

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Технологии рекрутмента

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 Технологии рекрутмента относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач	ИПК-3.1: Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления ИПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы ИПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты	ИПК-3.1: ЗНАТЬ: исторический опыт регулирования рынка труда в развитых странах; административные и экономические меры воздействия государства на рынок труда; методы государственного воздействия на предложение труда и спрос на труд; особенности, проблемы и перспективы минимальной заработной платы в России; цель и составные части государственной политики занятости, их характеристику и особенности реализации; формы и методы управления занятостью в условиях рыночной экономики; порядок разработки и механизм реализации программ занятости; права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости ИПК-3.2: УМЕТЬ: анализировать влияние налогов, трансфертов и субсидий на трудовую активность населения; практику использования	Доклад-презентация Задания Кейс-задание Опрос Реферат	Зачёт: Контрольные вопросы Тест

		<p>минимальной заработной платы за рубежом и в России; понимать границы государственного регулирования трудовых отношений; анализировать эффективность квотирования рабочих мест, программ создания и сохранения рабочих мест, развития предпринимательства и самозанятости как элементов государственной политики занятости;</p> <p>ИПК-3.3: ВЛАДЕТЬ: оценкой эффективности государственного регулирования рынка труда; методикой разграничения активных и пассивных мер при осуществлении политики занятости;</p>		
ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации	<p>ИПК-4.1: Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях</p> <p>ИПК-4.2: Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности</p> <p>ИПК-4.3: Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации</p>	<p>ИПК-4.1: ЗНАТЬ: сущность понятия «рекрутмент», методы диагностики потребности в персонале, сущность модели рабочего места</p> <p>ИПК-4.2: УМЕТЬ: рынок труда и кадровую ситуацию в регионе; формировать портрет идеального кандидата и профиль должности на основе стратегических и текущих целей организации</p> <p>ИПК-4.3: ВЛАДЕТЬ: методикой конкурентного анализа работодателей в регионе и позиционирования вакансии, а также разработкой стратегии подбора персонала</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Задания</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Опрос</p> <p>Реферат</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	39	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	
Раздел 1. Рекрутмент как современный подход к подбору персонала	0	0					0	0			
Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины	7	6	1		2	1	3	1	4	5	
Тема 2. Рекрутмент в системе управления персоналом организации	8	11	1	1	3		4	1	4	10	
Тема 3. Современные тенденции в рекрутменте	9	11	1		3	1	4	1	5	10	
Раздел 2. Технологии и инструменты рекрутмента	0	0					0	0			
Тема 4. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов	9	6	1		3	1	4	1	5	5	
Тема 5. Инструменты классического рекрутмента	9	7	1	1	3	1	4	2	5	5	
Тема 6. Методы отбора и оценки кандидатов	9	6	1		3	1	4	1	5	5	
Тема 7. Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента	8	6	1		3	1	4	1	4	5	
Тема 8. Разновидности временного найма	6.5	7	0.5	1	2	1	2.5	2	4	5	
Тема 9. Дистанционные формы занятости и перспективы их развития	5.5	7	0.5	1	2	1	2.5	2	3	5	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		

Итого	72	72	8	4	24	8	33	13	39	55
-------	----	----	---	---	----	---	----	----	----	----

Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Рекрутмент как современный подход к подбору персонала

Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины

Объект и предмет изучения дисциплины «Технологии рекрутмента». Связь курса с другими дисциплинами. Место дисциплины в программе магистерской подготовки по управлению персоналом.

Содержание дисциплины и ее задачи.

Эволюция рекрутмента в XX веке. Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании.

Рекрутинговые агентства и специфика их работы в крупнейших развитых странах: понятие рекрутингового (кадрового) агентства, история и перспективы рекрутмента, рынок рекрутинговых услуг крупнейших развитых стран. Рекрутинг в России: история развития, направления деятельности. Типы кадровых агентств: скрининг, Executive Search, Head hunting, Selection Recruitment, Executive Recruitment, Graduate Recruitment, Permanent Recruitment, «Фабрика» и пр.

Основные термины

Функциональные обязанности, квалификационные требования, набор персонала, отбор персонала, профессиональный отбор, конкурс, найм, подбор и расстановка кадров.

Контрольные вопросы

1. В чём различие между понятиями «набор» и «отбор» персонала?
2. Каковы основные цели и принципы отбора персонала?
3. Какова специфика отбора кадров на государственную службу?

Тема 2. Рекрутмент в системе управления персоналом организации

Содержание и сущность понятия «рекрутмент». Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании. Анализ рынка труда и кадровой ситуации в регионе. Анализ и проектирование рабочего места (должности).

Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, корпоративных, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации. Влияние кадровой политики на формирование профиля должности. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы.

Описание должностной позиции в терминах заказчика. Описание должностной позиции в терминах рекрутера. Источники получения информации по должностной позиции. Составление требований к должности.

Маркетинговые технологии в рекрутменте: «позиционирование», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама». Найм персонала как маркетинговая программа. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.

Основные термины

Методы расчета потребности в персонале, анализ рынка труда, модель рабочего места, найм персонала, разработка стратегии подбора персонала.

Контрольные вопросы

1. Как определить потребность в персонале в организации?
2. Как влияет кадровая политика на формирование профиля должности?
3. Как формируется модель рабочего места?
4. Как разработать стратегию подбора персонала?

Тема 3. Современные тенденции в рекрутменте

Видео- и WEB-резюме и интервью, корпоративные и личные блоги сотрудников. Усиление роли

корпоративных сайтов. Специализация job- и HR-сайтов. Онлайн-методы оценки персонала. Новые технологии массового рекрутмента. Graduate recruitment. Пост предложения Executive Search услуг. Использование специального программного обеспечения. Рекрутинг в социальных сетях, особенности и приемы работы. Необходимые профессиональные навыки рекрутеров.

Основные термины

Рекрутмент, рекрутинговые агентства, служба занятости, Executive search, HeadHunting.

Контрольные вопросы

1. В чём различие между рекрутинговой компанией и службой занятости?
2. Опишите специфику работы рекрутинговых агентств.
 1. Дайте характеристику маркетинговых технологий рекрутмента.
 2. Что понимается под понятиями Executive search и HeadHunting?
 3. Каков механизм работы рекрутинговой компании с заказчиком?

Раздел 2. Технологии и инструменты рекрутмента

Тема 4. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов

Организация и планирование работ по подбору кандидатов. Принципы организации работ во времени. Принципы выбора канала поиска. Составление рекламного текста на вакансию.

Техника телефонного интервью с кандидатом. Организация системы сбора первичной информации о кандидатах и ее предварительная обработка.

Методы анализа письменных текстов.

Собеседование как наиболее распространенный метод оценки кандидата на вакантную должность.

Различные типы интервью: по компетенциям, биографическое, структурированное, поведенческое, стрессовое, групповое, расширенное телефонное, др. Схема проведения собеседования. Ключевые задачи собеседования. Ключевые вопросы на собеседовании. Наблюдение за поведением кандидата в процессе проведения собеседования. Правила взаимодействия с кандидатом. Способы получения нужной информации.

Стили проведения собеседования. Возможности и ограничения стресс-собеседования.

Организация ассессмент-центра. Техника оформления отчетов о собеседовании. Оценка эффективности собеседования.

Дополнительные источники информации о кандидате. Тестирование в практике рекрутмента. Алгоритм проведения тестирования. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик. Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата.

Получение и проверка рекомендаций и отзывов для внешних и внутренних соискателей.

Основные термины

Организация и планирование работ по подбору персонала, каналы поиска персонала, первичная информация о кандидатах, собеседование, ассессмент-центра, социально-психологический портрет кандидата, рекомендации.

Контрольные вопросы

1. Способы организации и планирования работ по подбору персонала.
2. В чем особенности техники телефонных переговоров?
3. Собеседование как наиболее распространённый метод оценки кандидата, стили проведения собеседования.
4. Организация ассессмент-центра.
5. Что собой представляют характеристики и рекомендательные письма?
6. Каким образом проводится проверка правильности данных, представленных в резюме?

Тема 5. Инструменты классического рекрутмента

Интернет: специализированные сайты, сайты различных сообществ, ассоциаций, бизнес-клубов, социальные сети (одноклассники, в контакте, face book и т.д.), сайты знакомств, городские региональные сайты, форумы.

Печатная пресса: специализированные газеты, деловая пресса, отраслевые газеты, рекламные газеты и т.д. Агентства по трудоустройству.

Телефонные службы трудоустройства.

Ярмарки вакансий. Выставки, конференции, конгрессы, семинары. Профессиональные сообщества, ассоциации, бизнес-клубы.

Вузы, рекомендации преподавателей, доска объявлений, базы данных выпускников, ассоциации и сайты выпускников; работа с администрацией вузов по привлечению выпускников; факультеты повышения квалификации при них, учебные центры. Базы данных кадровых агентств и профильных компаний.

Основные термины

Специализированные сайты поиска кандидатов, печатная пресса, ярмарки вакансий, профессиональные сообщества, учебные заведения

Контрольные вопросы

1. Назовите основные специализированные сайты поиска потенциальных кандидату, в чем их отличия?
2. Возможно ли использование социальных сетей в качестве инструмента рекрутмента?
3. В чем преимущества и недостатки поиска персонала с помощью агентств по трудоустройству?
4. Какова роль учебных заведений в процессе подбора персонала?

Тема 6. Методы отбора кандидатов

Региональный поиск (привлечение кандидатов из других регионов России, стран СНГ). Компании конкуренты. Компании банкроты, или находящиеся в кризисной ситуации. Личные связи и контакты. Работа по рекомендациям («сарафанное радио» — кандидаты, рекомендованные другими кандидатами).

Основные термины

Региональный поиск, личные связи и контакты, работа по рекомендациям

Контрольные вопросы

1. Особенности привлечения кандидатов из других регионов.
2. Целесообразно ли использовать личные связи и контакты при отборе кандидатов?
3. Важность работы по рекомендациям при отборе кандидатов.

Тема 7. Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента

Виды аутсорсинга: корпоративный аутсорсинг, рыночный аутсоринг. Технологии работы с кадровыми агентствами. Построение взаимодействия между компанией-работодателем (заказчиком) и кадровым агентством (исполнителем): договорные отношения, постановка задачи и консультирование, алгоритм подбора персонала, адаптация и сопровождение. Методы оценки эффективности сотрудничества с кадровым агентством.

Основные термины

Аутсорсинг и его виды, технологии работы, эффективность аутсорсинга

Контрольные вопросы

1. Отличия корпоративного аутсорсинга от рыночного.
2. В чем суть работы с кадровыми агентствами?
3. Определите эффективность сотрудничества с кадровым агентством.

Тема 8. Разновидности временного найма

Технология поиска временного персонала, сравнительный анализ лизинга персонала с другими формами найма трудовых ресурсов, особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала, формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала.

Основные термины

Временный персонал, лизинг персонала, особенности трудового договора

Контрольные вопросы

1. Когда лучше нанимать временный персонал?
2. В чем заключается отличие лизинга персонала от других форм найма?
3. Определите преимущества и недостатки лизинга персонала.

Тема 9. Дистанционные формы занятости и перспективы их развития

Организация рабочих мест с использованием телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять рабочие функции в отдалении от того места, где сосредотачивается центр управления и результаты деятельности. Технологии подбора и отбора персонала на условиях телеработы

Основные термины

Дистанционная занятость, организация работы в условиях дистанционной занятости

Контрольные вопросы

2. Контроль за персоналом, занятым дистанционно?
2. В чем заключается отличие дистанционной занятости от других форм
3. Определите преимущества и недостатки дистанционной занятости.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Методические рекомендации по написанию реферата.

Реферат следует писать по одной из 20 тем. Основные требования к реферату: содержательность, краткость, логичность и современность. Дополнительные требования: сочетание теории и практики, примеры из жизни.

Магистрант должен кратко и логично раскрыть содержание выбранной темы; при этом не следует освещать вопросы, не имеющие к теме прямого отношения. Реферат должен содержать план (содержание), введение, основную часть (может быть разбита на 2-3 раздела), заключение и список литературы. Оптимальный объем реферата – 15 страниц. Объем менее 10 и более 20 страниц нежелателен и является основанием для снижения оценки.

Работа должна быть написана с использованием современной литературы и статистики. При использовании любых цифр (особенно таблиц) необходимо ссылаться на источник информации. При написании реферата допускается использование Интернета; при этом обязательна ссылка на сайт.

Для получения отличной оценки за реферат надо написать содержательную и логичную работу с использованием современной литературы и «свежей» статистики. При этом, раскрывая выбранную тему, студент должен не ограничиться теорией и материалами печатных или

электронных источников (газет, журналов, Интернета), а привести примеры из своей жизни, жизни своих родственников, знакомых и т.п. Подобные примеры следует набирать курсивом. Если к отличному реферату прилагаются 5 содержательных ответов на вопросы (или комментарии к вопросам), а также 5-6 решенных задач, студент получает отличную оценку за все письменное задание.

Студент получает за реферат оценку «хорошо», если основные требования (содержательность, краткость, логичность и современность) выполнены, но не в полной мере, или в работе выявлены иные недостатки, или в ней отсутствуют собственные примеры. Если к хорошему реферату прилагаются не менее 3-х хороших ответов на вопросы (комментариев), а также 3-4 решенные задачи, студент получает оценку «хорошо» за все письменное задание.

Студент получает за реферат оценку «удовлетворительно», если основные требования (содержательность, краткость, логичность и современность) выполнены не в полной мере, и в работе есть существенные недостатки. Отсутствие ответов на дополнительные вопросы служит основанием для получения удовлетворительной оценки за все письменное задание даже в том случае, если реферат написан хорошо.

Неудовлетворительную оценку студент может получить:

- за выбор темы, не входящей в рекомендованный список тем рефератов (если на это нет специального разрешения преподавателя);
- за использование старой литературы (например, семи- или восьмилетней давности);
- за «скачивание» чужого реферата из Интернета;
- за полное совпадение работы с работой другого студента;
- если содержание выбранной темы совершенно не раскрыто;
- если более половины текста реферата не связано с выбранной темой;
- если объем работы превышает 25 страниц.

Способы выбора вариантов темы реферата

Из предложенных тем рефератов студент должен выбрать одну тему по последней цифре номера своей зачетки. Например, если последняя цифра номера зачетной книжки – 6, то можно выбрать темы рефератов под следующими номерами: 6, 16. Студент имеет право предложить свою тему – но только по согласованию с преподавателем.

При работе над второй частью письменного задания студенту предоставляется право свободного выбора вопросов, на которые он хочет ответить. При работе над третьей частью письменного задания студенту предоставляется право свободного выбора задач, которые он готов решить.

Рекомендации по выполнению кейс-заданий

Цели заданий

1. Получение профессиональных знаний. Вы как магистрант поощряетесь к внимательному изучению вопросов курса, а Ваш преподаватель получает возможность давать Вам советы, руководить Вашей учебой и способствовать эффективному пониманию Вами содержания курса "Технологии рекрутмента".
2. Приобретение профессиональных умений. Выполнение заданий развивает Вашу способность применять теорию и методику курса для анализа и совершенствования работы с персоналом и помогает Вам повысить менеджерскую компетентность в сфере подбора и оценки персонала. Задание является формой обучения и практического освоения материала.

В структуре задания Вы должны отразить следующие моменты:

1. базовую теорию по технологии рекрутмента (20% от объема материала);
2. способность адаптации приведенных документов к условиям Вашей организации (40%); умение анализа конкретных ситуаций по подбору и оценке кадров и выбора рационального решения (40%).

Объем задания не должен превышать 24 страниц формата А4.

Варианты заданий

1. Для директоров предприятий и руководителей организаций.

Предположим, что Вы, молодой директор, создали новое предприятие, и Вам необходимо составить план подбора и оценки и адаптации персонала. Или Вы проводите реконструкцию действующего предприятия и Вам необходимо провести ротацию и перестановку кадров.

2. Для руководителей и специалистов подразделений организации.

Решается задача совершенствования существующей технологии рекрутмента на базе теории, методов и конкретных документов, используемых в Вашей организации

3. Время выполнения и ограничения на объем

Мы можем предложить Вам краткие рекомендации относительно времени, требуемого для выполнения заданий. Мы заблаговременно сообщаем Вам вопросы заданий и предполагаем, что Вы будете размышлять над ними в процессе обучения и работы. Тем не менее Вы должны зарезервировать время, достаточное для составления плана, написания черновика и оформления задания в виде, удовлетворяющем требовательного начальника. Мы полагаем также, что Вы будете тратить не менее 16-ти часов на выполнение задания.

Краткость является важной чертой хороших менеджерских сообщений, поэтому будьте по возможности лаконичны. Оптимальный объем ПЗ – от 4 до 8 страниц формата А4. Ваш ответ должен быть четким, ясным, хорошо структурированным.

4. Оценка заданий

При проверке Ваших работ преподаватель будет оценивать то, как Вы понимаете содержание курса, Вашу способность применять концепции курса для анализа и совершенствования Вашей работы, а также Ваше умение систематизировано и ясно излагать свои мысли. Среди этих критериев Ваша способность применять концепции рассматривается как наиболее важная, и преподаватель будет учитывать это при выставлении оценки. Вопросы в заданиях подобраны таким образом, чтобы выявить Ваши способности применения концепции курса для анализа и совершенствования своей менеджерской работы, повышения своей управленческой компетентности и совершенствования навыков работы с персоналом. Некоторые студенты во время учебы могут не работать менеджерами. В таком случае Вы должны отвечать, опираясь на опыт предыдущей оплачиваемой или выполняемой на добровольных началах работы или на опыт, хорошо известный Вам по рассказам знакомых менеджеров, Ваших родителей или родственников.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Доклады-презентации результатов выполнения заданий и кейс-заданий

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

Доклады-презентации результатов выполнения заданий и кейс-заданий

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Ответы на все вопросы, подкреплены ссылками на теоретические основы курса, приведены подтверждающие примеры из кейс-заданий или из практики; отсутствует лишняя информация, презентация является иллюстрацией к докладу, поддерживается обратная связь с аудиторией
отлично	Ответы на все вопросы, подкреплены ссылками на теоретические основы курса, приведены подтверждающие примеры из кейс-заданий или из практики; отсутствует лишняя информация, презентация является иллюстрацией к докладу, поддерживается визуальный контакт с аудиторией
очень хорошо	четко сформулирована имеющаяся проблема; сформулированы ответы на большинство вопросов, с привязкой к теории, но без иллюстрирующих практических примеров, презентация отражает основные моменты, визуальный контент сбалансирован, доклад читается со слайдов менее 75% времени
хорошо	сформулирована проблема кейса или задания; аргументировано сформулированы ответы на все вопросы, с достаточной привязкой к теоретическим основам курса, презентация несколько перегружена текстовым материалом, доклад читается со слайдов менее 50% времени
удовлетворительно	дано подробное описание ситуации кейса; кратко сформулированы ответы на все вопросы кейса или задания, с минимальной привязкой к теоретическим основам курса, презентация перегружена текстом, доклад читается со слайдов
неудовлетворительно	даны неаргументированные ответы на вопросы без привязки к содержанию курса, прослеживается формальное следование рекомендации.
плохо	обучающихся отказывается выступать

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

1. Разработать (уточнить) требования к кандидатам на конкретную вакансию.
2. Выбрать подходящие источники поиска кандидатов для конкретной должности.
3. Составить объявление о вакансии для сайта Rabota.ru.

4. Сформировать выборку потенциально подходящих резюме. Определить вопросы, нуждающиеся в обязательном прояснении в ходе телефонного интервью.

5. Сравнить описания кандидатов для представления работодателю.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

1. Оценить поведение и ответы кандидатов в ходе проведения интервью.

2. Спланировать (Организовать и провести) ярмарку вакансий.

3. Спланировать работу по заявке.

4. осуществить поиск кандидата в социальных сетях.

5. Провести телефонное интервью.

6. Проанализировать работу и принять решение об использовании инновационных форм удовлетворения потребности в персонале.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных

Оценка	Критерии оценивания
	задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

1. Для директоров предприятий и руководителей организаций.

Предположим, что Вы, молодой директор, создали новое предприятие, и Вам необходимо составить план подбора и оценки и адаптации персонала. Или Вы проводите реконструкцию действующего предприятия и Вам необходимо провести ротацию и перестановку кадров.

2. Для руководителей и специалистов подразделений организации.

Решается задача совершенствования существующей технологии рекрутмента на базе теории, методов и конкретных документов, используемых в Вашей организации

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

1. Для директоров предприятий и руководителей организаций.

Предположим, что Вы, молодой директор, создали новое предприятие, и Вам необходимо составить план подбора и оценки и адаптации персонала. Или Вы проводите реконструкцию действующего предприятия и Вам необходимо провести ротацию и перестановку кадров.

2. Для руководителей и специалистов подразделений организации.

Решается задача совершенствования существующей технологии рекрутмента на базе теории, методов и конкретных документов, используемых в Вашей организации

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

- 1.. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
2. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
3. Описать Федеральную и региональную программы содействия занятости населения.
4. Как повлияло на трудовую активность населения в целом и отдельных его групп (по полу, возрасту, семейному положению) широкое распространение установленных дома персональных компьютеров?
5. Прокомментируйте фразу: «полезность работника для организации и для конкретного нанимателя (менеджера) – далеко не всегда одно и то же».
6. Может ли расхождение интересов владельца бизнеса и управляющих привести к найму такого количества некомпетентных сотрудников, которое приведет к краху бизнеса?
7. Чем опасна излишне жесткая регламентация процедур найма и увольнения работников?

8. Почему нельзя допускать чрезмерной зарегулированности российского рынка труда?
9. В чем заключаются права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости?
10. В чем заключаются преимущества и недостатки квотирования рабочих мест?

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

6. Может ли расхождение интересов владельца бизнеса и управляющих привести к найму такого количества некомпетентных сотрудников, которое приведет к краху бизнеса?
7. Чем опасна излишне жесткая регламентация процедур найма и увольнения работников?
8. Почему нельзя допускать чрезмерной зарегулированности российского рынка труда?
9. В чем заключаются права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости?
10. В чем заключаются преимущества и недостатки квотирования рабочих мест?

Критерии оценивания (оценочное средство - Опрос)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей
отлично	знание основного материала без ошибок и погрешностей
очень хорошо	знание основного материала с незначительными погрешностями
хорошо	знание основного материала с рядом заметных погрешностей
удовлетворительно	знание основного материала с рядом негрубых ошибок
неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в основном материале
плохо	отсутствие знаний материала

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

1. Актуальность и перспективность видео- и WEB-резюме.
2. Корпоративные и личные блоги сотрудников и их использование в рекрутмента.

3. Расцвет job- и HR-сайтов, этичность предлагаемых услуг.
4. Онлайн-методы оценки персонала.
5. Рост предложения Executive Search услуг: плюсы и минусы.
6. Грамотность соискателя: на что обратить внимание.
7. Этичность подходов и методов рекрутмента.
8. Рекрутмент как отрасль бизнеса.
9. Рынок услуг в области рекрутмента: современные тенденции.
10. Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию.

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

Темы для самостоятельного исследования и написания реферата

11. Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании.
12. Техника эффективного собеседования при отборе кандидатов.
13. Методы оценки эффективности сотрудничества с кадровым агентством.
14. Региональный поиск (привлечение кандидатов из других регионов России, стран СНГ).
14. Развитие Российского рынка услуг по лизингу персонала.
15. Технология поиска временного персонала, сравнительный анализ лизинга персонала с другими формами найма трудовых ресурсов.
16. Массовый рекрутмент как проект: особенности реализации (управление проектом, этапы проекта, анализ и контроль, оценка проекта, сложности в работе над проектом).
17. Особенности региональных проектов по подбору персонала на массовые позиции.
18. Особенности подбора персонала с использованием социальных сетей.
19. Тенденции развития рекрутинговых услуг: мировая и отечественная практика.
20. Развитие дистанционных форм занятости и технологии рекрутмента.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей
отлично	знание основного материала без ошибок и погрешностей
очень хорошо	знание основного материала с незначительными погрешностями
хорошо	знание основного материала с рядом заметных погрешностей
удовлетворительно	знание основного материала с рядом негрубых ошибок
неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в основном материале
плохо	отсутствие знаний материала

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

			объеме	некоторые с недочетами	недочетами	и, выполнены все задания в полном объеме	
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Содержание и сущность понятия «рекрутмент».
2. Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании.
3. Анализ и проектирование рабочего места (должности).

4. Соотношение должностных обязанностей, корпоративных, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию.
5. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации.
6. Маркетинговые технологии в рекрутменте: «позиционирование», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама».
7. Необходимые профессиональные навыки рекрутеров.
8. Организация и планирование работ по подбору кандидатов.
9. Техника телефонного интервью с кандидатом.
10. Методы документалистического и металингвистического анализа письменных текстов.
11. Организация ассессмент-центра.
12. Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата.
13. Инструменты классического рекрутмента.
14. Особенности регионального поиска кандидатов.
15. Сущность и виды аутсорсинга.
16. Технологии работы с кадровыми агентствами.
17. Технология поиска временного персонала, особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала.
18. Преимущества и недостатки лизинга персонала.
19. Дистанционные формы занятости и перспективы их развития.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Источники получения информации по должностной позиции. Составление требований к должности.
2. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.
3. Современные тенденции в рекрутменте.
4. Технологии работы с кадровыми агентствами.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Знание основного материала с рядом негрубых ошибок (не более 5) .
не зачтено	Большое количество грубых и заметных ошибок. Необходима дополнительная подготовка для успешного прохождения испытания.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. _____ - деятельность по созданию условий для заполнения вакансий (вакантных рабочих мест) у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами. Вставьте пропущенное слово.

А) аутстаффинг

Б) риплейсмент

В) консалтинг

Г) рекрутмент

2. Рекрутмент как вид предпринимательской деятельности возник в _____. Вставьте пропущенное слово.

А) Германия

Б) США

В) Франция

Г) Россия

3. В России первые рекрутерские компании появились только в начале _____. Вставьте пропущенное слово.

А) 95-х годов

Б) 80-х годов

В) 90-х годов

Г) 70-х годов.

4. Цель рекрутинговых агентств — удовлетворение интересов заказчиков в _____.

А) квалифицированном персонале

Б) кандидатах

В) новичках

Г) управленческих кадрах.

5. Задачи рекрутинговых агентств, относящиеся к клиенту. Выберите правильные ответы.

А) поиск и подбор персонала в соответствии с требованиями работодателя;

Б) надежность подбора;

В) подбор в строго оговоренный контрактом срок

Г) коммерческая выгода.

6. Практики различают три основных вида резюме. Выберите правильные ответы.

А) хронологическое;

Б) функциональное;

В) стандартизированное.

Г) функционально-хронологическое(смешанное).

7. _____ - это оценка знаний, умений, навыков и личностных характеристик человека, претендующего на ту или иную должность. Вставьте пропущенное слово.

А) собеседование;

Б) анкетирование;

В) тестирование;

Г) опросник.

8. Выберите из перечисленных ниже достоинства тестирования.

- А) объективность оценки;
- Б) простота, доступность;
- В) низкая валидность;
- Г) оперативность, быстрота оценки.

9. Выделяют следующие категории тестов. Выберите правильные ответы.

- А) квалификационные;
- Б) профессиональные;
- В) психологические;
- Г) физиологические.

10. Психологические тесты можно разделить на ... Выберите правильные ответы.

- А) невербальные тесты;
- Б) тесты способностей;
- В) личностные тесты;
- Г) тесты интеллекта.

11. Критерии качества тестов включают... Выберите правильные ответы.

- А) надежность;
- Б) валидность;
- В) объективность;
- Г) полезность.

12. Маркетинг рассматривает рабочую силу с двух сторон. Выберите правильные ответы.

- А) как товар;
- Б) как покупателя;
- В) как рабочее место;
- Г) как клиента.

13. В зависимости от места распространения (поля деятельности) следует различать... Выберите правильные ответы.

- А) целевой;
- Б) территориальный;
- В) внутренний;
- Г) внешний.

14. _____ маркетинг означает, что предприятие концентрирует свои усилия на внешнем рынке рабочей силы. Выберите правильный ответ.

- А) внутренний;
- Б) внешний;
- В) целевой;
- Г) интернациональный.

15. _____ маркетинг сфокусирован на работниках, занятых в организации. Выберите правильный ответ.

- А) интернациональный;
- Б) целевой;
- В) внешний;

Г) внутренний.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4

16. Выделяют следующие две стратегии маркетинга. Выберите правильные ответы.

А) массовая;

Б) стратегия диверсификации;

В) целевая;

Г) стратегия специализации.

17. Информация для конструирования заданий кандидатам берется из ...

Выберите правильный ответ.

А) теоретических источников;

Б) корпоративных стандартов

В) модели компетенций;

Г) практических разработок.

18. При оценке эффективности деятельности персонала измеряются три основных параметра.

А) личностные качества работника;

Б) качество выполняемой работы;

В) зона отклонений от заданного стандарта;

Г) потенциал работника.

19. Чаще всего анализ эффективности деятельности проводится с применением ...

Выберите правильные ответы.

- А) методики Ассессмент- Центра;
- Б) метода наблюдений;
- В) метода сравнительного анализа;
- Г) метода «360 градусов»

20. Укажите виды адаптации персонала.

- А) организационная;
- Б) профессиональная;
- В) социально- психологическая;
- Г) психофизиологическая.

20. Внутреннему рекрутеру после интервью чрезвычайно важным является получение _____. Выберите правильный ответ.

- А) обратной связи от кандидата;
- Б) бонусов от руководства;
- В) сохранение имиджа;
- Г) дивидендов.

21. Адаптация - это:

- А) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- Б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- В) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

22. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:

А) да;

Б) нет.

23. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):

А) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;

Б) - использование испытательного срока для новичка;

В) - регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;

Г) - введение в должность.

24. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию?

А) продвижение изнутри;

Б) компенсационная политика;

В) использование международных кадров;

Г) межрегиональный поиск.

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

А) самопроявившиеся кандидаты;

Б) безработные;

В) неквалифицированные работники;

Г) активные кандидаты.

26. Краткая трудовая биография кандидата является:

А) профессиограммой;

Б) карьерограммой;

- В) анкетой сотрудника;
- Г) рекламным объявлением.

27. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:

- А) да;
- Б) иногда;
- В) нет.

28. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- А) психологические тесты;
- Б) проверка знаний;
- В) проверка профессиональных навыков;
- Г) графические тесты.

29. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- А) психологические тесты;
- Б) проверка знаний;
- В) проверка профессиональных навыков;
- Г) графический тест.

30. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- А) отбор кандидатов;
- Б) найм работника;
- В) подбор кандидатов;

Г) заключение контракта;

Д) привлечение кандидатов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	более 50 % правильных ответов
не зачтено	до 50 % правильных ответов

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Персональный менеджмент : Учебник / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 6. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 453 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014780-2. - ISBN 978-5-16-107285-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837238&idb=0>.
2. Резник Семен Давыдович. Персональный менеджмент : Учебное пособие / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 4-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 306 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-015089-5. - ISBN 978-5-16-107589-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=741539&idb=0>.
3. Резник Семен Давыдович. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации : Учебное пособие / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2010. - 256 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003163-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=607614&idb=0>.
4. Баскина Татьяна Владимировна. Техники успешного рекрутмента : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 211 с. - Аспирантура. - ISBN 978-5-9614-0792-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=602757&idb=0>.
5. Яценко Егор. IT-рекрутмент: Как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2022. - 250 с. - Дополнительное образование взрослых. - ISBN 978-5-9614-7459-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836518&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Резник Семен Давыдович. Рынки труда и образовательных услуг России: реалии и

перспективы : Монография / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. - 324 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-011365-4. - ISBN 978-5-16-103564-1.,
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=608950&idb=0>.

2. Симонова Марина Викторовна. Рынок труда: региональный аспект : Учебное пособие / Самарский государственный экономический университет. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2016. - 213 с. - ISBN 978-5-369-01556-8. - ISBN 978-5-16-105705-6.,
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=613886&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- HRpuls.ru — электронный журнал HR-профессионалов «Пульс адровой индустрии».
- <http://www.hrm.ru> — новости, статьи, форум, делопроизводство, подбор, аналитические материалы — наиболее обширный сайт для менеджеров по персоналу;
- <http://www.hro.ru> — на сайте публикуются статьи по актуальным проблемам управления персоналом.
- vHRe.ru — Рейтинг кадровых агентств, основанный на отзывах клиентов.
- [hrm.ru](http://www.hrm.ru) — один из старейших в Рунете ресурсов об HR-менеджменте.
- 4hr.ru — электронный журнал, содержит большое количество переводных статей по HR-тематике.
- <http://www.dis.ru> — Журналы и книги по менеджменту.
- <http://e-managtment.newmail.ru> — Публикации по менеджменту, экономике, маркетингу.
- <http://www.e-xecutive.ru> — Сообщество эффективных менеджеров HR-Journal.ru Журнал «Работа с персоналом»
- <http://www.hrm.ru> — Ведущий портал о кадровом менеджменте Материал «Сайты Рунета для поиска работы и персонала» содержит обзор русскоязычных работных сайтов.
- hr-forum.ru — форум рекрутеров и HR-профессионалов.
- The UK Recruitment Community Site: <http://www.ukrecruiter.co.uk/> Учебный художественный телевизионный фильм «Вакантное место».

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент.

Рецензент(ы): доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ, директор ЧОУ НШЭУ Егоршин А.П..

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.