

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им.  
Н.И. Лобачевского»**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

(факультет / институт / филиал)

**УТВЕРЖДЕНО**  
решением президиума Учёного совета  
ННГУ  
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛА**

(наименование дисциплины (модуля))

**Уровень высшего образования**

**БАКАЛАВРИАТ**

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

**Направление подготовки / специальность**

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

**Направленность образовательной программы**

**УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

**Квалификация (степень)**

**БАКАЛАВР**

(бакалавр / магистр / специалист)

**Форма обучения**

**ОЧНАЯ**

(очная / очно-заочная / заочная)

**Нижний Новгород**

**2021 год**

## 1. МЕСТО И ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Рекрутинг персонала» относится к дисциплинам вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули) Дисциплины по выбору учебного плана основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина «Рекрутинг персонала» является дисциплиной по выбору и изучается на 3 курсе бакалавриата в 6 семестре.

### Целями освоения дисциплины являются:

формирование у студентов теоретических знаний в области технологий подбора персонала, а также формирования практических навыков в реализации эффективных стратегий найма персонала.

Прохождение дисциплины «Рекрутинг персонала» направлено на формирование компетенций ОПК-4; ПК-2; ПК-3, ПК-16, ПК-38.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю),
<b>ОПК- 4</b> - Владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	<i>Знать:</i> Принципы и технологии взаимодействия с внешними организациями, влияющими на функционирование рынка труда <i>Уметь:</i> Организовывать эффективное взаимодействие и коммуникацию с внешними организациями. <i>Владеть:</i> Инструментами эффективного взаимодействия и коммуникации с внешними организациями. <i>Мотивация:</i> быть готовым организовать эффективное взаимодействие с внешними организациями при разработке и реализации политики привлечения и подбора персонала
<b>ПК – 2</b> – Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	<i>Знать:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Принципы кадрового планирования</li> <li>• Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала</li> </ul> <i>Уметь:</i> Анализировать рынок, выявлять потенциальные источники поиска кандидатов <i>Владеть:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Методами оценки рынка труда</li> <li>• Технологиями привлечения персонала</li> </ul> <i>Мотивация:</i> быть готовым разработать и реализовать эффективную стратегию поиска и привлечения персонала
<b>ПК – 3</b> – Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением	<i>Знать:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методы выявления потребностей заказчиков подбора</li> <li>• методы оценки персонала при найме</li> </ul> <i>Уметь:</i> эффективно планировать и планировать кампанию по подбору персонала <i>Владеть:</i> методиками оценки кандидатов в применении к задачам

методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	должности и корпоративной культуре компании <i>Мотивация:</i> быть готовым эффективно организовать компанию по подбору персонала на основе потребностей заказчиков подбора, характеристик компании и специфики отрасли
<b>ПК – 16</b> – Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	<i>Знать:</i> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала <i>Уметь:</i> применять на практике методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии подбора персонала <i>Владеть:</i> методиками разработки конкурентоспособной стратегии подбора персонала <i>Мотивация:</i> быть готовым провести качественный анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии подбора персонала компании
<b>ПК – 38</b> – Владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	<i>Знать:</i> Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами. <i>Уметь:</i> Организовывать эффективное взаимодействие и коммуникацию с общественными организациями и профсоюзами <i>Владеть:</i> Инструментами эффективного взаимодействия и коммуникации с общественными организациями и профсоюзами <i>Мотивация:</i> быть готовым организовать эффективное взаимодействие с общественными организациями и профсоюзами при разработке и реализации кадровой политики

### 3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы, всего 72 часа, из которых:

- очная форма обучения: 33 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (32 часа занятия семинарского типа - практические занятия, 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 39 часов составляет самостоятельная работа обучающегося;
- заочная форма обучения: 10 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов занятия семинарского типа - практические занятия, 2 часа – мероприятия промежуточной аттестации), 58 часов составляет самостоятельная работа обучающегося. 4 часа – подготовка к промежуточной аттестации.

#### Структура дисциплины (модуля)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),  форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		В том числе						Самостоятельная работа обучающегося,	
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы							
			из них							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		Всего			
	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное
Раздел 1. <i>Кадровое планирование и привлечение персонала</i>										

Тема 1.1. Принципы и технологии взаимодействия с внешними организациями, влияющими на функционирование рынка труда. Классификация рекрутинговых агентств в зависимости от технологии работы. Методы и инструменты эффективной работы с рекрутинговыми (кадровыми) агентствами.	4	7			2	1	2	1	2	6
Тема 1.2. Понятие стратегического и тактического кадрового планирования. Цели и задачи кадрового планирования. Методы оценки кадрового потенциала компании.	6	7			2	1	2	1	4	6
Тема 1.3. Методы анализа рынка труда. Источники привлечения персонала. Маркетинговые технологии в рекрутинге. Разработка стратегии подбора. Позиционирование вакансий.	10	9			4	1	4	1	6	8
Раздел 2. <i>Организация поиска и оценки кандидатов.</i>										
Тема 2.1. Формирования профиля. Понятие квалификационной карты и карты компетенций. Методы разработки основных критериев оценки кандидатов.	8	7			4	1	4	1	4	6
Тема 2.2. Инструменты рекрутинга. Технологии рекрутинга. Внутренние и внешние источники поиска кандидатов. Интернет-технологии в рекрутинге. Организация работы по поиску кандидатов.	12	9			6	1	6	1	6	8
Тема 2.3. Типовые этапы отбора персонала и их содержание. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов. Анализ резюме. Методы оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Техника оформления отчетов о собеседовании. Получение и проверка рекомендаций и отзывов для внешних и внутренних соискателей.	19	15			8	1	8	1	11	14
Раздел 3. <i>Конкурентоспособная стратегия подбора персонала.</i>										
Тема 3.1. Методы анализа и	8	7			4	1	4	1	4	6

мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала. Анализ эффективности рекрутинга. Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии.										
Тема 3.2. Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.	4	5			2	1	2	1	2	4

*\*Текущий контроль успеваемости реализован в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций*

#### 4. Образовательные технологии включают:

- в рамках **контактной (аудиторной)** работы различные виды активных/интерактивных форм проведения практических занятий: круглые столы (дискуссии, дебаты и т.д.) с обсуждением теоретических материалов; мини-конференция, деловые игры, презентация решений кейс-задач.
- в рамках подготовки к практическим / семинарским занятиям, прочтение и анализ научной литературы по теме, подбор и анализ статистических материалов; выполнение разноуровневых индивидуальных /групповых заданий; подготовка решений кейс-задач, подготовка презентации по темам круглых столов и практических заданий в рамках мини-конференции.

#### 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

##### Задания к разделу 1.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Круглый стол:

- Государственные организации и их роль в развитии рынка труда.
- Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.
- Отличительные особенности подбора персонала в рекрутинговых агентствах.
- Аутплейсмент и лизинг персонала: условия применения, положительные и отрицательные эффекты использования.
- Методы анализа рынка труда и выявление потенциальных источников поиска персонала
- Принципы кадрового планирования
- Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала
- Маркетинговые технологии в рекрутинге: «позиционирование», «целевая аудитория», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама»

В) Кейс-задача

- Разработать стратегии поиска кандидата на предложенные преподавателем вакансии.

- Провести качественный анализ предложенных преподавателем объявлений о вакансиях: обнаружить и описать ошибки и «сильные» стороны, оценить степень соответствия объявлений интересам потенциальной целевой аудитории кандидатов.
- Самостоятельно составить объявление на заданную вакансию. Студенты оценивают объявления друг друга и заявляют о своем желании откликнуться на данную вакансию. Цель: собрать как можно больше откликов «кандидатов».

#### Г) Практическое задание

- Провести качественный анализ мероприятий по развитию регионального рынка труда, анонсированных на сайте Государственной службы занятости населения Нижегородской области
- Провести анализ информации о профессионально - квалификационной структуре граждан, обратившихся в целях поиска подходящей работы в Государственную службу занятости населения Нижегородской области
- Провести мониторинг и анализ кадровых агентств Нижнего Новгорода (список: наименование, контакты, специализация)
- Провести анализ рынка труда и на основании проведенного анализа определить условия найма сотрудников (релевантные рынку) для вновь вводимой должности на предприятии

#### Задания к разделу 2.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2,3 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

#### Б) Круглый стол:

- Методы моделирования компетенций
- Группы компетенций, необходимых при создании профиля вакансии
- Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации
- Внутренние и внешние источники поиска кандидатов: условия и специфика применения
- Особенности и целесообразность поиска кандидатов методом хэдхантинга.
- Структура собеседования
- Анализ методов оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Условия и технологии применения.
- Преимущества и недостатки тестирования при оценке кандидатов.
- Наиболее эффективные формы интервью и способы их проведения.
- Технология и цели организации ассесмент-центра
- Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата.
- Правила, этические принципы и нормы законодательства, касающиеся проверки рекомендаций на соискателей.

#### В) Кейс-задача

- Провести интервью с преподавателем, выступающим в роли заказчика вакансии. Заполнить по итогам интервью бланк «Заявки на подбор персонала», провести отбор кандидатов, используя интернет-ресурсы на основе заполненной заявки, представить 10 выбранных резюме кандидатов. Преподаватель оценивает, насколько его видение будущего сотрудника совпадает с представленными студентом резюме. Таким образом происходит оценка качества заполненной Заявки на подбор.

- Определить и назвать релевантные и наиболее эффективные источники поиска кандидатов на предложенные вакансии. Найти не менее 3-х кандидатов, используя выбранные источники поиска.
- Оценка подобранных резюме на соответствие предложенной Заявки на вакансию. Выбор подходящих кандидатов на основе анализа резюме. Определение направлений дальнейшей работы с кандидатами.
- На основе анализа видео-фрагмента интервью составить профессионально-психологический портрет кандидата.
- На основании видео-записи процедуры проведения ассессмент-центра выбрать наиболее подходящего кандидата на предложенную вакансию из участников, проходящих ассессмент-центр.

#### Г) Деловая игра

- Деловая игра «Аукцион»

Соревнование среди студентов, кто назовет наибольшее количество возможных источников поиска и подбора персонала. Выигрывает последний, назвавший свой вариант. Цель задания: обозначить максимальное количество возможных современных источников поиска персонала.

- Деловая игра «Интервью»

Подготовить и провести интервью с кандидатом на предложенную преподавателем вакансию. Задача: разработать и реализовать сценарий интервью, релевантный вакансии и Заявке на вакансию. Сформулировать заключение по кандидату.

#### Д) Практическое задание:

- Провести сравнительный анализ Заявок на подбор персонала, выявить и дополнить отсутствующую информацию.
- На основании видео-фрагментов различных форм интервью (кейс-интервью, интервью по компетенциям, стресс-интервью и т.д.) описать возможные ситуации использования каждой из форм и провести сравнительный анализ эффективности.

### **Задания к разделу 3.**

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7)

#### Б) Круглый стол:

- Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала.
- Технологии анализа эффективности рекрутинга
- Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии
- Формирование HR-бренда как элемент стратегии компании в области подбора персонала
- Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.

#### В) Кейс-задача

- Провести анализ предложенной стратегии подбора персонала на предмет ее соответствия заявленной стратегии развития компании и релевантности условиям рынка труда
- Дать рекомендации по разработке эффективной стратегии в области подбора персонала в соответствии с предложенным описанием компании.

#### Г) Написание эссе.

Письменная работа обязательно включает анализ научных источников по теме и самостоятельно подобранных статистических данных. Объем работы – 4 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору обучающегося):

- Взаимосвязь стратегии в области подбора персонала со стратегией развития организации
- Критерии оценки конкурентоспособности стратегии в области подбора персонала в организации в условиях современного рынка труда
- Роль HR- маркетинга в разработке и реализации стратегии компании в области подбора
- Организация эффективного взаимодействия с общественными организациями при разработке и реализации кадровой политики

## 6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).

6.1 Перечень и описание компетенций приведено в Приложении 1.

6.2 Аттестация по дисциплине проходит в виде зачета. Зачет выставляется по результатам оценивания представленных обучающимся письменных работ (отчетов, практических заданий), презентаций решений заданий-кейсов и индивидуального собеседования по контрольным вопросам. Шкала оценивания отчетов, презентаций и индивидуального собеседования: «зачет – незачет»<sup>1</sup>.

**Двузначная измерительная шкала оценки сформированности компетенций**

(оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

ПУНКТ ШКАЛЫ	ОЦЕНКА	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
		оценка полноты знаний	оценка сформированности умений и навыков	оценка развития способностей	оценка мотивационной готовности к деятельности
1	Не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований	Имеющихся умений не достаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение	Уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), требуется	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует
2	Зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям	Сформированные умения позволяют решать практические задачи	Уровень развития способности не ниже среднего	Учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества

6.3. Критерии\* и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций.

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы	Процедуры оценивания результатов обучения
--	---	---

<sup>1</sup> Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – С. 13.



	формирования компетенций	
<b>ОПК- 4</b> - Владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	<p><i>Знать:</i> Принципы и технологии взаимодействия с внешними организациями, влияющими на функционирование рынка труда</p> <p><i>Уметь:</i> Организовывать эффективное взаимодействие и коммуникацию с внешними организациями.</p> <p><i>Владеть:</i> Инструментами эффективного взаимодействия и коммуникации с внешними организациями.</p> <p><i>Мотивация:</i> быть готовым организовать эффективное взаимодействие с внешними организациями при разработке и реализации политики привлечения и подбора персонала</p>	Дискуссия 1(Б), практическое задание 1(Г)
<b>ПК – 2</b> – Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Принципы кадрового планирования</li> <li>• Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала</li> </ul> <p><i>Уметь:</i> Анализировать рынок, выявлять потенциальные источники поиска кандидатов</p> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Методами оценки рынка труда</li> <li>• Технологиями привлечения персонала</li> </ul> <p><i>Мотивация:</i> быть готовым разработать и реализовать эффективную стратегию поиска и привлечения персонала</p>	Дискуссия 1(Б), кейс-задания 1(В)
<b>ПК – 3</b> – Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методы выявления потребностей заказчиков подбора</li> <li>• методы оценки персонала при найме</li> </ul> <p><i>Уметь:</i> эффективно планировать и планировать кампанию по подбору персонала</p> <p><i>Владеть:</i> методиками оценки кандидатов в применении к задачам должности и корпоративной культуре компании</p> <p><i>Мотивация:</i> быть готовым эффективно организовать кампанию по подбору персонала на основе потребностей заказчиков подбора, характеристик компании и специфики отрасли</p>	Дискуссия 2(Б), кейс-задания 2(В), деловая игра 2(Г), практическое задание 2(Д)
<b>ПК – 16</b> – Владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	<p><i>Знать:</i> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p><i>Уметь:</i> применять на практике методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии подбора персонала</p> <p><i>Владеть:</i> методиками разработки конкурентоспособной стратегии подбора персонала</p> <p><i>Мотивация:</i> быть готовым провести качественный анализ и мониторинг</p>	Дискуссия 3(Б), кейс-задание 3(В), написание эссе (3Г)

	конкурентоспособности стратегии подбора персонала компании	
<b>ПК – 38</b> – Владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	<p><i>Знать:</i> Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.</p> <p><i>Уметь:</i> Организовывать эффективное взаимодействие и коммуникацию с общественными организациями и профсоюзами</p> <p><i>Владеть:</i> Инструментами эффективного взаимодействия и коммуникации с общественными организациями и профсоюзами</p> <p><i>Мотивация:</i> быть готовым организовать эффективное взаимодействие с общественными организациями и профсоюзами при разработке и реализации кадровой политики</p>	<i>Дискуссия 3(Б), кейс-задание 3(В), написание эссе (3Г)</i>

\*критерии оценивания работ в условиях дихотомической системы соответствуют основным требованиям к заданиям, прописанным в п.5.

**6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы,** необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Задания для текущего контроля знаний и шкала/критерии оценивания представлены в пункте 5.

Вопросы для итогового /индивидуального собеседования:

1. Принципы и технологии взаимодействия с внешними организациями, влияющими на функционирование рынка труда
2. Принципы кадрового планирования
3. Разработка стратегий привлечения персонала
4. Маркетинг персонала
5. Методы формирования профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации
6. Внутренние и внешние источники поиска кандидатов: условия и специфика применения
7. Технологии организации подбора кандидатов на вакантные должности
8. Структура собеседования
9. Методы оценки кандидата: интервью, тестирование, ассесмент-центр. Условия и технологии применения.
10. Наиболее эффективные формы интервью и способы их проведения.
11. Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала.
12. Технологии анализа эффективности рекрутинга
13. Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии
14. Принципы и технологии взаимодействия с общественными организациями и профсоюзами.

**6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.**

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД.

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) основная литература:**

1. Авдеев В. В. – Управление персоналом : технология формирования команды: [учеб. пособие]. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 554 с. – ISBN 5-279-02380-9 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 4).
2. Армстронг М. – Практика управления человеческими ресурсами: учеб. для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования". – СПб.: Питер, 2005. – 832 с. – ISBN 5-88782-415-8(2) (экземпляров в библиотеке ННГУ – 3).
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=899756>
4. Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации: Учебник / Минченкова О. Ю., Фёдорова Н. В. – М.: КноРус, 2011. – 536 с. – ISBN 978-5-406-00903-1 (экземпляров в библиотеке ННГУ – 9).
5. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 384 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513091>
6. Чащегорова Н.А. Рекрутинг [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов направления 080400 – «Управление персоналом» всех форм обучения. – Екатеринбург, 2013. – 109с. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29339130>

### **б) дополнительная литература:**

1. Беликова, И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. – Ставрополь, 2014. – 68 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>
2. Горелова Л.И. Кадровые агентства и биржи труда: две большие разницы // Национальная Ассоциация Ученых. – 2015. – № 2-7 (7). – С. 136-139. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29154044>
3. Иванова, С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час [Электронный ресурс] / Светлана Иванова. - 9-е изд., перераб. и доп. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 269 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519223>
4. Иванова, С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Электронный ресурс] / Светлана Иванова. - М.: Альпина Паблишер, 2013. - 173 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519297>
5. Калинина Н.Ю. Подходы к определению комплексной оценки компетенций персонала при формировании команд управления проектами // Научный вестник Воронежского государственного архитектурно-строительного университета. Серия: Управление строительством. –2013. – № 1 (4). – С. 228-232. (elibrary.ru)
6. Литвиненко Г.Н Кадровый маркетинг как эффективный инструмент взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2017. – № 129. – С. 943-954. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29328504>
7. Морозов М.Н., Кошениц К.С. Методические подходы к формированию эффективных межфункциональных команд // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. –№ 6-1 (87). – С. 187-189. (elibrary.ru)
8. Оценка персонала в организации /Асалиев,А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 200 с.: 60х90 1/16. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511069>
9. Рябова А.В. Современные методы подбора персонала: мобильный рекрутинг и рекрутинг через социальные сети // Актуальные проблемы гуманитарных наук. Труды XII Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и

- молодых ученых. Национальный исследовательский Томский политехнический университет. – 2013. – С. 271-273. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20385850>
10. Синицкая А.А. Рекрутинг в социальных сетях / Синицкая А.А., Гайнутдинова Л.И. // Молодая наука-2015. Сборник материалов шестой региональной научной конференции студентов и аспирантов. – 2015. – С. 87-93. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25310100>
  11. Степкина Ю.Ю. Эффективный рекрутинг: взаимодействие с заказчиком вакансии // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). – 2017. – С. 335-338. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29342351>
  12. Одегов Ю.Г. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы / Одегов Ю.Г., Карташов С.А. и др. // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – № 10-1. – С. 156. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26678692>
  13. Тугушева М.Р. Рекрутинг как инновационный институт рынка труда в России // Инновационная деятельность. – 2011. – № 3. – С. 33b-37a. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17274907>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- научная электронная библиотека [znanium.com](http://znanium.com)
- Журнал менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
- Российский журнал менеджмента <http://www.rjm.ru/>
- Журнал Новый менеджмент <http://www.new-management.info/>
- Портал электронный <http://www.hr-journal.ru>
- Рекрутинговые порталы: [www.hh.ru](http://www.hh.ru), [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru), [www.rabota.ru](http://www.rabota.ru)

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

### **8.1. Материально-техническое обеспечение**

В процессе преподавания дисциплины требуется учебная аудитория для проведения занятий, оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

### **8.2. Программное обеспечение**

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

---

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор(ы) ст. преп. Михайлова В.В.

Рецензент: проф. Вакуленко Р.Я.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.