

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
 «Московский финансово-юридический университет МФЮА»
 Документальная информация о владельце:
 ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 26.12.2023 00:25:49
 Уникальный программный ключ:
 672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79
 Рассмотрено и одобрено на заседании
 учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 **В.В. Шутенко**
 личная подпись инициалы, фамилия

« 21 » июня 2021 г.

Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета

 **В.В. Шутенко**
 личная подпись инициалы, фамилия

канд. экон. наук, профессор Гатиятулин Шайдулла Нуруллоевич
 (уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Рекрутмент

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент
 (код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами
 (наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная
 (очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 4 (з.е.)

Всего учебных часов: 144 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Экзамен	6	7	7

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2021

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	сформировать необходимый объем знаний с учетом новых требований времени по формированию стратегии и тактики рекрутингового бизнеса, а также подсистемы внутреннего рекрутинга в организациях с учетом передовых технологий, методов и способов воздействия на подбор персонала
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> -изучение рекрутмента, определение его сущности и содержания; -знакомство студентов с основными направлениями рекрутмента; -рассмотрение роли и места рекрутмента в системе рынка труда; -изучение основных понятий и технологий рекрутмента; -выработка навыков подбора персонала во внешнем и внутреннем рекрутменте.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Основы управления персоналом и тайм-менеджмента Технология управления коллективами Экономика труда
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Корпоративная социальная ответственность Маркетинг персонала Мотивация трудовой деятельности персонала Управление социальным развитием организации

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
УК2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			
УК-2.1	Знать: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность	обладает знанием видов ресурсов и ограничений для решения задач по рекрутменту персонала; основных методов оценки разных способов решения данных задач; знанием действующего законодательства и правовых норм, регулирующие деятельность по рекрутменту персонала	Тест
УК-2.2	Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	обладает умением проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи по рекрутменту персонала; умением анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов данных задач; умением использовать нормативно-правовую документацию в сфере деятельности по рекрутменту персонала	Выполнение реферата

УК-2.3	Владеть: методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта, навыками работы с нормативно-правовой документацией	владеет навыками применения методик разработки целей, задач и мероприятий по рекрутменту персонала; навыками применения методов оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости мероприятий по рекрутменту персонала; навыками работы с нормативно-правовой документацией в сфере деятельности по рекрутменту персонала	Кейс
ПК3 Способен осуществлять поиск и отбор кандидатов для трудоустройства их в организацию, проводить маркетинг, деловую оценку и аттестацию персонала			
ПК-3.1	Знать: источники, требования, методы и процессы поиска, привлечения, отбора и оценки кандидатов для трудоустройства их в организацию; требования, технологии, методы и процессы проведения маркетинга, деловой оценки и аттестации персонала	обладает знанием источников, требований, методов и процессов поиска, привлечения, отбора и оценки кандидатов для трудоустройства их в организацию; знаниями требований, технологий, методов и процессов проведения маркетинга, деловой оценки и аттестации персонала	Тест
ПК-3.2	Уметь: осуществлять процессы поиска, привлечения, отбора и оценки кандидатов для трудоустройства их в организацию, проводить процессы маркетинга, деловой оценки и аттестации персонала	обладает умением осуществлять процессы поиска, привлечения, отбора и оценки кандидатов для трудоустройства их в организацию, проводить процессы маркетинга, деловой оценки и аттестации персонала	Выполнение реферата
ПК-3.3	Владеть: навыками поиска источников, учета требований и применения технологии и методов ведения процессов поиска, отбора оценки и привлечения кандидатов для трудоустройства их в организацию; навыками учета требований и применения технологий и методов ведения процессов маркетинга, деловой оценки и аттестации персонала	владеет навыками поиска источников, учета требований и применения технологии и методов ведения процессов поиска, отбора оценки и привлечения кандидатов для трудоустройства их в организацию; навыками учета требований и применения технологий и методов ведения процессов маркетинга, деловой оценки и аттестации персонала	Кейс

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
---	---------------	------------	------------	------------

1.	Рекрутмент: содержание и основные категории. Современные подходы к определению понятий «рекрутмент» и «рекрутинг»	<p>Возникновение рекрутмента. Особенности развития рекрутинговой деятельности в России. Рекрутмент как вид бизнеса и как подсистема кадрового менеджмента. Рекрутмент как наука. Сущность и содержание понятия «рекрутмент». Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент. Классический рекрутмент, проактивный рекрутмент, executive search, хедхантинг, гредьюэйт рекрутмент, аутплейсмент, предоставление временного персонала. Интернет-рекрутмент. Рекрутинг как технология. Кадровое обеспечение рекрутмента.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
2.	Внутренний и внешний рекрутмент	<p>Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы. Связь внутреннего рекрутмента с другими функциями кадрового менеджмента. Основные направления внутреннего рекрутмента. Внешний рекрутмент и его основные характеристики. Основные направления внешнего рекрутмента. Сходство и основные различия между внешним и внутренним рекрутментом. Особенности содержания труда и выполняемых функций внешнего и внутреннего рекрутера.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
3.	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	<p>Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги на рынке труда. Классификация и краткая характеристика. Определение рынка рекрутинговых услуг как экономической категории. Роль и место рекрутинговых компаний и кадровых агентств в системе рынка труда. Классификация негосударственных структур, содействия занятости населения, действующих на рынке рекрутинговых услуг. Роль МОТ в развитии рекрутинговых услуг. Цель и задачи рекрутинговых компаний на рынке труда. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговых компаний. Региональные рынки рекрутинговых услуг. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ. Классификация организаций, занимающих рекрутментом. Основные показатели эффективности деятельности рекрутинговых компаний. Этапы развития рекрутингового бизнеса в РФ.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3

4.	Основные направления рекрутмента и их характеристика. Классический рекрутмент	<p>Классический рекрутмент как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих.</p> <p>Основные черты классического рекрутмента.</p> <p>Пассивный поиск кандидатов как основа классического рекрутинга. Использование прямого поиска при подборе в классических технологиях рекрутмента.</p> <p>Особенности развития пассивного рекрутмента на современном этапе. Проактивный рекрутмент.</p> <p>Рекрутинговые компании, предоставляющие услуги по технологии классического поиска.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
5.	«Executive search» и «хедхантинг» как направления рекрутмента	<p>"Executive search» как «поиск» руководителей, т.е. прямой целевой подбор руководящих кадров, людей, принимающих решения, ключевых и эксклюзивных специалистов.</p> <p>Особенности прямого поиска как основы Executive search. Факторы, обуславливающие возникновение и развитие этого направления.</p> <p>Основные характеристики Executive search.</p> <p>Хедхантинг (охота за головами) как направление деятельности рекрутинговой компании, занимающееся «переманиванием» руководителей высшего звена, высококвалифицированных специалистов.</p> <p>Современные подходы к определению хедхантинга и его основные разновидности.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
6.	Аутплейсмент: классификация и основные этапы	<p>Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства высвобождаемого персонала. Его классификация.</p> <p>Внутренний и внешний аутплейсмент.</p> <p>Аутплейсмент различных категорий персонала.</p> <p>Массовый и закрытый аутплейсмент.</p> <p>Индивидуальный и групповой аутплейсмент.</p> <p>Основные функции аутплейсмента.</p> <p>Основные пакеты услуг, предоставляемых в процессе аутплейсмента: информационный, консультационный, психологический.</p> <p>Основные этапы технологии аутплейсмента: всесторонняя оценка кандидата, подготовка и написание резюме и формирование навыков успешной самопрезентации, активное продвижение кандидата, психологическая поддержка кандидата.</p> <p>Особенности развития аутплейсмента в РФ.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3

7.	Массовый подбор персонала	<p>Массовый рекрутмент: сущность и содержание. Внутренний и внешний массовый рекрутмент. Специфика проведения массового подбора. Анализ рынка поиска кандидатов.</p> <p>Основные этапы массового подбора: современные подходы. Подготовка к массовому подбору. Анализ рынка поиска кандидатов. Организация эффективной рекламы. Оценочные процедуры массового рекрутмента.</p> <p>Использование ассесмент- центра для группы кандидатов.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
8.	Заемный труд и подбор временного персонала	<p>Заемный труд и предоставление временного персонала. Преимущества предоставления временного персонала. Основные формы заемного труда. Долгосрочное предоставление персонала (staff leasing Временное предоставление персонала (temporary staffing). Аутстаффинг (out staffing).</p> <p>Основные признаки, характеризующие предоставление временного персонала.</p> <p>Правовые основы предоставления временного персонала.</p> <p>Проблемы предоставления услуги «лизинг персонала» в РФ.</p> <p>Основные направления развития направления «подбор временного персонала».</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
9.	Подбор выпускников и студентов вузов и колледжей (Graduate recruitment)	<p>Graduate recruitment: сущность и содержание. Возникновение и тенденции его развития основные направления: Graduate программ, разработка программ стажировок и их осуществление; проведение рекламных акций (в том числе Дни карьеры), точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок.</p> <p>Основные направления работы с целевыми группами при помощи инструментов технологии Graduate recruitment.</p> <p>Стажировки молодых специалистов и студентов старших курсов.</p> <p>Документационное сопровождение стажировки.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
10.	Основные этапы и элементы рекрутинговых технологий во внешнем рекрутменте. Компетентностный подход в рекрутменте	<p>Компетенция: сущность, структура и характеристики. Компоненты понятия «компетенция». Персональная компетенция и её структура.</p> <p>Соотношение корпоративных, менеджерских и профессиональных компетенций.</p> <p>Взаимосвязь понятий компетенция и компетентность. Модель компетенций. Профиль компетенций. Профиль должности.</p> <p>Особенности построения модели компетенций.</p> <p>Инструментарий для оценки компетенций. Модель компетенций ресечера и рекрутера.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3

11.	<p>Основные этапы рекрутинга и их характеристика</p>	<p>Рекрутинг: содержание и краткая характеристика этапов. Особенности поиска клиентов. Получение заявки. Разработка профиля должности.</p> <p>Маркетинговые исследование рынка труда по вакансиям. Реклама вакансии. Правила составления и размещения объявлений о вакансии.</p> <p>Резюме: основные понятия и характеристики.</p> <p>Требования к резюме. Поиск резюме в сети Интернет, СМИ и т.д. Подбор потенциальных кандидатов на основе резюме. Технология работы с резюме.</p> <p>Оценочные инструменты в рекрутинговых технологиях. Анализ заявительных документов.</p> <p>Оценочное интервью. Виды оценочных интервью: биографическое, критериальное, ситуационное, интервью по компетенциям, стресс-интервью.</p> <p>Различные стили и методы проведения интервью.</p> <p>Технология проведения интервью.</p> <p>Тестирование как метод диагностики профессиональных и личностных качеств кандидатов. Характеристики тестов: объективность, надежность и валидность</p> <p>Личностные тесты. Тесты способностей.</p> <p>Профессиональные тесты. Тесты на производительность и на обучаемость. Требования к тестам.</p> <p>Профессиональные испытания. Особенности их проведения.</p> <p>Ассесмент-центр и его применение для подбора различных категорий персонала.</p> <p>Нетрадиционные методы оценки. Графологическая экспертиза и правила её применения. Соционика.</p> <p>Сбор рекомендаций.</p> <p>Правила и методика проведения сбора информации. Этапы сбора рекомендаций.</p> <p>Документационное сопровождение.</p> <p>Подготовка кандидатов к интервью с заказчиком.</p> <p>Технология подготовки и проведения интервью с заказчиком.</p>	<p>9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3</p>	<p>УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3</p>
-----	--	--	--	--

12.	Особенности технологии прямого поиска	<p>Прямой поиск кандидатов как основа технологии Executive search. Двенадцать принципов технологии Executive search.</p> <p>Основные этапы. Контрактинг. Большой поиск кандидатов. Оценка кандидатов. Мотивация кандидатов и встреча с заказчиком. Адаптация кандидатов на новом рабочем месте.</p> <p>Проектный подход к «закрытию» вакансий.</p> <p>Командная работа над проектом.</p> <p>Схема основных этапов технологии Executive search при работе над вакансией.</p> <p>Кадровое обеспечение технологии прямого поиска.</p> <p>Технология «9 шагов для снятия вакансии».</p> <p>Информационное обеспечение технологии прямого поиска. Базы данных.</p> <p>Интернет-рекрутмент. Основные отличия технологии Executive Search от «классического» рекрутинга по объекту поиска, вероятности закрытия вакансии, срокам работы над проектом, методы поиска кандидатов и т.д.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
13.	Правовое и документационное сопровождение рекрутинга.	<p>Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» и Рекомендация МОТ №188 и их роль в организации и осуществлении рекрутинговой деятельности.</p> <p>Регулирование экономических и социально-трудовых отношений на основе Конституции РФ, ГК РФ и ТК РФ.</p> <p>Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга.</p> <p>Политика отбора и найма персонала.</p> <p>Заявка на подбор персонала. Описание вакансии.</p> <p>Модель компетенций. Профиль должности. Бланк-согласие на проверку персональных данных. Бланк проведения интервью. Типовой бланк трудового договора с работником. Договор подряда с временным персоналом.</p> <p>Документационное сопровождение внешнего рекрутмента. Договор о предоставлении услуг по подбору персонала. Описание заявки. История заявки. График интервью. Образец согласия кандидата на использование персональных данных.</p> <p>Опросники для проверки рекомендаций, формы для обработки данных тестирования кандидатов.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3

14.	Зарубежный опыт рекрутмента	<p>Особенности возникновения и развития рекрутмента в развитых капиталистических странах. Роль МОТ в развитии рекрутингового бизнеса.</p> <p>Влияние интеграции, информатизации и глобализации в мировой экономике на развитие рекрутингового бизнеса.</p> <p>Распространение Интернет-рекрутмента.</p> <p>Увеличение доли кадровых агентств, оказывающих услуги по подбору временного персонала и аутплейсменту.</p> <p>Влияние национальных и культурных особенностей на применение оценочных процедур в рекрутинге. Влияние национального законодательства на процедуры подбора персонала во внутреннем и внешнем рекрутменте.</p>	9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.2.3, 9.1.2, 9.2.4, 9.1.3	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3
-----	-----------------------------	---	---	--

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 6 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	4	2	0	2	4
2.	3	1	0	2	4
3.	3	1	0	2	4
4.	4	2	0	2	4
5.	3	1	0	2	4
6.	4	1	0	3	4
7.	4	1	0	3	4
8.	3	1	0	2	4
9.	3	1	0	2	5
10.	4	1	0	3	4
11.	4	1	0	3	4
12.	3	1	0	2	5
13.	3	1	0	2	5
14.	3	1	0	2	5
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	52	16	0	32	92

Форма обучения: очно-заочная, 7 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	3	1	0	2	5

2.	2	1	0	1	5
3.	2	1	0	1	5
4.	3	1	0	2	5
5.	3	1	0	2	5
6.	3	1	0	2	5
7.	3	1	0	2	5
8.	3	1	0	2	5
9.	3	1	0	2	5
10.	3	1	0	2	5
11.	3	1	0	2	5
12.	3	1	0	2	5
13.	2	0	0	2	5
14.	2	0	0	2	5
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	42	12	0	26	102

Форма обучения: заочная, 7 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	6
2.	1	1	0	0	6
3.	1	0	0	1	6
4.	1	1	0	0	7
5.	1	0	0	1	7
6.	1	0	0	1	7
7.	1	1	0	0	6
8.	1	0	0	1	7
9.	1	0	0	1	6
10.	2	1	0	1	6
11.	1	1	0	0	7
12.	1	0	0	1	7
13.	1	0	0	1	7
14.	1	0	0	1	7
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	20	6	0	10	124

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины обучающемуся необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально-техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе обучающегося. На лекциях обучающиеся получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение обучающихся сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, обучающемуся следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов обучающихся.

Самостоятельная работа

Обучающийся в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа обучающихся играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих обучающихся к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает обучающийся, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине обучающемуся необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии обучающемуся следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый

день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «ПК-3.1»

Вопрос №1 .

Определяющим показателем готовности ищущего работу к контактированию по поводу найма является степень соответствия информации от работодателя, которую он о себе распространил, имиджу конкретного, предлагающего себя на рынке труда предприятия:

Варианты ответов:

1. верно
2. частично верно
3. неверно

Вопрос №2 .

Данный вид контроля маркетинга персонала обеспечивает связь между результативностью проделанной работы и размерами ее вознаграждения:

Варианты ответов:

1. упреждающий контроль
2. текущий контроль
3. завершающий контроль

Вопрос №3 .

К функциям маркетинга персонала относят:

Варианты ответов:

1. ценовую функцию
2. регулирующую функцию
3. нет верного ответа

Вопрос №4 .

Информация для конструирования заданий кандидатам берется из

Варианты ответов:

1. теоретических источников
2. корпоративных стандартов
3. модели компетенций

Вопрос №5 .

Перечислите основные виды компетенций

Варианты ответов:

1. личностные, поведенческие, мотивационные
2. корпоративные, профессиональные, управленческие
3. ценностные, поведенческие

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «ПК-3.2»

1. Роль и место рекламы в рекрутинговом бизнесе.
2. Рекрутинговые услуги в системе российского рынка труда.
3. Маркетинг рынка вакансий.
4. Технология классического рекрутинга и её основные этапы.
5. Кадровое обеспечение рекрутмента.
6. Массовый рекрутмент как направление рекрутмента.
7. Оценка кандидатов в рекрутинговых технологиях.
8. Основные направления деятельности рекрутинговых компаний.
9. Технология прямого поиска: принципы и основные этапы.
10. Внутренний рекрутинг как этап управления карьеры работника.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Кейс для формирования «ПК-3.3»

МЕТОДЫ ОТБОРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ролевая игра «Прием на работу»

Кандидат выступает в роли начальника подразделения и должен провести интервью с человеком, желающим получить работу в данном подразделении. Кандидату дается полчаса для изучения документов претендента. После проведения интервью кандидат должен дать устную оценку претендента и рекомендации о возможности его приема на работу.

Оценивается способность кандидата грамотно построить интервью, использовать его для получения

необходимой информации, работа с документами, коммуникативные способности, обоснованность оценки.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Кейс для формирования «ПК-3.3»

МЕТОДЫ ОТБОРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ролевая игра «Оценка рабочих результатов»

Участник должен провести оценку деятельности подчиненного. Для этого ему необходимо заполнить бланк оценочной (аттестационной) формы и подготовиться к проведению оценочного (аттестационного) интервью с подчиненным. Оценивается способность кандидата к четким

формулировкам, умение выделить ключевые задачи и спланировать интервью.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Тест для формирования «УК-2.1»

Вопрос №1 .

Виды оценки потребности в персонале:

Варианты ответов:

1. простые и сложные
2. количественные и качественные
3. эмпирические и теоретические

Вопрос №2 .

Что рассматривается в маркетинге персонала в качестве единицы товара на рынке труда:

Варианты ответов:

1. рабочее место
2. человек
3. способность к труду

Вопрос №3 .

Основной маркетинговых исследований в области персонала являются:

Варианты ответов:

1. аналитико-прогностические методы
2. ненаучные методы
3. новая оргструктура системы управления персоналом
4. все вышеперечисленное

Вопрос №4 .

Цели маркетинга персонала предполагают экономию затрат и доходность вложений в персонал

Варианты ответов:

1. верно
2. частично верно
3. неверно

Вопрос №5 .

Данный вид контроля маркетинга персонала обеспечивает связь между результативностью проделанной работы и размерами ее вознаграждения

Варианты ответов:

1. упреждающий контроль
2. текущий контроль
3. завершающий контроль

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «УК-2.2»

1. Подготовка и профессиональное развитие рекрутиеров.
2. Зарубежный опыт рекрутмента.
3. Информационное обеспечение рекрутмента.
4. Рекрутинговые технологии и их применение в формировании и развитии команд.
5. Особенности функционирования рекрутинговых компаний в условиях российской экономики.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Выполнение реферата для формирования «УК-2.2»

1. Рекрутинговый бизнес в России: возникновение и развитие.
2. Основные направления рекрутмента в России.
3. Рекрутинговые компании на рынке труда.
4. Рекрутмент как вид предпринимательской деятельности.
5. Классический рекрутинг как технология подбора кандидатов.
6. Подбор временного персонала в современных условиях.
7. Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства увольняемого персонала.
8. Технология прямого поиска кандидатов в системе рекрутинговых услуг.
9. Компетентностный подход в современном рекрутменте.
10. Graduate recruitment как технология подбора выпускников вузов.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области

Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме
---------	--

Кейс для формирования «УК-2.3»

МЕТОДЫ ОТБОРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ролевая игра «Разгневанный покупатель»

Кандидаты разбиваются на пары: в каждой паре одному кандидату дается задание отвечать на телефонные звонки в качестве начальника отдела послепродажного обслуживания, а другой выступает в роли разгневанного покупателя, который требует от компании немедленного удовлетворения многочисленных претензий по купленному товару. Затем участники упражнения меняются ролями.

В этом упражнении оценивается способность кандидата справляться со стрессовой ситуацией и умение выбрать конструктивную стратегию поведения в конфликтной ситуации. Был ли он вежлив и корректен? Оказался ли он в состоянии получать необходимую информацию для принятия правильного решения. Смог ли он добиться необходимой степени сотрудничества?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений

Отлично	<p>Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений</p>
---------	--

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Рекрутмент: содержание и основные категории. Современные подходы к определению понятий «рекрутмент» и «рекрутинг»

1. Определение понятию «рекрутмент»
2. Рекрутинг как технология подбора персонала.
3. Рекрутмент как научная дисциплина.
4. Связь дисциплины «Основы рекрутмента» с другими учебными дисциплинами.
5. Классификация рекрутмента.

Тема 2. Внутренний и внешний рекрутмент

6. Основные характеристики внутреннего рекрутмента.
7. Внешний рекрутмент и его основные направления.
8. Сходства и отличия внешнего и внутреннего рекрутмента.

Тема 3. Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие

9. Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги в системе рыночных отношений.
10. Кадровые агентства и рекрутинговые компании в системе рынка труда.
11. Рынок рекрутинговых услуг как экономическая категория. Его важнейшие характеристики.
12. Основные этапы развития рынка рекрутинговых услуг в РФ.
13. Классификация организаций, предоставляющих услуги по подбору персонала.
14. Показатели эффективности деятельности рекрутинговых компаний.

Тема 4. Основные направления рекрутмента и их характеристика. Классический рекрутмент

15. Сущность и содержание классического рекрутмента.
16. Основные черты классического рекрутмента.
17. Использование активных методов поиска кандидатов в классическом рекрутменте. Технология «солнышко».

Тема 5. «Executive search» и «хедхантинг» как направления рекрутмента

18. Сущность и содержание Executive search как направления рекрутмента.
19. Основные черты Executive search.
20. Агентства и компании, предоставляющие Executive search.
21. Хедхантинг: основные характеристики и область применения. Его особенности в России.

Тема 6. Аутплейсмент: классификация и основные этапы

22. Сущность и содержание аутплейсмента.
23. Классификация аутплейсмента.
24. Основные этапы аутплейсмента.
25. Массовый и индивидуальный аутплейсмент.
26. Особенности аутплейсмента в России.
27. Основные этапы технологии аутплейсмента.

Тема 7. Массовый подбор персонала

28. Массовый подбор и его основные характеристики.

29. Внутренний и внешний массовый подбор.
30. Основные этапы технологии массового подбора персонала.

Тема 8. Заемный труд и подбор временного персонала

31. Заемный труд: понятие и основные характеристики.
32. Роль профсоюзов в развитии основных форм заемного труда.
33. Классификация заемного труда.
34. Основные направления подбора временного персонала.
35. Особенности подбора временного персонала в РФ. Противоречия в оказании услуг по лизингу персонала и российским законодательством.

Тема 9. Подбор выпускников и студентов вузов и колледжей (Graduate recruitment)

36. Роль и место Graduate recruitment на рынке труда молодежи.
37. Основные характеристики Graduate recruitment.
38. Методы, используемые в Graduate recruitment.
39. Тенденции развития Graduate recruitment в России.

Тема 10. Основные этапы и элементы рекрутинговых технологий во внешнем рекрутменте. Компетентностный подход в рекрутменте

40. Компетенция: определение, характеристики и классификация.
41. Взаимосвязь компетенции и компетентности.
42. Модель компетенций, профиль компетенций и профиль должности как инструменты рекрутинга.
43. Современные подходы к формированию профиля должности на основе модели компетенций.
44. Инструменты оценки компетенций.

Тема 11. Основные этапы рекрутинга и их характеристика

45. Рекрутинг: сущность и основные этапы.
46. Формирование профиля должности на основе Бланка-заявки
47. Реклама вакансии: правила составления и размещения
48. Интервью в процессе подбора кандидатов.
49. Телефонное интервью: правила проведения и основные этапы.
50. Виды и стили интервью.
51. Тестирование в процессе отбора.
52. Особенности и правила сбора рекомендаций.
53. Подготовка к интервью с заказчиком.
54. Предложение вакансии и адаптация на новом рабочем месте.

Тема 12. Особенности технологии прямого поиска

55. Особенности технологии прямого поиска.
56. Основные этапы технологии прямого поиска и их характеристика.
57. 12 принципов Executive search.
58. 9 шагов снятия вакансии в Executive search
59. Хедхантинг : особенности и специфика технологии.
60. Отличия классического рекрутинга от технологии прямого поиска

Тема 13. Правовое и документационное сопровождение рекрутинга.

61. Конвенции и рекомендации МОТ, регламентирующие работу организаций в рекрутинговом бизнесе.
62. Проблемы правового регулирования социально-трудовых отношений в рекрутинговом бизнесе.
63. Нормативно-методическое обеспечение рекрутинга.

Тема 14. Зарубежный опыт рекрутмента

64. Возникновение и развитие рекрутмента
65. Влияние глобализации, интеграции и информатизации мировой экономики на рекрутинговые процессы.
66. Влияние национальных, экономических и культурных особенностей на рекрутинговые процессы.

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение) 4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение) 7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение) 8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение) 9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение) 10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение) 11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение) 12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение) 13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение) 14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение) 15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение) 16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение) 17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение) 18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение) 19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение) 20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение) 21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение) 22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение) 23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение) 24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение) 26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа)
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)

Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты:</p> <p>1. Учебная аудитория Лаборатория информатики Компьютерный класс, включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры</p>
-------------------------------------	---

8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1						-	https://www.iprbookshop.ru/110951.html	по логину и паролю
9.1.2	Масалова Ю.А.	Маркетинг персонала	Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/87128.html	по логину и паролю
9.1.3	Дейнека А.В.	Управление персоналом организации	Дашков и К	2020	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/111017.html	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Денисов А.Ф.	Отбор и оценка персонала	Аспект Пресс	2016	учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/80688.html	по логину и паролю
9.2.2	Петрова Ю.А. Спиридонова Е.Б.	10 критериев оценки персонала	Ай Пи Эр Медиа	2019	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/79759.html	по логину и паролю
9.2.3	Калюгина С.Н. Савченко И.П. Мухорьянова О.А.	Маркетинг персонала	Северо-Кавказский федеральный университет	2016	практикум	-	http://www.iprbookshop.ru/66048.html	по логину и паролю
9.2.4	Семенова В.В. Кошель И.С. Мазур В.В.	Управление персоналом: основные технологии. Практикум	Дашков и К	2020	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/107832.html	по логину и паролю

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную

аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2021