

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

для обучающихся по организации и проведению практических работ
по дисциплине «РЕКРУТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И КАРЬЕРНЫЕ
СТРАТЕГИИ»

для студентов специальности 30.05.01 «Медицинская биохимия»

Введение

Эффективность функционирования организации во многом обусловливается компетентностью и профессионализмом ее сотрудников, для чего необходимо своевременно обеспечивать предприятие кадрами нужного состава, квалификации и количества. В этой связи возникает необходимость глубокого и всестороннего изучения методологических основ рекрутмента и адаптации персонала, а также освоения соответствующих технологий.

Подбор персонала (рекрутмент; recruitment) — специализированная деятельность, функция HR, направленная на поиск и подбор кандидатов на вакантные позиции в организации. Эта деятельность может осуществляться как HR-менеджерами или специалистами по рекрутменту в штате организации, так и непосредственно линейными руководителями, например, в малом бизнесе. На современном рынке труда существует инфраструктура рекрутмента, которая включает специализированные агентства по поиску и подбору кандидатов - рекрутинговые агентства, предоставляющие платные услуги работодателю, и агентства по трудоустройству, предоставляющие платные услуги для кандидатов. В инфраструктуру также входят профессиональные социальные сети и специализированные интернет-сайты по поиску работы.

Целью освоения дисциплины является формирование набора универсальных компетенций специалиста по направлению подготовки 30.05.01 «Медицинская биохимия».

В процессе изучения дисциплины студенты знакомятся с сущностью и организацией системы о рекрутмента, получают представление о базовых подходах, функциях и методах рекрутинга, овладевают знаниями о деятельности современных рекрутинговых компаний.

На практических занятиях проводятся проектные сессии по подготовке групповых проектов по проблемам управления процессом рекрутинга и развитию навыков формирования команды.

Задачи курса:

- формирование теоретических знаний, навыков исследовательской и практической деятельности в области рекрутмента;
- уяснение специфики российского и зарубежного рекрутмента;
- усвоение содержания арсенала методов современного рекрутмента;
- овладение приемами и методами современного рекрутмента.

Методические указания содержат рекомендации к практическим работам студентов, список рекомендованной литературы.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

Тема: Становление рекрутингового бизнеса

Этапы развития теории рекрутмента

Цель: формирование знаний и представлений об истории развития рекрутмента и его современных тенденциях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- основные этапы и технологии рекрутинга;
- методики прогнозирования потребности в персонале;
- методы привлечения персонала;
- методы оценки и отбора кандидатов;
- принципы построения системы подбора, отбора и найма, разработки политики найма персонала;

Умеет:

- анализировать качественный и количественный состав персонала;
- использовать информационные системы и технологии поиска кандидатов;
- проводить собеседование с кандидатами;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями организации;
- проводить анализ рынка труда;
- разрабатывать профиль и стандарт должности, определять систему требований к кандидатам;
- внедрять процедуры и политики подбора и найма персонала;

Владеет:

- навыками подготовки заявок и расчета потребности в персонале;
- навыками организации процесса поиска и подбора персонала;
- навыками оценки и отбора кандидатов;
- навыками разработки и реализации программ поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации.

Формируемые компетенции или их части:

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Теоретическая часть:

Рассматривается эволюция рекрутинга в мире и в России.

Вопросы и задания:

1. История становления рекрутинга как элемента инфраструктуры рынка труда.
2. Появление рекрутинга в странах запада.
3. Развитие рекрутинга в России.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

Тема: Основные направления рекрутмента: содержание и технологии

Сравнительная оценка технологий рекрутинга

Цель: изучить основные технологии рекрутинга.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- основные этапы и технологии рекрутинга;
- методики прогнозирования потребности в персонале;
- методы привлечения персонала;
- методы оценки и отбора кандидатов;

- принципы построения системы подбора, отбора и найма, разработки политики найма персонала;

Умеет:

- анализировать качественный и количественный состав персонала;
- использовать информационные системы и технологии поиска кандидатов;
- проводить собеседование с кандидатами;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями организации;
- проводить анализ рынка труда;
- разрабатывать профиль и стандарт должности, определять систему требований к кандидатам;

- внедрять процедуры и политики подбора и найма персонала;

Владеет:

- навыками подготовки заявок и расчета потребности в персонале;
- навыками организации процесса поиска и подбора персонала;
- навыками оценки и отбора кандидатов;
- навыками разработки и реализации программ поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации.

Формируемые компетенции или их части:

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Теоретическая часть:

Проведится сравнительный анализ различных технологий поиска персонала с целью выявления оптимальной.

Вопросы и задания:

1. Особенности рекрутинговых технологий классического (пассивного) поиска.
2. Технологии прямого поиска: методология и практические аспекты
3. Модификация основных методов
4. Классификации методов рекрутинга
5. Развитие хедхантинга в современном мире
6. Активные цепочки

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

Тема: Этапы рекрутмента

Система подбора и найма персонала

Цель: сформировать навыки создания системы поиска, подбора и найма для новой компании.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- основные этапы и технологии рекрутинга;
- методики прогнозирования потребности в персонале;
- методы привлечения персонала;
- методы оценки и отбора кандидатов;
- принципы построения системы подбора, отбора и найма, разработки политики найма персонала;

Умеет:

- анализировать качественный и количественный состав персонала;
- использовать информационные системы и технологии поиска кандидатов;
- проводить собеседование с кандидатами;

- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями организации;
- проводить анализ рынка труда;
- разрабатывать профиль и стандарт должности, определять систему требований к кандидатам;

- внедрять процедуры и политики подбора и найма персонала;

Владеет:

- навыками подготовки заявок и расчета потребности в персонале;
- навыками организации процесса поиска и подбора персонала;
- навыками оценки и отбора кандидатов;
- навыками разработки и реализации программ поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации.

Формируемые компетенции или их части:

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Теоретическая часть:

Организуется работа с кейсом: Построение системы подбора и адаптации персонала с «0»

Вопросы и задания:

1. Методы подбора и отбора
2. подбора
3. Принципы подбора персонала
4. Этапы подбора персонала

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

Тема: Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам

Формирование профиля должности

Цель: сформировать навыки построения профиля должности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- основные этапы и технологии рекрутинга;
- методики прогнозирования потребности в персонале;
- методы привлечения персонала;
- методы оценки и отбора кандидатов;
- принципы построения системы подбора, отбора и найма, разработки политики найма персонала;

Умеет:

- анализировать качественный и количественный состав персонала;
- использовать информационные системы и технологии поиска кандидатов;
- проводить собеседование с кандидатами;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями организации;
- проводить анализ рынка труда;
- разрабатывать профиль и стандарт должности, определять систему требований к кандидатам;

- внедрять процедуры и политики подбора и найма персонала;

Владеет:

- навыками подготовки заявок и расчета потребности в персонале;
- навыками организации процесса поиска и подбора персонала;

- навыками оценки и отбора кандидатов;
- навыками разработки и реализации программ поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации.

Формируемые компетенции или их части:

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Теоретическая часть:

Проводится деловая игра "Отбор персонала"

Вопросы и задания:

1. Определение потребности в персонале.
2. Требование к кандидатам на должность связь с параметрами рабочего места.
3. Сбор заявок на персонал.
4. Система деловых и личностных характеристик.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

Тема: Методы поиска кандидатов

Карта поиска кандидатов

Цель: изучить технологии и инструменты привлечения кандидатов в организацию.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- основные этапы и технологии рекрутинга;
- методики прогнозирования потребности в персонале;
- методы привлечения персонала;
- методы оценки и отбора кандидатов;
- принципы построения системы подбора, отбора и найма, разработки политики найма персонала;

Умеет:

- анализировать качественный и количественный состав персонала;
- использовать информационные системы и технологии поиска кандидатов;
- проводить собеседование с кандидатами;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями организации;
- проводить анализ рынка труда;
- разрабатывать профиль и стандарт должности, определять систему требований к кандидатам;
- внедрять процедуры и политики подбора и найма персонала;

Владеет:

- навыками подготовки заявок и расчета потребности в персонале;
- навыками организации процесса поиска и подбора персонала;
- навыками оценки и отбора кандидатов;
- навыками разработки и реализации программ поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации.

Формируемые компетенции или их части:

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Теоретическая часть:

Составляется карта поиска специалиста.

Вопросы и задания:

1. Виды и каналы поиска.
2. Внешние каналы поиска.
3. Карта поиска.
4. Воронка поиска.
5. План подбора персонала.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

Тема: Анализ рынка труда

Информационные источники при подборе персонала

Цель: освоить навыки выбора каналов информации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- основные этапы и технологии рекрутинга;
- методики прогнозирования потребности в персонале;
- методы привлечения персонала;
- методы оценки и отбора кандидатов;
- принципы построения системы подбора, отбора и найма, разработки политики

найма персонала;

Умеет:

- анализировать качественный и количественный состав персонала;
- использовать информационные системы и технологии поиска кандидатов;
- проводить собеседование с кандидатами;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями организации;
- проводить анализ рынка труда;
- разрабатывать профиль и стандарт должности, определять систему требований к

кандидатам;

- внедрять процедуры и политики подбора и найма персонала;

Владеет:

- навыками подготовки заявок и расчета потребности в персонале;
- навыками организации процесса поиска и подбора персонала;
- навыками оценки и отбора кандидатов;
- навыками разработки и реализации программ поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации.

Формируемые компетенции или их части:

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Теоретическая часть:

Изучаются источники подбора персонала кадровой службой.

Вопросы и задания:

1. Критерии выбора каналов распространения информации : факт кейсы
2. Анализ ситуаций : распространение информации при найме
3. Методики распространения информации о вакансиях и сборе информации о кандидатах.
4. Каналы распространения информации.
5. Оценка положительных и отрицательных свойств каналов распространения.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

Тема: Отбор и оценка кандидатов

«Кейс» - интервью

Цель: освоить навыки проведения собеседования и интервью.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- основные этапы и технологии рекрутинга;
- методики прогнозирования потребности в персонале;
- методы привлечения персонала;
- методы оценки и отбора кандидатов;
- принципы построения системы подбора, отбора и найма, разработки политики найма персонала;

Умеет:

- анализировать качественный и количественный состав персонала;
- использовать информационные системы и технологии поиска кандидатов;
- проводить собеседование с кандидатами;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями организации;
- проводить анализ рынка труда;
- разрабатывать профиль и стандарт должности, определять систему требований к кандидатам;

- внедрять процедуры и политики подбора и найма персонала;

Владеет:

- навыками подготовки заявок и расчета потребности в персонале;
- навыками организации процесса поиска и подбора персонала;
- навыками оценки и отбора кандидатов;
- навыками разработки и реализации программ поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации.

Формируемые компетенции или их части:

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Теоретическая часть:

Изучается применение case-интервью в оценке кандидатов на вакансию.

Вопросы и задания:

1. Выбор методик оценки.
2. Критерии отбора.
3. Тестирование. Беседы. Интервью. Проверка рекомендаций.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

Тема: Подготовка найма кандидата

Формирование предложения о работе

Цель: изучить методы формирования ценностного предложения для сотрудника.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- основные этапы и технологии рекрутинга;
- методики прогнозирования потребности в персонале;
- методы привлечения персонала;

- методы оценки и отбора кандидатов;
- принципы построения системы подбора, отбора и найма, разработки политики найма персонала;

Умеет:

- анализировать качественный и количественный состав персонала;
- использовать информационные системы и технологии поиска кандидатов;
- проводить собеседование с кандидатами;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями организации;
- проводить анализ рынка труда;
- разрабатывать профиль и стандарт должности, определять систему требований к кандидатам;

- внедрять процедуры и политики подбора и найма персонала;

Владеет:

- навыками подготовки заявок и расчета потребности в персонале;
- навыками организации процесса поиска и подбора персонала;
- навыками оценки и отбора кандидатов;
- навыками разработки и реализации программ поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации.

Формируемые компетенции или их части:

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Теоретическая часть:

Проводится разработка ценностного предложения работодателя (employment value proposition).

Организуется работа с кейсом «Кадры».

Вопросы и задания:

1. Условия и содержание работы.
2. Переговоры об оплате труда.
3. Дополнительные условия.

Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплин

Перечень основной литературы:

1. Валишин, Е. Н. Управление персоналом организации : учебник / Е. Н. Валишин, Е. В. Камнева ; под редакцией М. В. Полевой. — Москва : Прометей, 2021. — 330 с. — ISBN 978-5-00172-199-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/189702> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : учебник / Н. П. Беляцкий. — Минск : Вышэйшая школа, 2023. — 463 с. — ISBN 978-985-06-3517-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/432455> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Баланов, А. Н. Цифровые продукты. Product Owner : учебник для вузов / А. Н. Баланов. — Санкт-Петербург : Лань, 2024. — 404 с. — ISBN 978-5-507-49417-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/417785> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень дополнительной литературы:

- Валинуров, И. Рекрутинг на 100% / И. Валинуров.— Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016.— 208 с.— ISBN 978-5-00100-109-6.— Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.— URL: <https://e.lanbook.com/book/91661>
2. Пушина Н.Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия : монография / Пушина Н.Н., Полякова Е.В.— Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021.— 78 с.— ISBN 978-5-4497-0817-5.— Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].— URL: <http://www.iprbookshop.ru/101086.html>
3. Баскина, Т. Техники успешного рекрутмента / Т. Баскина.— Москва : Альпина Паблишер, 2016.— 211 с.— ISBN 978-5-9614-0792-1.— Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.— URL: <https://e.lanbook.com/book/95246>
4. Макеев, В. А. Психология профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / В. А. Макеев. — Санкт-Петербург : Лань, 2024. — 280 с. — ISBN 978-5-507-50323-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/447260> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5. Социально-экономические процессы современного общества (к 80-летию Льва Пантелеймоновича Куракова): материалы Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 30 марта 2023 г.) : материалы конференции / под редакцией Э. В. Фомина. — Чебоксары : ЧГИКИ, 2023. — 240 с. — ISBN 978-5-907688-20-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/392615> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Шаповалов, В. К. Консультирование по карьере : учебное пособие / В. К. Шаповалов, О. В. Минкина. — Москва : Академический Проект, 2020. — 282 с. — ISBN 978-5-8291-2877-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/132697> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
7. Алексеев, С. Б. Стратегическое формирование кадрового потенциала торгового предприятия : монография / С. Б. Алексеев, А. Ю. Дещенко. — Донецк : ДонНУЭТ имени Туган-Барановского, 2020. — 208 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/166707> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания
для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы
по дисциплине «РЕКРУТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И КАРЬЕРНЫЕ
СТРАТЕГИИ»
для студентов специальности 30.05.01 «Медицинская биохимия»

1 Общая характеристика самостоятельной работы

Задачами СРС являются:

- развитие и привитие навыков самостоятельной работы и формирование потребностей в самообразовании и социализации;
- освоение, углубление содержания и основных положений курса, выносимых на самостоятельное изучение студента; в ходе подготовки к практическим занятиям;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий при подготовке проектов и их презентации при защите, для эффективной подготовки к итоговому контролю.

Основные формы реализации самостоятельной работы являются:

- работа с понятийным аппаратом;
- поисковая работа с различными источниками;
- проектирование фрагментов исследовательской деятельности;
- анализ научных исследований с применением качественной методологии;
- подготовка докладов, презентаций по проектам.

Важным видом самостоятельной работы является подготовка докладов по презентации подготовленного группового проекта в соответствии с установленным совместно с преподавателем заданием.

Письменный доклад должен состоять из следующих частей: введение, первая часть (реферативная), вторая часть (исследовательская), заключение. Введение – это постановка проблемы, обоснование темы, целеполагание, формулировка задач исследования. Первая часть – состояние исследуемой области, обзор литературы, прочитанной по данной проблеме, выводы. Вторая часть – собственное исследование. Заключение – выводы, к которым пришел студент в результате изучения состояния вопроса и собственного исследования. Защита длится примерно 10 - 15 минут. При оценке доклада учитывается объем проделанной работы, компетентность студента в избранной области, самостоятельность в подходах, суждениях, выводах; оригинальность решений, культура оформления работы, грамотность.

В данных методических указаниях по самостоятельной контролируемой работе студентов представлены задания для самостоятельной работы по отдельным темам курса. Разнообразие заданий позволяет учитывать индивидуальные особенности студентов при организации самостоятельной работы.

Текущий контроль осуществляется в процессе индивидуальных и групповых консультаций, собеседований, в процессе анализа и самоанализа самостоятельной работы. Образовательные продукты (эссе, мультимедийные доклады, проекты, презентации по проектам или программам и др.) составляют портфолио («портфель достижений»), который представляется в оформленном виде.

2 План-график выполнения самостоятельной работы

Виды и содержание самостоятельной работы студента и формы контроля

Технологическая карта самостоятельной работы студента

3 Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Самостоятельная работа в 2 семестре предполагает проведение научного и методического исследования в форме проекта или программы по темам:

Разработка программы изучения рынка вакансий

Разработка процедуры проведения собеседования с кандидатом на должность

Разработка плана закрытия вакантных должностных позиций

Разработка программы проведения сравнительного анализа технологий поиска

персонала

- Разработка проекта политики найма персонала
- Разработка проекта формирования карт компетенций персонала
- Разработка проекта процедуры поиска и подбора персонала
- Разработка проекта процедуры найма персонала

Методика подготовки

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя организацию и проведение круглого стола по презентации разработанных групповых проектов.

В процессе работы студенту предоставляется право пользования тезисами, сформулированными на этапе подготовки по теме, а также источниками для ссылок и цитирования, фрагменты видео, аудиозаписей и других источников для аргументированного ответа.

При проверке задания, оцениваются:

- степень участия в подготовке круглого стола;
- наличие материалов, свидетельствующих о предварительной подготовке к круглому столу;
- соблюдение временного регламента выступления;
- использование примеров из практической деятельности;
- последовательность, чёткость и логичность устной речи;
- степень сформированности компетенций УК-2 УК-3.

	Вопросы для собеседования
1.	Рекрутмент: понятие и сущность.
2.	История возникновения рекрутинга в России и за рубежом.
3.	Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.
4.	Характеристика основных этапов процесса рекрутинга.
5.	Технология рекрутинга.
6.	Технология работы рекрутинговой компании.
7.	Информационное обеспечение рекрутинга.
8.	Технологии описания рабочего места (должности).
9.	Разработка личностной спецификации и квалификационной характеристики.
10.	Особенности составления плана рекрутмента и плана - графика работ.
11.	Анализ возможных источников набора кадров.
12.	Основы психодиагностики: классификация методов.
13.	Специфика отбора на основе документов.
14.	Рекрутерская информация.
15.	Собеседование как метод отбора персонала.

16.	Тестирование как метод отбора персонала.
17.	Типология тестов. Требования к тестам.
18.	Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.
19.	Услуги рекрутинговых организаций.
20.	Стратегии рекрутингового бизнеса.
21.	Сопровождение кандидата на этапе адаптации.
22.	Этапы развития рекрутингового бизнеса в России.
23.	Правила составления заявки.
24.	Технология ассесмент – центра.
25.	Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.
	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий (разработка групповых проектов)
26.	Разработка программы изучения рынка вакансий
27.	Разработка процедуры проведения собеседования с кандидатом на должность
28.	Разработка плана закрытия вакантных должностных позиций
29.	Разработка программы проведения сравнительного анализа технологий поиска персонала
30.	Разработка проекта политики найма персонала
31.	Разработка проекта формирования карт компетенций персонала
32.	Разработка проекта процедуры поиска и подбора персонала
33.	Разработка проекта процедуры найма персонала

Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплин

Перечень основной литературы:

1. Валишин, Е. Н. Управление персоналом организации : учебник / Е. Н. Валишин, Е. В. Камнева ; под редакцией М. В. Полевой. — Москва : Прометей, 2021. — 330 с. — ISBN 978-5-00172-199-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/189702> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : учебник / Н. П. Беляцкий. — Минск : Вышэйшая школа, 2023. — 463 с. — ISBN 978-985-06-3517-4. — Текст : электронный //

Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/432455> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3.Баланов, А. Н. Цифровые продукты. Product Owner : учебник для вузов / А. Н. Баланов. — Санкт-Петербург : Лань, 2024. — 404 с. — ISBN 978-5-507-49417-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/417785> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень дополнительной литературы:

- 1.Валинуров, И. Рекрутинг на 100% / И. Валинуров.— Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016.— 208 с.— ISBN 978-5-00100-109-6.— Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.— URL: <https://e.lanbook.com/book/91661>
2. Пушина Н.Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливоего персонала промышленного предприятия : монография / Пушина Н.Н., Полякова Е.В.— Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021.— 78 с.— ISBN 978-5-4497-0817-5.— Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].— URL: <http://www.iprbookshop.ru/101086.html>
3. Баскина, Т. Техники успешного рекрутмента / Т. Баскина.— Москва : Альпина Паблицер, 2016.— 211 с.— ISBN 978-5-9614-0792-1.— Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.— URL: <https://e.lanbook.com/book/95246>
4. Макеев, В. А. Психология профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / В. А. Макеев. — Санкт-Петербург : Лань, 2024. — 280 с. — ISBN 978-5-507-50323-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/447260> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5. Социально-экономические процессы современного общества (к 80-летию Льва Пантелеймоновича Куракова): материалы Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 30 марта 2023 г.) : материалы конференции / под редакцией Э. В. Фомина. — Чебоксары : ЧГИКИ, 2023. — 240 с. — ISBN 978-5-907688-20-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/392615> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Шаповалов, В. К. Консультирование по карьере : учебное пособие / В. К. Шаповалов, О. В. Минкина. — Москва : Академический Проект, 2020. — 282 с. — ISBN 978-5-8291-2877-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/132697> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
- 7.Алексеев, С. Б. Стратегическое формирование кадрового потенциала торгового предприятия : монография / С. Б. Алексеев, А. Ю. Дещенко. — Донецк : ДонНУЭТ имени Туган-Барановского, 2020. — 208 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/166707> (дата обращения: 05.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.