

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 03.06.2024 11:18:13

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa12317747309b9b0cbe

**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

17.04.2023

Б1.В.29

Зарубежный опыт рекрутмента рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Кафедра государственного и корпоративного управления	
Учебный план	38.03.03 Управление персоналом	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	очная	
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах: зачеты 8
в том числе:		
аудиторные занятия	64	
самостоятельная работа	43,8	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	12 1/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Контактная работа на аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	8	8	8	8
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	64,2	64,2	64,2	64,2
Сам. работа	43,8	43,8	43,8	43,8
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

кэн, доцент, Деркачева Е.А.

Рецензент(ы):

Директор АО "ЮГ-СИСТЕМА ПЛЮС" , Глебов О.В.;кпн, ст.преподаватель ФГБОУ ВО КубГМУ , Ретина М.В.

Рабочая программа дисциплины

Зарубежный опыт рекрутмента

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана:

38.03.03 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 17.04.2023.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Целью освоения дисциплины «Зарубежный опыт рекрутмента» является формирование компетенций обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом 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 зарубежного рекрутмента, обзор зарубежного опыта методов подбора кадров в системе управления человеческими ресурсами.
1.3	
Задачи: Задачи дисциплины:	
<input type="checkbox"/> формирование у студентов представления об экономическом развитии и интеграция, демографических тенденциях как фактор, оказывающих влияние на опыт зарубежного рекрутмента; <input type="checkbox"/> систематизацию результатов исследований об эффективности методов рекрутмента и последующем управлении человеческими 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 рекрутмента в США, Европейских странах, в Азиатско-Тихоокеанском регионе	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
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.
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения	
ПК-4: Способен организовывать и проводить информационно-аналитические процедуры по оценке персонала	
ПК-4.1: Определяет параметры и критерии оценки персонала	
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: Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки	
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: Обеспечивает организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала	
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
ПК-4.4: Составляет и контролирует статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов	
Знать	
Уровень 1	статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Уровень 2	статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Уровень 3	статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Уметь	
Уровень 1	контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Уровень 2	Составлять статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Уровень 3	Составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Владеть	
Уровень 1	методами, позволяющими контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Уровень 2	методами, позволяющими составлять статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
Уровень 3	методами, позволяющими составлять и контролировать статьи расходов на оценку персонала для планирования бюджетов
ПК-4.5: Организует сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации	
Знать	
Уровень 1	методы, позволяющие организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов
Уровень 2	методы, позволяющие организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации
Уровень 3	методы, позволяющие организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Уметь	
Уровень 1	Организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов
Уровень 2	Организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации
Уровень 3	Организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение

	документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
Владеть	
Уровень 1	методами, позволяющие организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов
Уровень 2	методами, позволяющие организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации
Уровень 3	методами, позволяющие организовывать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
ПК-4.6: Собирает, анализирует и структурирует информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда	
Знать	
Уровень 1	информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Уровень 2	информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Уровень 3	информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Уметь	
Уровень 1	Собирать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Уровень 2	Собирать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Уровень 3	Собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Владеть	
Уровень 1	Методами, позволяющими собирать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Уровень 2	Методами, позволяющими собирать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
Уровень 3	Методами, позволяющими собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда
ПК-4.7: Производит предварительные закупочные процедуры, определяет условия для заключения договоров и оформляет сопутствующую документацию по заключению договоров	
Знать	
Уровень 1	предварительные закупочные процедуры
Уровень 2	предварительные закупочные процедуры, определяет условия для заключения договоров
Уровень 3	предварительные закупочные процедуры, определяет условия для заключения договоров и оформляет сопутствующую документацию по заключению договоров
Уметь	
Уровень 1	Производить предварительные закупочные процедуры
Уровень 2	Производить предварительные закупочные процедуры, определяет условия для заключения договоров
Уровень 3	Производить предварительные закупочные процедуры, определяет условия для заключения договоров и оформляет сопутствующую документацию по заключению договоров
Владеть	
Уровень 1	методы, позволяющие производить предварительные закупочные процедуры
Уровень 2	методы, позволяющие производить предварительные закупочные процедуры, определяет условия для заключения договоров
Уровень 3	методы, позволяющие производить предварительные закупочные процедуры, определяет условия для заключения договоров и оформляет сопутствующую документацию по заключению договоров
ПК-4.8: Пользуется поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщает и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивает обратную связь с персоналом и руководством	
Знать	
Уровень 1	поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных
Уровень 2	поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщает и анализирует результаты оценки персонала
Уровень 3	поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщает и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивает обратную связь с персоналом и руководством
Уметь	
Уровень 1	Пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных
Уровень 2	Пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщает и анализирует результаты оценки персонала
Уровень 3	Пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщает и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивает обратную связь с персоналом и

	руководством
Владеть	
Уровень 1	Методами, позволяющими пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных
Уровень 2	Методами, позволяющими пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщает и анализирует результаты оценки персонала
Уровень 3	Методами, позволяющими пользоваться поисковыми системами, информационными ресурсами и базами данных, систематизирует, обобщает и анализирует результаты оценки персонала, обеспечивает обратную связь с персоналом и руководством
ПК-4.9: Разрабатывает рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки	
Знать	
Уровень 1	методы развития персонала
Уровень 2	методы развития персонала
Уровень 3	методы развития персонала
Уметь	
Уровень 1	Разрабатывать рекомендации по развитию персонала
Уровень 2	Разрабатывать рекомендации по развитию персонала
Уровень 3	Разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
Владеть	
Уровень 1	Методы, позволяющие разрабатывать рекомендации по развитию персонала
Уровень 2	Методы, позволяющие разрабатывать рекомендации по развитию персонала
Уровень 3	Методы, позволяющие разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки
ПК-2: Способен организовывать работу по поиску, подбору, отбору кандидатов на вакантные должности	
ПК-2.1: Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	
Знать	
Уровень 1	методы определения критериев поиска персонала
Уровень 2	методы определения критериев поиска, привлечения персонала
Уровень 3	методы определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
Уметь	
Уровень 1	применять методы определения критериев поиска персонала
Уровень 2	применять методы определения критериев поиска, привлечения персонала
Уровень 3	применять методы определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
Владеть	
Уровень 1	методами определения критериев поиска, привлечения персонала
Уровень 2	методами определения критериев поиска персонала
Уровень 3	методами определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
ПК-2.2: Собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	
Знать	
Уровень 1	методы сбора, анализа информации о рынке труда
Уровень 2	методы сбора, анализа и структурирования информации о рынке труда
Уровень 3	методы сбора, анализа и структурирования информации о кандидатах и предложениях на рынке труда
Уметь	
Уровень 1	применять методы сбора, анализа информации о рынке труда
Уровень 2	применять методы сбора, анализа и структурирования информации на рынке труда
Уровень 3	применять методы сбора, анализа и структурирования информации о кандидатах и предложениях на рынке труда
Владеть	
Уровень 1	методами сбора, анализа информации о рынке труда
Уровень 2	методами сбора, анализа и структурирования информации о кандидатах на рынке труда
Уровень 3	методами сбора, анализа и структурирования информации о кандидатах и предложениях на рынке труда
ПК-2.3: Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	
Знать	
Уровень 1	информационные ресурсы в области обеспечения персоналом
Уровень 2	поисковые системы и информационные ресурсы

Уровень 3	поисковые системы и информационные ресурсы в области обеспечения персоналом
Уметь	
Уровень 1	Пользоваться информационными ресурсами в области обеспечения персоналом
Уровень 2	Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами
Уровень 3	Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом
Владеть	
Уровень 1	методами использования информационных ресурсов в области обеспечения персоналом
Уровень 2	методами использования поисковых систем
Уровень 3	методами использования поисковых систем и информационных ресурсов в области обеспечения персоналом
ПК-2.4: Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	
Знать	
Уровень 1	технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов
Уровень 2	технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности
Уровень 3	технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой
Уметь	
Уровень 1	применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов
Уровень 2	применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности
Уровень 3	технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой
Владеть	
Уровень 1	технологией и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов
Уровень 2	технологией и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности
Уровень 3	технологией и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой
ПК-2.5: Использует средства обеспечения персоналом, включая сопровождение	
Знать	
Уровень 1	средства обеспечения персоналом
Уровень 2	средства обеспечения персоналом
Уровень 3	средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
Уметь	
Уровень 1	Использовать средства обеспечения персоналом
Уровень 2	Использовать средства обеспечения персоналом
Уровень 3	Использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение
Владеть	
Уровень 1	средствами обеспечения персоналом
Уровень 2	средствами обеспечения персоналом
Уровень 3	средствами обеспечения персоналом, включая сопровождение
ПК-2.6: Консультирует по вопросам привлечения персонала	
Знать	
Уровень 1	вопросы привлечения персонала
Уровень 2	вопросы привлечения персонала
Уровень 3	вопросы привлечения персонала
Уметь	
Уровень 1	Консультировать по вопросам привлечения персонала
Уровень 2	Консультировать по вопросам привлечения персонала
Уровень 3	Консультировать по вопросам привлечения персонала
Владеть	
Уровень 1	методами консультирования по вопросам привлечения персонала
Уровень 2	методами консультирования по вопросам привлечения персонала
Уровень 3	методами консультирования по вопросам привлечения персонала
ПК-2.7: Составляет и контролирует статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов	
Знать	

Уровень 1	Методы составления сметы на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
Уровень 2	Методы составления сметы на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
Уровень 3	Методы составления и контроля статей расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
Уметь	
Уровень 1	составлять смету на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
Уровень 2	составлять смету на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
Уровень 3	Составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
Владеть	
Уровень 1	Методами составления сметы на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
Уровень 2	Методами составления сметы на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
Уровень 3	Методами составления и контроля статей расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов

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/	8	4	ПК-2.3 ПК-2.5 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/	8	4	ПК-2.3 ПК-2.5 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/	8	6	ПК-2.3 ПК-2.5	Л1.1	
1.4	Тема 2. Обзор зарубежного опыта методов подбора кадров /Лек/	8	4	ПК-2.7 ПК-4.2	Л1.1Л2.1	
1.5	2.1 Исследования Ф.Дэни и В.Торчи 2.2 Исследования Э.М. Райан 2.3 Нововведения в методах подбора /Пр/	8	4	ПК-2.7 ПК-4.2	Л1.1	
1.6	Зарубежные методы подбора кадров /Ср/	8	6,8	ПК-2.7	Л1.1Л2.7 Л2.9 Л2.14	
	Раздел 2. Модуль 2 Современные методы рекрутмента и опыт мировых лидеров рынка					
2.1	Тема 3. Современные требования и тренды рекрутинга /Лек/	8	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/	8	4	ПК-2.1	Л1.1Л2.5	
2.3	Современные требования к рекрутменту /Ср/	8	6	ПК-2.1	Л1.1 Э1 Э4	
2.4	Тема 4. Опыт мировых лидеров рынка услуг по подбору и отбору персонала /Лек/	8	2	ПК-2.3 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/	8	2	ПК-2.2 ПК-2.3 ПК-4.3 ПК-4.9	Л1.1	
2.6	Мировые лидеры кадровой индустрии /Ср/	8	6	ПК-2.3 ПК-4.4	Л1.1Л2.1 Л2.5	
	Раздел 3. Модуль 3 Опыт рекрутмента в практике компаний					
3.1	Тема 5 Рекрутмент как инструмент подбора персонала /Лек/	8	4	ПК-2.6 ПК-4.5	Л1.1	
3.2	5.1 Направления рекрутинга в практике компаний 5.2 Процесс рекрутинга в практике компаний 5.3 Рекрутинг внутри компании (in-house recruitment) 5.4 Приемы рекрутинга в практике компаний /Пр/	8	4	ПК-2.6 ПК-4.5	Л1.1	
3.3	Современные приёмы рекрутмента /Ср/	8	3	ПК-4.4	Л1.1Л2.1 Э3 Э7	
3.4	Тема 6 Системы поиска работы в рекрутменте /Лек/	8	4	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-4.8	Л1.1 Л1.2	
3.5	6.1 Деятельность рекрутинговых веб-сайтов 6.2 Использование программ работы по рекомендациям 6.3 Интернет-рекрутинг и веб-сайты /Пр/	8	4	ПК-2.1 ПК-2.2	Л1.1Л2.5	
3.6	Современные системы поиска персонала /Ср/	8	6	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-4.6	Л1.1 Э5 Э9	
3.7	Тема 7 Инструменты подбора и отбора персонала /Лек/	8	4	ПК-4.8	Л1.1	
3.8	7.1 Интервью по компетенциям в практике рекрутмента 7.2 Сервис отслеживания трудоустройства выпускников как инструмент рекрутмента 7.3 Оценка кандидатов по компетенциям в рекрутменте /Пр/	8	4	ПК-2.3 ПК-2.4	Л1.1 Л1.2Л2.5	
3.9	Инструменты подбора персонала: зарубежный опыт /Ср/	8	6	ПК-4.6	Л1.1	
	Раздел 4. Модуль 4 Деятельность посредников в рекрутменте					
4.1	Тема 8 Современные формы и методы рекрутмента /Лек/	8	4	ПК-2.4 ПК-2.5 ПК-4.7	Л1.1 Л1.2Л2.1	
4.2	8.2 Работа и роль «headhunters» («охотников за головами») в рекрутменте 8.3 Деятельность нишевых агентств в рекрутменте 8.4 Опыт социального рекрутинга (social recruiting) /Пр/	8	4	ПК-2.4 ПК-2.5	Л1.1 Л1.2	
4.3	Современные формы рекрутмента: зарубежный опыт /Ср/	8	4	ПК-2.4 ПК-2.5 ПК-4.6 ПК-4.7	Л1.1 Э6 Э8 Э10	

4.4	Тема 9 Работа агентств по трудоустройству /Лек/	8	2		Л1.1Л2.1	
4.5	9.1 Работа традиционных рекрутинговых агентств 9.2 Работа агентств по поиску работы для «пассивных кандидатов» (passivecandidates) /Пр/	8	2		Л1.1 Л1.2	
	Раздел 5. Контактная работа					
5.1	Контактная работа /КА/	8	0,2	ПК-2.3 ПК-2.4 ПК-4.6	Л1.1 Л1.2	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Экономическое развитие и интеграция
2. Демографические тенденции
3. УЧР в Европе
4. Интересы сторон
5. Исследования Ф.Дэни и В.Торчи
6. Исследования Э.М. Райан
7. Нововведения в методах подбора
8. Основы современного рекрутинга
9. Современные сервисы рекрутинга
10. Современные тренды рекрутинга в зарубежных компаниях
11. Обзор мировых лидеров кадровой индустрии
12. Рынок рекрутмента США.
13. Рынок рекрутмента в Европейских странах
14. Рынок рекрутмента в Азиатско-Тихоокеанском регионе
15. Направления рекрутинга в практике компаний
16. Процесс рекрутинга в практике компаний
17. Рекрутинг внутри компании (in-house recruitment)
18. Приёмы рекрутинга в практике компаний
19. Интервью по компетенциям в практике рекрутмента
20. Сервис отслеживания трудоустройства выпускников как инструмент рекрутмента
21. Оценка кандидатов по компетенциям в рекрутменте
22. Деятельность рекрутинговых веб-сайтов
23. Использование программ работы по рекомендациям
24. Интернет-рекрутинг и веб-сайты
25. Работа и роль «headhunters» («охотников за головами») в рекрутменте
26. Деятельность нишевых агентств в рекрутменте
27. Опыт социального рекрутинга (social recruiting)
28. Работа традиционных рекрутинговых агентств
29. Работа агентств по поиску работы для «пассивных кандидатов» (passivecandidates)

5.2. Темы письменных работ

Тематика проектных работ

1. Рекрутмент как инструмент подбора персонала
2. Направления рекрутинга в практике компаний
3. Работа агентств по трудоустройству
4. Деятельность рекрутинговых веб-сайтов
5. Системы поиска работы в рекрутменте
6. Работа и роль «headhunters» («охотников за головами») в рекрутменте
7. Деятельность нишевых агентств в рекрутменте
8. Процесс рекрутинга в практике компаний
9. Работа традиционных рекрутинговых агентств
10. Опыт социального рекрутинга (social recruiting)
11. Использование программ работы по рекомендациям
12. Рекрутинг внутри компании (in-house recruitment)
13. Работа агентств по поиску работы для «пассивных кандидатов» (passivecandidates)
14. Интернет-рекрутинг и веб-сайты
15. Приемы рекрутинга в практике компаний
16. Интервью по компетенциям в практике рекрутмента
17. Сервис отслеживания трудоустройства выпускников как инструмент рекрутмента
18. Оценка кандидатов по компетенциям в рекрутменте

5.3. Фонд оценочных средств

Тесты по дисциплине

Тесты по теме Современные сервисы рекрутинга

1. Какие функции имеет E-Staff Рекрутер:

- 1) через личный кабинет можно управлять вакансиями: обновить, продлить, снять с публикации. Причем изменения будут действовать для объявлений, размещенных сразу на всех сайтах. Все кандидаты будут собраны в одном месте, что существенно облегчит работу специа-листа по HR. Каждому из соискателей можно присвоить отдельный статус, чтобы в дальнейшем быстро находить отобранных специалистов
- 2) добавление кандидатов в 1 клик, синхронизация соискателей с новыми резюме и информацией с job-сайтов, детальная аналитика работы эйчарщиков, статистика по каждой отдельной вакансии
- 3) благодаря ему можно в автоматическом режиме размещать объявления о работе и находить подходящие резюме, собирать отклики соискателей, вести учет вакансий и созданных заявок, автоматически переносить резюме из документов, почтовых сервисов и интегриро-вать эти данные с другими системами

2. Какие функции имеет JCat:

- 1) есть удобная статистика для каждой вакансии, интеграция с соцсетями LinkedIn, Facebook. Также все резюме можно подгрузить со своих баз данных и job-сайтов. Информацию по каж-дому кандидату можно собирать сразу из нескольких источников и получать все данные в одну карточку. Быстрый поиск в системе производится благодаря тегам
- 2) через личный кабинет можно управлять вакансиями: обновить, продлить, снять с публика-ции. Причем изменения будут действовать для объявлений, размещенных сразу на всех сайтах. Все кандидаты будут собраны в одном месте, что существенно облегчит работу специа-листа по HR. Каждому из соискателей можно присвоить отдельный статус, чтобы в дальнейшем быстро находить отобранных специалистов
- 3) сервис сам находит подходящих соискателей в соцсетях Facebook, LinkedIn и подтягивает данные в общую базу. Каждому претенденту можно присвоить персональный статус, чтобы в дальнейшем быстро отсеять неподходящих и выделить наиболее перспективных

Тесты по теме Управление человеческими ресурсами в Европе

1. Автономия европейских компаний:

- 1) располагают той же степенью автономности, как и американские компании
- 2) ограничивается на государственном уровне в силу сложившейся культуры и посредством законодательства.
- 3) обладают гораздо большей степенью автономности чем американские компании

2. Основным отличием УЧР Западной Европы от США является:

- 1) многочисленность рекрутинговых компаний
- 2) экономические показатели
- 3) степень вмешательства в это управление со стороны государства при помощи законода-тельства

3. Активность профсоюзного движения в Европе:

- 1) очень высока
- 2) имеет средние показатели
- 3) крайне низкого уровня

Тесты по теме Обзор зарубежного опыта методов подбора кадров

1. В различных странах, обычно выделяют три направления отбора, подбора и найма персо-нала:

- 1) китайский вариант , немецкий и французский
- 2) американский вариант, японский и российский.
- 3) корейский вариант, швейцарский и ирландский

2. Американские специалисты, как правило, профессионалы в узкой области знаний и поэто-му продвижение их по иерархии управления происходит:

- 1) только по вертикали
- 2) только по горизонтали
- 3) в обоих случаях

3. Японская система управления персоналом существенно отличается от американской и российской, поскольку она основывается в первую очередь на:

- 1) квалификации сотрудников
- 2) уровне образования сотрудников
- 3) менталитете сотрудников

Тесты по теме Нововведения в методах подбора

1. Какие услуги оказывает Just-in-Time Executive Search:

- 1) услуги по поиску и отбору управляющих и руководящих сотрудников с оценкой лидерско-го потенциала предоставляемых кандидатов
- 2) услуги по поиску и отбору управляющих и руководящих сотрудников с гарантированной датой выхода на работу в компанию заказчика
- 3) услуги по поиску и отбору управляющих и руководящих сотрудников с соблюдением ре-жима повышенной конфиденциальности на всех этапах работы с вакансией

2. Какие услуги оказывает Executive Search & Assessment:

- 1) Услуги по поиску и отбору управляющих и руководящих сотрудников с соблюдением ре-жима повышенной конфиденциальности на всех этапах работы с вакансией

- 2) услуги по поиску кандидатов, соответствующих рамочным требованиям, при открытом их позиционировании — должность, функционал, требования и условия работы, в случае заинтересованности сторон определяются не заранее, а в результате переговоров
- 3) услуги по поиску и отбору управляющих и руководящих сотрудников с оценкой лидерско-го потенциала предоставляемых кандидатов

Тесты по теме Современные тренды рекрутинга в зарубежных компаниях

1. Как проводят собеседование рекрутеры зарубежной компании «Pryve» :

- 1) через специальную платформу, сайт, где ему поочередно задаются вопросы
- 2) стрессовое собеседование
- 3) собеседование по телефону

2. Геймификация в HR это:

- 1) управление человеческим опытом
- 2) отсеивающее собеседование, проводимое по телефону
- 3) применение игровых элементов в подборе персонала

3. Как проходит квест – собеседование в зарубежном агентстве «Lowlin»:

- 1) рекрутер просит кандидата рассказать о себе и задает вопросы об образовании, опыте работы, спрашивает, чем заинтересовала вакансия и компания и чего он ожидает от работы
- 2) организовывается несколько групп по 6-8 человек. Каждой группе необходимо решить ряд задач и последовательно найти выход из закрытого пространства.
- 3) происходит погружение кандидата в более непринужденную среду, направленную на выявление нужных компетенций

Тесты по теме Обзор мировых лидеров кадровой индустрии

1. Какие компании входят в мировую элиту рекрутмента:

- 1) Odgers Berndtson, Spengler Fox, Kienbaum, Arthur Hunt.
- 2) Heidrick & Struggles, Korn/Ferry, Egon Zehnder, Ward Howell Amrop, Manpower, Morgan Hunt, MRI.
- 3) NGRS, First, GlobalCareer, Ward Howell

2. Какая компания является лидером мировой кадровой индустрии:

- 1) Morgan Hunt
- 2) Antal International Ltd
- 3) Adecco

Тесты по теме Рынок рекрутмента США

1. Объем полученной выручки на рынке рекрутмента США за последние 5 лет ежегодно увеличивается в среднем на:

- 1) 10%
- 2) 70%
- 3) 20%

2. Наибольшая динамика роста выручки наблюдалась в следующих сегментах:

1) услуги по временно-постоянному переходу; по лизингу персонала; по временному предоставлению профессионалов и специалистов; по временному предоставлению ИТР и специализированных информационных технологий; по трудоустройству и подбору

2) услуги по учёту кадров и ведению кадрового делопроизводства; обучению и развитию персонала; оценке персонала; консультационные услуги

3) услуги по проверке уровня квалификации кадров и профпригодности; помощи в подготовке к собеседованию; организации встреч работодателей с кандидатами на вакантное место

3. Какое количество компаний вовлечено в данную отрасль в Северной Америке:

- 1) 120 тысяч
- 2) 50 тысяч
- 3) 25 тысяч

Тесты по теме Рынок рекрутмента в Европейских странах

1. Среди европейских стран второе место после США по темпам роста объема рынка рекрутмента занимает:

- 1) Бельгия
- 2) Австрия
- 3) Франция

2. Европейские рекрутинговые компании :

- 1) оказывают услуги только по временному трудоустройству
- 2) используют смешанный подход в обслуживании клиентов
- 3) оказывают услуги только по постоянному трудоустройству

3. Каким образом многие правительства европейских стран ограничивают деятельность рекрутинговых компаний:

- 1) Постановлениями
- 2) Лицензиями
- 3) Инструкциями

Тесты по теме Рынок рекрутмента в Азиатско-Тихоокеанском регионе

1. В Китае рекрутинговые компании не могут действовать без:

- 1) большого числа квалифицированных сотрудников
- 2) лицензии

- 3) поручения
2. Среди азиатских стран наиболее развитый рынок кадровых услуг имеет:
- 1) Китай
 - 2) Япония
 - 3) Сингапур
3. За последние годы общая выручка от кадровых услуг в Австралии возросла:
- 1) с 30 до 500 млн долларов США
 - 2) с 45 до 165 млн долларов США
 - 3) с 70 до 100 млн долларов США

5.4. Перечень видов оценочных средств

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.

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

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 лично 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