanbook.com/book/164919</a>
2	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Агеева, Ю. В. Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики : монография / Ю. В. Агеева. — 2-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 256 с. <a href="https://e.lanbook.com/book/74692">https://e.lanbook.com/book/74692</a>

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)
2. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Экзамен	570 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

