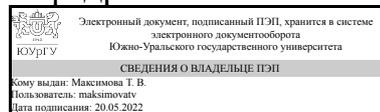


УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



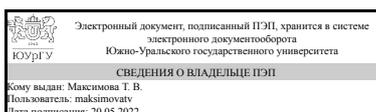
Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.М1.04 Современные технологии рекрутинга
для направления 38.04.03 Управление персоналом
уровень Магистратура
магистерская программа Управление человеческими ресурсами
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

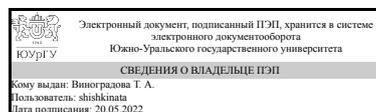
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

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,

	Производственная практика, преддипломная практика (5 семестр), Учебная практика, научно-исследовательская работа (2 семестр), Учебная практика, научно-исследовательская работа (3 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	
с применением дистанционных образовательных технологий	0		
Подготовка к экзамену	40	40	
Выполнение практических заданий и решение кейсов	47,5	47,5	
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 планирование 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
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. 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.	1	40
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.	1	47,5

	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.		
--	---	--	--

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	Максимальная оценка 10 баллов. Задание состоит из 2 частей. Каждая часть оценивается в 5 баллов. 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	экзамен
2	1	Текущий контроль	Задание 2. Составление профиля вакансии	1	5	Максимальная оценка 5 баллов. Количество заданий - 1. 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	экзамен

						<p>на задание, провел анализ/описание не 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</p>	экзамен

						<p>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>	
5	1	Текущий контроль	Задание 5 - Анализ ИТ-продуктов для автоматизации процесса отбора и найма персонала	1	8	<p>Максимальная оценка 8 баллов. Всего студентам нужно проанализировать 4 программных продукта. Анализ и описание по каждой программе оценивается в 2 балла.</p> <p>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</p>	экзамен
6	1	Текущий контроль	Задание 6 – Анализ деятельности кадровых агентств	1	9	<p>Максимальная оценка 9 баллов. Всего студентам нужно проанализировать 3 кадровые агентства. Анализ и описание по каждому агентству оценивается в 3 балла.</p> <p>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</p>	экзамен
7	1	Текущий контроль	Задание 7 – Эссе	1	8	<p>Максимальная оценка 8 баллов.</p> <p>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</p>	экзамен

					<p>использовал научную литературы 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</p>	экзамен

					<p>9 баллов - вопрос полностью раскрыт, 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, имеется серьёзные 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</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>имеют противоречия в 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	Процедура проведения	Критерии оценивания
-------------------	----------------------	---------------------

аттестации		
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. 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. https://e.lanbook.com/book/164919
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. https://e.lanbook.com/book/74692

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:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(31.12.2020)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	451 (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
Экзамен	570 (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