

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по выполнению практических работ
по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»
для студентов направления подготовки 38.03.04 «Государственное и
муниципальное управление»

Ставрополь
2026

Содержание

Практическое занятие 1. Становление рекрутингового бизнеса: Этапы развития теории рекрутмента	5
Проектная сессия 1. Обоснование портфеля идей	
Практическое занятие 2. Основные направления рекрутмента: содержание и технологии: Сравнительная оценка технологий рекрутинга	5
Проектная сессия 2. Формирование команды проекта	
Практическое занятие 3. Этапы рекрутмента: Система подбора и найма персонала	6
Проектная сессия 3. Проведение предпроектного анализа, обоснование актуальности проекта, целей и задач проекта	
Практическое занятие 4. Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам: Формирование профиля должности	6
Проектная сессия 4. Обоснование методов или способов решения проблемы, выбор и обоснование проектного решения	
Практическое занятие 5. Методы поиска кандидатов: Карта поиска кандидатов	7
Проектная сессия 5. Проведение структуризации проекта, проведение декомпозиции целей и задач проекта	
Практическое занятие 6. Анализ рынка труда: Информационные источники при подборе персонала	7
Проектная сессия 6. Разработка детализированного плана проекта, ресурсное обеспечение проекта, обоснование бюджета проекта	
Практическое занятие 7. Отбор и оценка кандидатов: «Кейс» - интервью	8
Проектная сессия 7. Подготовка презентации проекта, выделение ключевых особенностей проекта и результатов реализации	
Практическое занятие 8. Подготовка найма кандидата: Формирование предложения о работе	8
Проектная сессия 8. Проведение защиты проекта, рейтингование проектов по итогам защиты	
Список рекомендуемой литературы	9

Введение

Эффективность функционирования организации во многом обуславливается 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 бакалавра по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

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, формируют навыки разработки и реализации проектов и программ по поиску и подбору персонала с учетом специфики компании, навыки осуществления процесса рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды.

Задачи курса:

- формирование теоретических знаний, навыков исследовательской и проектной деятельности в области рекрутмента;
- изучение основных понятий рекрутинга;
- рассмотрение особенностей рынка труда в различных странах;
- приобретение навыков прохождения основных процедур отбора, используемых современными организациями.
- формирование представления о рекрутинге в деятельности современных организаций;
- освоение функции отбора персонала в развитии современных организаций;
- выявление сущности организации системы отбора и найма;
- изучение методов отбора, формирование навыка использования ситуационного подхода при их выборе;
- оценка места и роли функции подбора в общей системе управления организацией.

Результаты освоения дисциплины:

Разрабатывает концепцию проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации;

Осуществляет детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации;

Реализует проекты и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации;

Организует процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды;

Использует технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников;

Проводит мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала.

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

В течение 2 семестра в проектной мастерской предполагается подготовка группового или индивидуального проекта или проектного предложения в виде разработки проекта или программы в сфере рекрутинга персонала с учетом стратегических целей организации.

Выбор конкретной темы проекта определяется исходя из предложенной проектной идеи в ходе обсуждения на проектной сессии.

Конкретизация идеи проекта осуществляется созданной командой проекта на соответствующих практических занятиях в рамках программы дисциплины.

Проекты могут иметь разную направленность: как например формирование стратегической программы профессионального и карьерного развития персонала организации, так и формирование стратегического плана карьерного движения для отдельного сотрудника.

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.

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.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ 1 :

Обсуждение актуальных российских проблем рекрутинга и карьерного развития персонала, использование методов групповой генерации идей, обоснование портфеля идей.

Задание:

1. Организация дискуссии по актуальным проблемам рекрутинга персонала и карьерного развития, систем оценки кандидатов, эффективности политики подбора и найма персонала
2. Постановка проблем
3. Проведение мозгового штурма
4. Проведение отбора идей методом 6-5-3
5. Формирование портфеля идей

Алгоритм формулировки проблемы

Проблемная ситуация	Противоречие	Формулировка проблемы	Тема проекта

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
[3,4,5].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

Тема: Основные направления рекрутмента: содержание и технологии

Сравнительная оценка технологий рекрутинга

Цель: изучить основные технологии рекрутинга.

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 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

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ 2:

Формирование команды проекта, определение командных ролей в проекте, обоснование задач для команды проекта.

Задание:

1. Определение возможных участников проекта, перечень их интересов
2. Формирование команд в соответствии с выбранной идеей проекта
3. Знакомство с командными ролями
4. Распределение ролей в команде проекта

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[1,2,3,5].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

Тема: Этапы рекрутмента

Система подбора и найма персонала

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

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. Система подбора
3. Принципы подбора персонала
4. Этапы подбора персонала

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ 3:

Проведение предпроектного анализа, анализ выявленной проблемы, поиск, сбор и обработка информации, анализ факторов рынка труда, оценка спроса и предложения на рынке труда, использование методов стратегического анализа, обоснование актуальности проекта, целей и задач проекта.

Задание:

1. Обоснование актуальности проблемы
2. Сбор и анализ информации
3. Анализ факторов рынка труда
4. Систематизация подходов к решению проблемной ситуации
5. Описание возможных последствий при нерешении проблемы
6. Описание и характеристика целевых групп проекта

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[3,4,5].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

Тема: Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам

Формирование профиля должности

Цель: сформировать навыки построения профиля должности.

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.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ 4:

Обоснование методов или способов решения проблемы в соответствии с целями и задачами проекта, выбор и обоснование проектного решения, оценка его оригинальности, инновационности, области применения, средств внедрения.

Задание:

1. Организация работы с гипотезой проекта
2. Определение объекта и предмета исследования
3. Выбор методических подходов к решению проблемы
4. Определение системы для решения проекта
5. Создание ментальной карты проекта и карты понятий и их связей в проекте
6. Обоснование ожидаемых результатов при реализации выбранного проектного решения
7. Определение внешних и внутренних факторов, которые могут повлиять на проект
8. Установление уровня оригинальности, инновационности, области применения проекта

Взаимодействие основных составляющих проекта

№	Планируемый объект	Этап (характеристика)	Задача	Метод решения
1				
2				

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
[1,3,4].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

Тема: Методы поиска кандидатов

Карта поиска кандидатов

Цель: изучить технологии и инструменты привлечения кандидатов в организацию.

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.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ 5:

Проведение структуризации проекта, использование специальных методов и моделей структуризации, проведение декомпозиции целей и задач проекта, алгоритмизация этапов или шагов проекта.

Задание:

1. Методология системного анализа, формулировка концепции исследования
2. Структуризация проекта в систему для решения проблемы
3. Формулирование миссии и цели проекта
4. Декомпозиция целей системы, построение дерева целей

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[3,6,7].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

Тема: Анализ рынка труда

Информационные источники при подборе персонала

Цель: освоить навыки выбора каналов информации.

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.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ 6:

Разработка детализированного плана проекта, ресурсное обеспечение проекта, определение видов ресурсов, источников их привлечения, расчет ожидаемой потребности в ресурсах, определение трудоемкости работ, определение продолжительности проекта, обоснование бюджета проекта.

Задание:

1. Определение видов работ по проекту и сроков выполнения. Расчет трудоемкости работ и необходимого времени по этапам работ проекта
2. Анализ обеспеченности ресурсами

3. Соотнесение имеющихся и потенциальных ресурсов по проекту, расчет величины расходов по проекту
4. Формирование итогового бюджета проекта
5. Разработка коммуникационной схемы проекта
6. Определение показателей результативности и эффективности проекта

Календарный план реализации проекта

№ п/п	Форма и название мероприятия	Сроки проведения	Ожидаемые результаты	Ответственные	Исполнители
	Мероприятия, которые представляются необходимыми для				

Предполагаемые расходы

№	Назначение расходов	Сумма

Ожидаемые результаты

№	Виды результатов	Качественная характеристика и планируемая количественная оценка

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
[1,3,4].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

Тема: Отбор и оценка кандидатов

«Кейс» - интервью

Цель: освоить навыки проведения собеседования и интервью.

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.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ 7:

Подготовка презентации проекта, выделение ключевых особенностей проекта, описание методов решения задачи и способов оценки будущих результатов реализации проекта.

Задание:

1. Оформить пояснительную записку к проекту в виде Паспорта проекта
2. Подготовить презентацию проекта с учетом выделения его проблемы, цели, задач, методов решения, календарного плана реализации, оценки величины затрат на реализацию, ожидаемых результатов реализации. Минимальное количество слайдов – 8.
3. Подготовить доклад к презентации
4. Распределить роли участников команды проекта в проведении презентации проекта
5. Провести перекрестное рецензирование проектов

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
[1,3,4].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

Тема: Подготовка найма кандидата

Формирование предложения о работе

Цель: изучить методы формирования ценностного предложения для сотрудника.

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.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ :

Проведение защиты проекта, рейтингование проектов по итогам защиты.

Задание:

1. Презентовать проект всеми участниками команды проекта на круглом столе
2. Ответить на вопросы экспертов с приведением аргументации и использованием дополнительных материалов по проекту, которые не вошли в презентацию
3. Участвовать в общем голосовании по представленным проектам
4. Принять участие в определении рейтингов проектов и подведении итогов защиты проектов

Критерии для оценки проекта

Наименование критерия	Кол-во баллов (0-5)	Примечания
Актуальность		
Цели, задачи		
Наличие выводов		
Оригинальность и инновационность проектного решения		
Перспективность проекта		
Качество выступления		
Качество презентации		
Ответы на вопросы		
Всего баллов		

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[1,2,3,6,7].

Список рекомендуемой литературы

Перечень основной литературы:

1. Иванова С. 50 советов по рекрутингу / Иванова С.– Москва : Альпина Паблишер, 2019.– 256 с.– ISBN 978-5-9614-5068-2.– Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].– URL: <http://www.iprbookshop.ru/82966.html>
2. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В.– Москва : Альпина Паблишер, 2020.– 288 с.– ISBN 978-5-9614-4540-4.– Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].– URL: <http://www.iprbookshop.ru/93045.html>
3. Поляков, Н. А. Управление инновационными проектами : учебник и практикум для вузов / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15534-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511434>

Перечень дополнительной литературы:

4. 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>
5. 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>
6. 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>
7. Захарова, Т. И. Теория и практика рекрутинга : учебное пособие / Т. И. Захарова.– Москва : ЕАОИ, 2010.– 256 с.– ISBN 978-5-374-00173-0.– Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.– URL: <https://e.lanbook.com/book/126553>

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по организации и проведению
самостоятельной работы
по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»
для студентов направления подготовки 38.03.04 «Государственное и
муниципальное управление»

**Ставрополь
2026**

Содержание

Введение	3
1 Общая характеристика самостоятельной работы	4
2 План-график выполнения самостоятельной работы	6
3 Методические рекомендации по изучению теоретического материала	7
Список рекомендуемой литературы	9

Введение

Целью освоения дисциплины является формирование набора универсальных компетенций бакалавра по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

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

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.

Результаты освоения дисциплины

Разрабатывает концепцию проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации

Осуществляет детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации

Реализует проекты и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации

Организует процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды

Использует технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников

Проводит мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала

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

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

Коды реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов
2 семестр ОФО				
УК-2 УК-3	Подготовка к практическим занятиям	Собеседование	Вопросы для собеседования	32.00
УК-2 УК-3	Самостоятельное изучение литературы	Тестирование	Комплект тестов	10.00
УК-2 УК-3	Выполнение индивидуального и/или группового творческого задания	Презентация	Индивидуальные задания	18.00
Итого за семестр				60.00
Итого				60.00

3 Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Самостоятельная работа в 2 семестре предполагает проведение группового или индивидуального проекта или программы по ориентировочным темам:

- Разработка проекта политики найма персонала
- Разработка проекта процедуры поиска и подбора персонала
- Разработка проекта процедуры найма персонала
- Разработка проекта формирования карт компетенций персонала
- Разработка программы изучения рынка вакансий
- Разработка программы проведения сравнительного анализа технологий поиска персонала
- Разработка плана закрытия вакантных должностных позиций
- Разработка процедуры проведения собеседования с кандидатом на должность

Методика подготовки

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

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции УК-2 УК-3. Темы повышенного уровня, предложенные для обсуждения, требуют больших временных затрат при подготовке к ним, а также их углубленное изучение с обращением к различным источникам информации, в том числе на иностранном языке, а также опыту практической деятельности.

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.

Критерии оценивания

Оценка «отлично» выставляется студенту, если доклад отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Компетенции УК-2 УК-3 освоены на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если доклад отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

Компетенции УК-2 УК-3 полностью освоены на среднем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией с затруднениями.

Компетенции УК-2 УК-3 частично освоены на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если выступление краткое, неглубокое, поверхностное.

Компетенции УК-2 УК-3 не освоены.

Список рекомендуемой литературы

Основная литература

1. Иванова С. 50 советов по рекрутингу / Иванова С.– Москва : Альпина Паблишер, 2019.– 256 с.– ISBN 978-5-9614-5068-2.– Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].– URL: <http://www.iprbookshop.ru/82966.html>
2. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В.– Москва : Альпина Паблишер, 2020.– 288 с.– ISBN 978-5-9614-4540-4.– Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].– URL: <http://www.iprbookshop.ru/93045.html>
3. Поляков, Н. А. Управление инновационными проектами : учебник и практикум для вузов / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15534-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511434>

Дополнительная литература:

4. 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>
5. 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>
6. 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>
7. Захарова, Т. И. Теория и практика рекрутинга : учебное пособие / Т. И. Захарова.– Москва : ЕАОИ, 2010.– 256 с.– ISBN 978-5-374-00173-0.– Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.– URL: <https://e.lanbook.com/book/126553>