Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 02.10.2023 10:59:11
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /А.В. Назаренко/

«_29_» _августа_ 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«РЕКРУТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Экономика и управление трудом»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очно-заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель изучения дисциплины:

формирование комплексного представления о современных технологиях рекрутинга персонала.

Задачи изучения дисциплины:

- знакомство с подходами к планированию персонала;
- освоение инструментов привлечения персонала, методов набора и оценки кандидатов;
- развитие навыков HR-брендинга.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата.

Предмет «Рекрутинговые технологии» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений (для обязательного изучения) и входит в основную образовательную программу подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Рекрутинговые технологии» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-2	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	ИПК-2.1. Знает: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности) ИПК-2.2. Умеет: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах. ИПК-2.3. Владеет: навыками анализа планов, стратегий и структуры организации
ПК-5	Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике	ИПК-5.1. Знает: технику и методологию определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами; технологии, методы и методики проведения анализа потребности организации в персонале; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок обеспечения организации персоналом и подбора персонала; порядок определения перспективной и текущей потребности в

		кадрах; технологии размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; технологии проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) и способы их применения в соответствии с их спецификой; процедуру проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты ИПК-5.2. Умеет: формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности) ИПК-5.3. Владеет: навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); технологиями оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками проведения поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами;

4. Структура и содержание дисциплины.

Очно-заочная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, т.е. 180 академических часов (из них 126 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 4 семестре: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 36 часов, форма контроля – экзамен.

Содержание разделов дисциплины.

Тема 1: Основы планирования и расстановки персонала
1. Виды планов по персоналу
2. Профиль должности и особенности его разработки
3. Анализ и сегментация рынка труда

Тема 2: Технологии рекрутинга
1. Особенности формирования карты поиска кандидата
2. Основные этапы программы подбора и отбора персонала
3. Подходы к оценке эффективности процесса найма

Тема 3: Способы привлечения персонала
1. Технологии составления привлекательных вакансий

2. Лендинговые страницы в рекрутинге
3. Разработка и позиционирование EVP

Тема 4: Методы и процедуры подбора кадров
1. Техники скрининга вакансий
2. Сбор и анализ информации о кандидате
3. Механизмы внедрения тестирования при отборе

Тема 5: Методология деловой оценки персонала
1. Модель компетенций в процессе отбора кадров
2. Кадровое собеседование и его виды
3. Правила и принципы проведения собеседования

Тема 6: HR-брендинг
1. Значение бренда работодателя в рекрутинге
2. Методики оценки HR-бренда
3. Способы повышения конкурентоспособности фирмы на рынке труда

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Рекрутинговые технологии» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

– лекции-дискуссии;
– диалог;
– работа в малых группах;
– подготовка и обсуждение докладов;
– организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

Образцы тестовых заданий для контрольной работы, тем для выполнения докладов, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Рекрутинговые технологии» и в целом по дисциплине составляет 50% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 33% от объема аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают выступление с докладом, написание контрольной работы в виде бланкового тестирования

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетен-	**В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обла-**

ции	дать
ПК-2	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов
ПК-5	Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1.3. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

ПК-2 - Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

Показатель	**Критерии оценивания**			
	2	**3**	**4**	**5**
знать: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности)	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности)	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности)	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности)	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности)
уметь: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах

		местах	местах	
владеть: навыками анализа планов, стратегий и структуры организации	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками анализа планов, стратегий и структуры организации	Обучающийся владеет навыками анализа планов, стратегий и структуры организации	Обучающийся частично владеет навыками анализа планов, стратегий и структуры организации	Обучающийся в полном объеме владеет навыками анализа планов, стратегий и структуры организации
ПК-5 - Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике				
Показатель	**Критерии оценивания**			
	2	**3**	**4**	**5**
знать: технику и методологию определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами; технологии, методы и методики проведения анализа потребности организации в персонале; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок обеспечения организации персоналом и подбора персонала; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; технологии размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; технологии проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) и способы их применения в соответствии с их спецификой; процедуру проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; тарифно-квалификационные	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: технику и методологию определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами; технологии, методы и методики проведения анализа потребности организации в персонале; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок обеспечения организации персоналом и подбора персонала; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; технологии размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; технологии проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) и способы их применения в соответствии с их спецификой; процедуру проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: технику и методологию определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами; технологии, методы и методики проведения анализа потребности организации в персонале; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок обеспечения организации персоналом и подбора персонала; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; технологии размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; технологии проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) и способы их применения в соответствии с их спецификой; процедуру проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; тарифно-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: технику и методологию определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами; технологии, методы и методики проведения анализа потребности организации в персонале; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок обеспечения организации персоналом и подбора персонала; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; технологии размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; технологии проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) и способы их применения в соответствии с их спецификой; процедуру проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; тарифно-	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: технику и методологию определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами; технологии, методы и методики проведения анализа потребности организации в персонале; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок обеспечения организации персоналом и подбора персонала; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; технологии размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; технологии проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) и способы их применения в соответствии с их спецификой; процедуру проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; тарифно-

справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты	связи; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты	квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты	квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты	квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты
уметь: формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)
владеть: навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); технологиями оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками проведения поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); технологиями оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками проведения поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Обучающийся владеет навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); технологиями оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками проведения поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Обучающийся частично владеет навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); технологиями оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками проведения поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами	Обучающийся в полном объеме владеет навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); технологиями оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками проведения поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки.

По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине (выступили с докладом, написали контрольную работу в формате бланкового тестирования).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большему ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

ЭОР по теме «Рекрутинговые технологии»
https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=9479

а) основная литература:

1. Психология служебной деятельности : учебник / В.Л. Цветков, А.Г. Караяни, И.О. Котенев и др. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. - 351 с. : схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-03162-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562317

2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 288 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384

б) дополнительная литература:

1. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом: 100 вопросов и ответов о самом насущном в современной кадровой работе : практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 176 с. : ил. - ISBN 978-5-4475-1579-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253717

2. Управление персоналом организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [16+] / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева [и др.] ; под ред. М. В. Полевой, В. М. Масловой, Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Финансовый университет). – Москва : Прометей, 2021. – 330 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690654

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog), к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (http://window.edu.ru), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

ЭОР LMS:

https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=9479

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя. В рамках данного курса используются такие активные и интерактивные формы работы, как:

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу).

Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе.

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента. Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала. Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Преподаватель готовит задания либо по вариантам, либо индивидуально для каждого студента. По содержанию работа может включать теоретический материал, задачи, тесты, расчеты и т.п. выполнению контрольной работы предшествует инструктаж преподавателя.

Ключевым требованием при подготовке контрольной работы выступает творческий подход, умение обрабатывать и анализировать информацию, делать самостоятельные выводы, обосновывать целесообразность и эффективность предлагаемых рекомендаций и решений проблем, чётко и логично излагать свои мысли. Подготовку контрольной работы следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации на составление и выступления с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно - исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость. В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная

часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
-подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя.

Дисциплина «Рекрутинговые технологии» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

В процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика докладов и презентаций позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Материалы представленного доклада и презентации может стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.03 «Управление персоналом»**.

Программу составил:

доцент, к.э.н. /Е.М. Киселева/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом»
«29» августа 2022 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор /М.М. Крекова/

Приложение 1
к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»
ОП: «Экономика и управление трудом»
Форма обучения: очно-заочная
2022 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
«Рекрутинговые технологии»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- *темы для докладов;*
- *примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;*
- *вопросы по темам дисциплины;*
- *вопросы для подготовки к экзамену*

Составитель:
к.э.н., доцент Киселева Елена Михайловна

Москва, 2022 г.

Таблица 1

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Рекрутинговые технологии					
ФГОС ВО **38.03.03 «Управление персоналом»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИНДЕКС	**ФОРМУЛИРОВКА**				
ПК-2	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	ИПК-2.1. Знает: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности) ИПК-2.2. Умеет: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах. ИПК-2.3. Владеет: навыками анализа планов, стратегий и структуры организации	лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, ДС, К/Р (Т) Экзамен	Пороговый уровень. Способен ориентироваться в основах анализа структуры организации и вакантной должности. Умеет применять методики поиска, сбора и обработки информации. Владеет навыками сбора и анализа информации особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах.

ПК-5	Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки кандидатов при найме и умение применять их на практике	ИПК-5.1. Знает: технику и методологию определения критериев поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; источники обеспечения организации кадрами; технологии, методы и методики проведения анализа потребности организации в персонале; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок обеспечения организации персоналом и подбора персонала; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; технологии размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; технологии проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) и способы их применения в соответствии с их спецификой; процедуру проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты	лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, ДС, К/Р (Т) Экзамен	<u>Пороговый уровень.</u> Способен ориентироваться в принципах и основах определения критериев поиска, подбора и отбора персонала. Умеет формировать требования к вакантной должности. Владеет способами оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности.

		ИПК-5.2. Умеет: формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности) ИПК-5.3. Владеет: навыками формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); технологиями оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками проведения поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами			

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки доклада по учебной дисциплине «Рекрутинговые технологии»

Доклад направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции ПК-2, ПК-5.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В докладе раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причина его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения
2. Соблюдение регламента при представлении доклада
3. Представление, а не чтение материала
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы
5. Четкость дикции
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

1. Инструменты преодоления «информационной асимметрии» в процессе рекрутинга.
2. Методы размещения информации о вакансиях в Интернете: достоинства и недостатки.
3. Рекрутирование кандидатов в социальной сети «ВКонтакте»: возможности и ограничения.
4. Сайт организации как инструмент привлечения кандидатов на вакантные должности.
5. Блоги и микроблоги руководителей компаний как инструмент паблисити: направления использования в рекрутинге.
6. Применение ивент-рекрутинга (event recruiting) в привлечении на работу выпускников вузов.
7. Современные технологические платформы для интернет-рекрутинга.
8. Бенчмаркинговые исследования в рекрутинге.
9. Процесс внутреннего рекрутинга: этапы и оценка эффективности.
10. «Картотека молодой смены»: особенности формирования и направления использования во внутреннем рекрутинге.
11. Геймификация в современном рекрутменте.
12. Особенности формирования бренда-работодателя в России.
13. Реферальны системы как метод рекрутирования персонала.
14. Специфика использования реферальных систем в рекрутменте современных российских организаций.
15. Бумерангинг и returnship как методы рекрутирования: возможности и ограничения.
16. Специфика развития специализированных интернет-порталов по поиску работы в России.
17. Зарубежный опыт взаимодействия вузов и коммерческих организаций в области рекрутирования молодых специалистов.
18. Организация внутреннего конкурса на замещение вакантных должностей: опыт российских и зарубежных компаний.
19. Опыт зарубежных компаний по организации и внедрению программ «реалистичного знакомства с профессией».
20. Видеорезюме в современном рекрутинге: достоинства и недостатки.

Примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования по дисциплине

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направление на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Рекрутинговые технологии», получаемых в ходе освоения компетенции ПК-2, ПК-5. Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий. Критерии оценки используются следующие:

«отлично» - 90% правильных ответов,
«хорошо» - 75% правильных ответов,
«удовлетворительно» 60% правильных ответов,

«не удовлетворительно» менее 60% правильных ответов.

::Вопрос РТ1.1::Качественная оценка потребности в персонале отвечает на вопрос:{
="Кого"?
~"Сколько"?
}

::Вопрос РТ1.2::Какая оценка потребности в персонале отвечает на вопрос "Сколько"?:{
=количественная
~качественная
~эффективная
}

::Вопрос РТ1.3::Ошибки в найме крайне затратны для компании.{
~нет
=да
}

::Вопрос РТ1.4::Изучение характеристик вакантного места состоит из этапов. Назовите их верную последовательность.{
~анализ работы - спецификация личности - описание работы
~описание работы - анализ работы - спецификация личности
=анализ работы - описание работы - спецификация личности
}

::Вопрос РТ1.5::Разделение рынка труда на четкие, относительно однородные согласно выбранному признаку составляющие - это{
=сегментация рынка труда
~анализ рынка труда
~исследование рынка труда
}

::Вопрос РТ1.6::Целевая аудитория соискателей{
=группа кандидатов, объединенных общими признаками
~группа кандидатов, с разными признаками
}

::Вопрос РТ1.7::Главная задача сегментации:{
~разделить рынок труда на четкие, относительно однородные согласно выбранному признаку составляющие
=установить различные группы потенциальных сотрудников, отличающихся в своих требованиях к работодателям и их восприятии
}

::Вопрос РТ1.8::При обращении непосредственно к целевой аудитории соискателей, количество подходящих резюме повышается в несколько раз.{
~нет
=да
}

::Вопрос РТ1.9::Один из самых главных вопросов, который HR должен себе задать, начиная писать объявление о вакансии:{

~Как оформить заголовок объявления о вакансии?
~Сколько стоит размещение объявления о вакансии?
=Кто наши потенциальные кандидаты?
}

::Вопрос РТ1.10::Результатом планирования качественной потребности в персонале является построение{
~профиля вакансии
=профиля должности
~профиля работы
}

::Вопрос РТ1.11::Изучение характеристик вакантного места состоит из этапов:{
~%30% Анализ работы
~%30% Описание работы
~%-100% Составление объявления о вакансии
~%40% Определение профиля должности
}

::Вопрос РТ1.12::Профиль должности{
=детально описывает тип требуемого человека
~детально описывает тип организационной культуры
}

::Вопрос РТ1.13РТ::Спецификация личности может помочь оценить кандидатов во время собеседований?{
~нет
=да
}

::Вопрос РТ1.14РТ::Образование, профессиональное обучение, подготовка, опыт работы (по градации Монро Фрейзера) относят к пункту:{
~воздействие на других людей
=накопленная квалификация
~природные способности
~движущая сила (мотивация)
~адаптация
}

::Вопрос РТ1.15::План из семи пунктов Алека Роджера является единственным признанным подходом к написанию личностной спецификации.{
=не верно
~верно
}

::Вопрос РТ1.16::Виды оценки потребности в персонале:{
~%50% количественная
~%-100% множественная
~%-100% экспертная
~%50% качественная
}

::Вопрос РТ1.17::Что детально описывает тип требуемого человека, его умения, знания и опыт, необходимые для того, чтобы выполнять работу хорошо?{
=спецификация личности
~спецификация работы
~описание работы
}

::Вопрос РТ1.18::Предприятие и предлагаемые им рабочие места не могут быть привлекательными для всех желающих получить работу.{
=верно
~не верно
}

Вопросы по темам учебной дисциплины «Рекрутинговые технологии»

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине, получаемых в ходе освоения компетенции ПК-2, ПК-5.

Тема 1: Основы планирования и расстановки персонала

- Какой процесс назвается планированием персонала?
- Чем отличается оценка качественной потребности в персонале от количественной?
- Основные этапы изучения характеристик вакантного места.
- Что такое профиль должности?
- В чем заключается сегментация рынка труда?
- Понятие целевой аудитории соискателей.
- Задачи сегментации рынка труда?
- Зачем выявлять целевую аудиторию?

Тема 2: Технологии рекрутинга

- Какие источники привлечения персонала вы знаете и их особенности?
- Определите преимущества и недостатки внешнего набора персонала организации?
- Определите преимущества и недостатки внутреннего набора персонала организации?
- Рекрутинговые агентства и их деятельность.
- В чем отличия актичного и пассивного поиска персонала?
- Основные этапы процесса поиска и отбора кадров.
- Карта поиска кандидата и цель ее составления?
- Что такое воронка поиска?

Тема 3: Способы привлечения персонала

- Перечислите основные разделы в описании вакансии
- Опишите алгоритм AIDA
- Чем обусловлен выбор СМИ для размещения объявления о вакансии?
- Из чего складывается успех объявления о вакансии?
- Что такое лендинговая страница в рекрутинге?
- Роль карьерной страницы в привлечении персонала
- Социальные сети работодателя и их значение для привлечения кадров
- Что такое ценностное предложение работодателя?
- Какие блоки включат структура EVP?
- Приведите три примера EVP.

Тема 4: Методы и процедуры подбора кадров

- В чем заключается скрининг вакансий?
- Перечислите основные этапы скрининга вакансий.
- На что нужно обратить внимание при оценке резюме?
- Зачем нужно сопроводительное письмо?
- Приведите пример сопроводительного письма.
- Перечислите основные задачи собеседования.
- Почему ошибки найма персонала крайне затратны для компании?
- Цели проведения тестирования кандидатов.
- Какие виды тестов вы знаете?

- Найдите и выполните любой тест. Какие выводы по его результатам вы можете сделать о себе?

Тема 5: Методология деловой оценки персонала

- Цели проведения интервью / собеседования с кандидатом
- Виды собеседований
- Структура собеседования
- Методы собеседований
- Виды и классификации вопросов на собеседовании
- Интервью по компетенциям
- Модели STAR и PARLA

Тема 6: HR-брендинг

- Что такое «кадровый имидж» или «HR-бренд»?
- Перечислите основные элементы HR-бренда.
- Почему компании должны стремится создать максимально привлекательный кадровый имидж?
- Какие типы информации влияют на имидж работодателя?
- Зачем проводить измерение HR-бренда?
- Чем отличаются внутренний и внешний кадровый имидж?
- Перечислите основные факторы формирования имиджа работодателя?
- Какая категория персонала является первоисточником информации о компании?
- Зачем нужно хорошо расставаться с бывшими сотрудниками?
- Какие методики оценки кадрового имиджа вы знаете?
- Перечислите основные площадки для сбора информации о работодателе в сети Интернет?
- Назовите инструменты продвижения HR-бренда
- Какие современные IT-решения в сфере HR-брендирования вы знаете?

Список вопросов к экзамену по учебной дисциплине «Рекрутинговые технологии»

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса, каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции ПК-2, ПК-5.

1. Основная тактика при прохождении собеседования.
2. Правила общения по телефону и другим электронным средствам связи.
3. Правила ведения деловой беседы. Речевой этикет.
4. Особенности публичного выступления.
5. Требования к деловой письменной речи.
6. Психологические типы деловых собеседников и тактика поведения с ними.
7. Социальные стереотипы, их роль в организации делового общения.
8. Ролевое поведение в деловом общении.
9. Ошибки восприятия и пути их преодоления.
10. Проблема самоподачи в деловых отношениях.
11. Барьеры на пути личного роста и пути их преодоления.
12. Планирование личного развития.
13. Факторы, препятствующие росту эффективности человеческой деятельности.
14. Факторы, способствующие росту эффективности человеческой

деятельности.
15. Назначение делового этикета.
16. Кадровые и рекрутинговые агентства.
17. Эффективность самоменеджмента
18. Характеристики рынка труда.
19. Маркетинговая инфраструктура трудоустройства выпускника вуза.
20. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
21. Этапы кадрового планирования.
22. Сущность и принципы маркетинга персонала. Информационная функция маркетинга персонала.
23. Исследование внешней и внутренней среды организации при осуществлении маркетинга персонала.
24. Определение качественной и количественной потребности в персонале
25. Методика определения количественной потребности в персонале
26. Внутренние и внешние источники привлечения персонала
27. Сравнительный анализ внутренних и внешних источников привлечения персонала
28. Технологии отбора персонала
29. Профиль должности
30. Интервью-собеседование: особенности технологии проведения
31. Проективная методика проведения интервью-собеседования
32. Анализ различных типов метапрограмм (тип референции, ориентация на процесс/на результат, склонность к процедурам/возможности)
33. Основные правила составления резюме
34. Основные причины отказа в приеме на работу
35. Информация и информационные технологии в поиске работы выпускника вуза
36. Научная и образовательная инфраструктура трудоустройства выпускника вуза.
37. Этапы трудоустройства выпускника вуза.
38. Характеристика современного рынка рекрутинговых агентств

Приложение 2

к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине «Рекрутинговые технологии»

№ ОС	Наименование оценочного	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно - практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и	Фонд тестовых заданий
3.	Устный опрос собеседование (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, те-	Вопросы по темам / разделам дисциплины

Приложение 3
к рабочей программе

Структура и содержание дисциплины «Рекрутинговые технологии» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр) очно-заочная форма обучения, 2022 год набора

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	**Тема 1.**	4	1-3	3	6		14								
2.	**Тема 2.**	4	4-6	3	6		14								
3.	**Тема 3.**	4	7-9	3	6		15								
4.	**Тема 4.**	4	10-12	3	6		15								
5.	**Тема 5.**	4	13-15	3	6		15								
6.	**Тема 6.**	4	16-18	3	6		15								
	Форма аттестации	4	19-21											**Э**	
	Всего часов по дисциплине			**18**	**36**		**126**					+	+	**Э**	