

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 26.01.2024 10:28:03

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa12317747309289b90cbe

Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)
(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

_____ Н.И. Севрюгина

17 апреля 2023 г.

ФТД.02

**Современная модель рекрутмента
рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой	Кафедра государственного и корпоративного управления	
Учебный план	38.04.03 Управление персоналом	
Квалификация	магистр	
Форма обучения	очная	
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	72	Виды контроля в семестрах: зачеты 4
в том числе:		
аудиторные занятия	32	
самостоятельная работа	39,8	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
	уП	рП	уП	рП
Неделя	8 4/6			
Вид занятий	уП	рП	уП	рП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Контактная работа на аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе в форме практ.подготовк и	2	2	2	2
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32,2	32,2	32,2	32,2
Сам. работа	39,8	39,8	39,8	39,8
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

кэн, доцент, Мугаева Е.В.

Рецензент(ы):

директор ООО «ГорРемСтрой Управление», г. Краснодар, Феодоров М.Г.; кэн, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Хохлова Т.П.

Рабочая программа дисциплины

Современная модель рекрутмента

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена на основании учебного плана:

38.04.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 17.04.2023 протокол № 9.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра государственного и корпоративного управления

Протокол от 04.04.2023 г. № 8

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол №9 от 17 апреля 2023 г.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Целью освоения дисциплины «Современная модель рекрумента» является форми-вание компетенций обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персона-лом в области современных требований и трендов рекрутинга, имеющегося опыта мировых лидеров рынка услуг по подбору и отбору персонала.
1.2	Дисциплина предполагает передачу комплекса знаний о тенденциях и факторах зару-бежного рекрумента, обзор зарубежного опыта методов подбора кадров в системе управле-ния человеческими ресурсами.
1.3	
Задачи: Задачи дисциплины:	
<input type="checkbox"/> формирование у студентов представления об экономическом развитии и инте-грация, демографических тенденциях как фактор, оказывающих влияние на опыт зарубежно-го рекрумента; <input type="checkbox"/> систематизацию результатов исследований об эффективности методов ре-крумента и последующем управлении человеческим ресурсами (исследования Ф.Дэни, В.Торчи, Э.М. Райан и др.); <input type="checkbox"/> изучение нововведений в методах подбора и отбора кадров; <input type="checkbox"/> формирование и систематизацию знаний о современных сервисах рекрутинга; <input type="checkbox"/> рассмотрение современных трендов рекрутинга в зарубежных компаниях; <input type="checkbox"/> передача знаний о рынках рекрумента в США, Европейских странах, в Азиатско-Тихоокеанском регионе	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	ФТД
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Бакалавр должен обладать следующими базовыми знаниями, необходимыми для освоения данной дисциплины:
2.1.2	<input type="checkbox"/> основы политики управления персоналом;
2.1.3	<input type="checkbox"/> знанием направлений государственной кадровой политики;
2.1.4	<input type="checkbox"/> знанием правовых норм трудового законодательства;
2.1.5	<input type="checkbox"/> умение понимать психологию работника;
2.1.6	<input type="checkbox"/> знанием методов адаптации и социализации работников в организации.
2.1.7	
2.1.8	Кадровый консалтинг и аудит
2.1.9	Планирование и бюджетирование управления персоналом
2.1.10	Экономика труда
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Кадровый консалтинг и аудит
2.2.2	Планирование и бюджетирование управления персоналом
2.2.3	Теория операционного и стратегического управления персоналом и его мотивации

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения	
ПК-4: Способность администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	
ПК-4.1: Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений, его аудита, работы структурных подразделений; подготавливает предложения по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений	
Знать	
Уровень 1	параметры оценки персонала
Уровень 2	параметры оценки персонала
Уровень 3	параметры и критерии оценки персонала
Уметь	
Уровень 1	определять параметры оценки персонала
Уровень 2	определять параметры оценки персонала
Уровень 3	определять параметры и критерии оценки персонала
Владеть	
Уровень 1	методами определения параметров оценки персонала
Уровень 2	методами определения критериев оценки персонала
Уровень 3	методами определения параметров и критериев оценки персонала

ПК-4.2: Согласовывает и контролирует договора по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению	
Знать	
Уровень 1	методы определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
Уровень 2	методы определения и применения средств и методов проведения оценки персонала
Уровень 3	методы определения и применения средств и методов проведения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
Уметь	
Уровень 1	применять методы определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
Уровень 2	применять методы определения и применения средств и методов проведения оценки персонала
Уровень 3	применять методы определения и применения средств и методов проведения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
Владеть	
Уровень 1	методами определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
Уровень 2	методами определения и применения средств и методов проведения оценки персонала
Уровень 3	методами определения и применения средств и методов проведения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
ПК-4.3: Выполняет требования по хранению информации о результатах действия систем стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	
Знать	
Уровень 1	организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
Уровень 2	организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала
Уровень 3	организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Уметь	
Уровень 1	Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
Уровень 2	Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала
Уровень 3	Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Владеть	
Уровень 1	методами, позволяющими организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
Уровень 2	методами, позволяющими обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала
Уровень 3	методами обеспечения организационного сопровождения оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ . подг.
	Раздел 1. Модуль 1 Тенденции мирового рекрутмента					
1.1	Тема 1 Тенденции и факторы зарубежного рекрутмента /Лек/	4	4	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Э2	
1.2	1.1 Экономическое развитие и интеграция 1.2 Демографические тенденции 1.3 УЧР в Европе 1.4 Интересы сторон /Пр/	4	4	ПК-4.1	Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.10 Л2.11 Л2.12 Л2.13 Л2.14	
1.3	Мировые тенденции развития рекрутмента /Ср/	4	6		Л1.1	

1.4	Тема 2. Обзор зарубежного опыта методов подбора кадров /Лек/	4	4	ПК-4.2	Л2.1 Л1.1	
1.5	2.1 Исследования Ф.Дэни и В.Торчи 2.2 Исследования Э.М. Райан 2.3 Нововведения в методах подбора /Пр/	4	4	ПК-4.2	Л1.1	
1.6	Зарубежные методы подбора кадров /Ср/	4	11,8		Л2.7 Л2.9 Л2.14 Л1.1	
	Раздел 2. Модуль 2 Современные методы рекрутмента и опыт мировых лидеров рынка					
2.1	Тема 3. Современные требования и тренды рекрутинга /Лек/	4	4		Л1.1Л2.5	
2.2	3.1 Основы современного рекрутинга 3.2 Современные сервисы рекрутинга 3.3 Современные тренды рекрутинга в зарубежных компаниях /Пр/	4	4		Л1.1Л2.5	
2.3	Современные требования к рекрутменту /Ср/	4	10		Л1.1 Э1 Э4	
2.4	Тема 4. Опыт мировых лидеров рынка услуг по подбору и отбору персонала /Лек/	4	4	ПК-4.3	Л1.1	
2.5	4.1 Обзор мировых лидеров кадровой индустрии 4.2 Рынок рекрутмента США. 4.3 Рынок рекрутмента в Европейских странах 4.4 Рынок рекрутмента в Азиатско-Тихоокеанском регионе /Пр/	4	4	ПК-4.3	Л1.1	2
2.6	Мировые лидеры кадровой индустрии /Ср/	4	12		Л1.1Л2.1 Л2.5	
	Раздел 3. Контактная работа					
3.1	Контактная работа /КА/	4	0,2		Л1.1 Л1.2	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования обучающихся, по результатам выполнения самостоятельных работ. Формами диагностического контроля лекционной части данной дисциплины являются устные опросы и собеседования. Текущий контроль призван, с одной стороны, определить уровень продвижения обучающихся в освоении дисциплины и диагностировать затруднения в освоении материала, а с другой – показать эффективность выбранных средств и методов обучения. Формы контроля могут варьироваться в зависимости от содержания раздела дисциплины: контролем освоения содержания раздела могут являться коллоквиум, выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий, мониторинг результатов практических занятий, контрольный опрос (устный или письменный), презентация результатов проектной деятельности, выполнение тестовых заданий. Формы такого контроля выполняют одновременно и обучающую функцию.

Промежуточная аттестация направлена на определение уровня сформированности компетенций по дисциплине в целом. Для комплексного планирования и осуществления всех форм учебной работы и контроля используется балльно-рейтинговая система (БРС). Все элементы учебного процесса (от посещения лекции до выполнения письменных заданий) соотносятся с определённым количеством баллов. Работы оцениваются в баллах, сумма которых определяет рейтинг каждого обучающегося. В баллах оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и творческие их возможности: активность, неординарность решений поставленных проблем, умение сформулировать и решить научную проблему. Форма текущего контроля знаний – работа обучающегося на практических занятиях. Форма промежуточных аттестаций – итоговый тест по темам текущего раздела.

По дисциплине «Зарубежный опыт рекрутмента» предусмотрен текущий контроль в виде тестирования, итоговый контроль в виде зачёта. Порядок проведения текущего контроля и итогового контроля по дисциплине (промежуточный контроль) строго соответствует «Положению о проведении контроля успеваемости студентов в НАН ЧОУ ВО Академии ИМСИТ». В перечень включаются вопросы из различных разделов курса, позволяющие проверить и оценить теоретические знания студентов. Текущий контроль засчитывается на основе полноты раскрытия темы и выполнения представленных заданий. Для проведения зачёта в устной, письменной или тестовой форме разрабатывается перечень вопросов, утверждаемых на

кафедре. Выставляется дифференцированная оценка.
Контрольно-оценочные средства для проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по дисциплине «Зарубежный опыт рекрутмента» прилагаются.

5.2. Темы письменных работ

5.3. Фонд оценочных средств

- 1) Какую пользу приносят HR-менеджеры компании?
они рассчитывают графики отпусков, оформляют больничные и составляют трудовые договоры
HR-менеджеры занимаются всеми процессами, связанными с человеческими ресурсами в компании, для достижения глобальных и стратегических целей бизнеса
эйчары ведут все делопроизводство, связанное с кадрами, трудоустраивают достойных специалистов и избавляются от плохих работников
- 2) Что такое X-ray поиск?
разновидность boolean search по конкретному сайту, его можно использовать как через Google (с помощью оператора site), так и внутри сайта
разновидность search engines, осуществляет поиск через Google и Bing с помощью оператора site
поиск веб-страниц с использованием специальных операторов (AND, OR, «» и т. д.)
поиск с помощью google операторов, который позволяет получить необходимый результат
- 3) Как оценить кандидата на вакансию в компанию?
выбрать соискателя, который претендует на самую маленькую зарплату - сами всему научим
в первую очередь, кандидат должен быть уверен в себе, уметь презентовать себя и ответить на любой каверзный вопрос
определить своего кандидата по внешности: если человек следит за собой, отличается хорошим вкусом в одежде, он и в работе должен быть аккуратен и пунктуален
важны опыт и умения, поэтому вначале нужно оценить человека с помощью профессиональных тестов и кейсов, а потом дополнять эти методы интервью по компетенциям
- 4) Для чего нужна оценка персонала в компании?
чтобы получить данные о сотруднике
для контроля сотрудников
отнимать время сотрудников
отмечать прогресс в развитии и видеть точки роста сотрудников
- 5) Какой подход к обучению сотрудников наименее эффективен?
наставничество, стажировки, обмен опытом
обучение сотрудников – забота самих сотрудников
организация онлайн-обучения, вебинаров, покупка интернет-курсов, оплата участия в конференциях
приглашение для проведения групповых занятий внешних тренеров, экспертов отрасли
- 6) Какое главное отличие HR от рекрутера?
HR занимается уже существующими сотрудниками, а рекрутер ищет новых людей в компанию
должностные обязанности HR и рекрутера не отличаются в продуктовых и аутсорс компаниях Украины
HR выполняет вспомогательную роль при поиске нового специалиста в компанию, а рекрутер выполняет в этом главную роль
- 7) Какой вопрос кандидату будет наиболее уместен на собеседовании для выяснения его ошибок и провалов на прошлой работе?
"Что, по вашему мнению, будет наименьшим злом – опоздать на встречу с клиентом или прийти неподготовленным?"
"Умеете ли вы работать в режиме многозадачности?"
"Были ли в вашей практике такие случаи, когда что-то шло не слишком хорошо, причем по вашей вине? Как вы пытались исправить ситуацию?"
"Наша компания считает, что клиент всегда прав. Как вы относитесь к такому утверждению?"
- 8) Что такое корпоративная культура компании?
перечень правил, обязательных для исполнения каждым сотрудником компании
стиль взаимоотношения между людьми в компании, норма их поведения и ценности, которые они разделяют
атрибутика компании
устройство совместных праздников и развлечений
- 9) Зачем проводить Intake meeting?
Talent Sourcer, Recruiter и Hiring Manager начинают работать на одной волне, что приводит к лучшему и быстрому найму
чтобы Talent Sourcer, Recruiter лучше понимали, кого нужно нанять
чтобы поддерживать хорошие рабочие отношения с Hiring Manager
- 10) Одна из причин текучки персонала в IT-компаниях:
отсутствие процесса адаптации сотрудников

маленькая ЗП
любовный треугольник
компания слишком прекрасна, чтобы там работать

11) Лучший инструмент для хедхантинга - это:
публикации на ресурсах для поиска работы
boolean search
реферальные программы

12) Какое из этих мероприятий препятствует укреплению бренда работодателя?
отсутствие работы с негативными отзывами
выпуск крутого инновационного продукта/услуги, благодаря которому компания стала узнаваемой на рынке
повышение лояльности сотрудников путем обустройства комфортного офиса, расширения соцпакета, организации стажировок
сбор положительных мнений и трансляция ярких моментов из жизни компании вовне, через все доступные средства информации – СМИ, блоги, сарафанное радио, корпоративный сайт и соцсети

13) Кто выше по должности - Talent Sourcer или Recruiter?
Talent Sourcer
Recruiter
Talent Sourcer и Recruiter находятся на одном уровне
это самые главные позиции в компании - выше только CEO

14) На каких ресурсах вероятнее всего найти разработчиков?
AutoPagerize, WhenX
Artstation, Flickr
GitHub, Stackoverflow
Dribbble, Behance

15) Что из перечисленного не является soft skill-ом?
коммуникабельность
организованность
критическое мышление

5.4. Перечень видов оценочных средств

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Баскина Т. В.	Техники успешного рекрутмента: Практическое пособие	Москва: ООО "Альпина Паблишер", 2016, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=97802
Л1.2	Таран О.	Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR: Научно-популярная литература	Москва: ООО "Альпина Паблишер", 2016, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=333280

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Федорова Н. В., Минченкова О. Ю.	Управление персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2019, URL: https://book.ru/book/932838
Л2.2	Семенова В. В., Мазур В. В., Кошель И. С.	Управление персоналом: социально - психологические основы управления персоналом (традиции и инновации): Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2021, URL: https://book.ru/book/941978
Л2.3	Кибанова Л. Н., Кибанов А. Я.	Управление персоналом: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2010, URL: https://book.ru/book/240551
Л2.4	Москвитин Г. И., Козырев В. А., Ярова Т. Н.	Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии: Сборник статей	Москва: Русайнс, 2020, URL: https://book.ru/book/939713

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.5	Кибанова Л. Н., Кибанов А. Я.	Управление персоналом: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2016, URL: https://book.ru/book/918441
Л2.6	Тебекин А. В.	Управление персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2009, URL: https://book.ru/book/230832
Л2.7	Литвинюк А. А., под общ. ред., Бекмурзиева Х. М., Иванова-Швец Л. Н., Кузуб Е. В., Леднева С. А., Новикова Е. В., Репникова В. М., Троска З. А.	Кадровая политика и стратегии управления персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2021, URL: https://book.ru/book/941828
Л2.8	Мумладзе Р.Г.	Основы управления персоналом: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2015, URL: https://www.book.ru/book/917395
Л2.9	Малкова Т. Б.	Управление персоналом в цифровой экономике: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2020, URL: https://book.ru/book/934247
Л2.10	Федорова Н. В., Минченкова О. Ю.	Управление персоналом: Учебник	Москва: КноРус, 2020, URL: https://book.ru/book/932711
Л2.11	Лукашевич В. В.	Основы управления персоналом (со структурно-логическими схемами). Учебное пособие: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2019, URL: https://book.ru/book/931202
Л2.12	Кибанова Л. Н., Кибанов А. Я.	Управление персоналом: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2015, URL: https://book.ru/book/916695
Л2.13	Кибанов А. Я., Дуракова И. Б.	Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2021, URL: https://book.ru/book/936609
Л2.14	Семенова В. В., Мазур В. В., Кошель И. С.	Управление персоналом: социально - психологические основы управления персоналом (традиции и инновации). Учебное пособие: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2018, URL: https://book.ru/book/930493

6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	1. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Книга 8 : моно-графия / под ред. И.Б. Дураковой. — М.: ИНФРА-М, 2021. — 248 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1141764		
Э2	Сулейманова, Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения : учеб. пособие / Г.В. Сулейманова. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 250 с. [Электронный ресурс]. URL: . - Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/929688		
Э3	3. Гринберг, Р. С. Российская социально-экономическая Система: реалии и векторы развития : монография / отв. ред. Р. С. Гринберг, П. В. Савченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 596 с. [Электронный ресурс]. URL: . - Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1087982		
Э4	4. Карпова, А. В. Трудовое право: учебное пособие / А.В. Карпова. — М.: ИНФРА-М, 2021. — 316 с. [Электронный ресурс]. URL: https://znanium.com/catalog/product/1215873 5. Карпова, А. В. Право социального обеспечения : учебное пособие / А.В. Карпова. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 175 с. [Электронный ресурс]. URL: . - Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1225047		
Э5	6. Экономика в сфере безопасности: охрана труда : практикум / О. М. Зиновьева, Л. А. Колесникова, А. М. Меркулова, Н. А. Смирнова. - Москва : Изд. Дом НИТУ «МИСиС», 2019. - 84 с. [Электронный ресурс]. URL: . - Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1230177		
Э6	7. Жеребин, В. М. Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода : монография / В.М. Жеребин, А.Н. Романов. — Москва : Вузов-ский учебник : ИНФРА-М, 2019.— 200 с. [Электронный ресурс]. URL: . - Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/993055		
Э7	8. Социальные трансформации на рынке труда России: неформальная занятость : монография / И.А. Юрасов, Е.В. Кузнецова, М.А. Танина, В.А. Юдина. — М.: ИНФРА-М, 2021. — 164 с. [Электронный ресурс]. URL: URL: . - Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1209845		
Э8	1. Управление персоналом в России: вектор гуманизации. Книга 7: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 254 с. [Электронный ресурс]. URL: URL: . - Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1060850		

Э9	2. Капицын, В. М. Миграционная политика: опыт России и зарубежных стран : учеб-ник / В.М. Капицын. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 418 с. [Электронный ресурс]. . - Режим доступа: URL: https://znanium.com/catalog/product/1195608
Э10	Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт Министерство труда и социальной защиты. - Режим доступа: https://mintrud.gov.ru/
6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.2	1С:Предприятие 8. Комплект 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)
6.3.1.3	Diptrace Программное обеспечение EDA/CAD для создания принципиальных схем и печатных плат Лицензия для образовательной организации. Лицензионное соглашение с окончательным пользователем ООО «Новарм»
6.3.1.4	SMath Studio Программа для вычисления математических выражений и построения графиков функций Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
6.3.2.1	Кодекс – Профессиональные справочные системы https://kodeks.ru
6.3.2.2	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии https://www.gost.ru/portal/gost/
6.3.2.3	ИСО Международная организация по стандартизации https://www.iso.org/ru/home.html
6.3.2.4	Консультант Плюс http://www.consultant.ru

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Google Chrome LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
410	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы.	Windows 10 Pro RUS 7-Zip Google Chrome Mozilla Firefox LibreOffice LibreCAD Inkscape Notepad++. 1С:Предприятие 8. Комплект Kaspersky Endpoint Security MS Access 2016 MS Project Pro 2016 MS SQL Server 2019 MS SQL Server Management Studio 18.8 MS Visio Pro 2016 MS Visual Studio Pro 2019 Blender Gimp Maxima Oracle VM VirtualBox StarUML V1 Oracle Database 11g Express Edition	20 посадочных мест, рабочее место преподавателя 20 компьютеров A320M-H-CF/AMD Athlon 3000G/DDR4-2666-8Гб/A-DATA SX6000LNP/AMD RADEON Vega3/Realtek PCI-E GBE 20 мониторов Samsung S24R350FHI 23.8" 20 комплектов клавиатура + мышь (USB) 1 управляемый коммутатор TP-LINK TL-SG1024D

		IntelliJ IDEA JetBrains PhpStorm JetBrains WebStorm Autodesk 3ds Max 2020 Autodesk AutoCAD 2020 Adobe Reader DC Embarcadero RAD Studio XE8 Arduino Software (IDE) NetBeans IDE ZEAL	
--	--	--	--

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (тренингов, деловых игр, разбор конкретных ситуаций и т.д.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся.

Преподавание дисциплины «Зарубежный опыт рекрутмента» строится на основе современных методов, приёмов, средств (аудитивных, визуальных, аудиовизуальных, компьютерной техники и др.) и форм обучения, способствующих реализации всех целей освоения дисциплины и обеспечивающих интенсификацию процесса обучения.

Используемые образовательные технологии направлены на реализацию компетентностного и личностно-деятельностного подходов, позволяющих воспитывать и развивать творческую инициативную личность, способную осуществлять продуктивное разностороннее взаимодействие с факторами маркетинговой среды организации, обладающую высоким творческим потенциалом, готовностью к саморазвитию, самообразованию, к плодотворному осуществлению своих профессиональных обязанностей.

В учебном процессе предусмотрено эффективное сочетание традиционных форм и методов обучения и новых образовательных технологий. Прежде всего, это технология коммуникативного обучения, обеспечивающая формирование коммуникативной компетенции обучающихся, наличие которой позволяет им успешно адаптироваться к современным условиям рынка.

Технология дифференцированного обучения в сочетании с технологией индивидуализации обучения помогает организовать познавательную деятельность обучающихся с учётом их индивидуальных особенностей и интересов, поощряя их реализовывать свой творческий потенциал.

Информационно-коммуникативные технологии (технология использования ком-пьютерных программ, интернет-технологии) способствуют повышению познавательной активности и интенсификации самостоятельной работы обучающихся.

Технология модульного обучения позволяет разделить содержание дисциплины «Зарубежный опыт рекрутмента» на вполне автономные модули, интегрированные в общий курс.

Игровая и проектная технология, а также технология обучения в сотрудничестве помогают раскрыть личностный потенциал каждого обучающегося, обучают моделированию ситуаций социального взаимодействия, в процессе решения поставленных учебно-профессиональных задач, способствуют реализации междисциплинарного подхода к процессу обучения, формируют коллективную ответственность за решение учебных задач.

Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе личностно значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий.

Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Зарубежный опыт рекрутмента» в соответствии с программой и рекомендованной литературой. Самостоятельная работа выполняется в виде разработки проекта