

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
Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)
Направление подготовки Начальное образование и дополнительное
образование (игропедагогика)
Квалификация выпускника бакалавр

Ставрополь, 2026 г.

Содержание

Практическое занятие 1. Становление рекрутингового бизнеса: Этапы развития теории рекрутмента	4
Практическое занятие 2. Основные направления рекрутмента: содержание и технологии: Сравнительная оценка технологий рекрутинга	5
Практическое занятие 3. Этапы рекрутмента: Система подбора и найма персонала	6
Практическое занятие 4. Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам: Формирование профиля должности	7
Практическое занятие 5. Методы поиска кандидатов: Карта поиска кандидатов	8
Практическое занятие 6. Анализ рынка труда: Информационные источники при подборе персонала	12
Практическое занятие 7. Отбор и оценка кандидатов: «Кейс» - интервью	13
Практическое занятие 8. Подготовка найма кандидата: Формирование предложения о работе	15
Список рекомендуемой литературы	19

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 бакалавра по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование

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:

- 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;
- 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;
- 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.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[3, 4].

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:

- 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;

- 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;
- 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

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
[1,2,4].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

Тема: Этапы рекрутинга

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:

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

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

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:

- 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;
- 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;
- 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.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[1,3].

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:

- 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;
- 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;
- 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.

Литература: [5,6].

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:

- 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
- 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;
- 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.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[1,3].

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:

- 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;
- 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;
- 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.

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

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:

- 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;
- 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;

- 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.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[1,2,5,6].

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>

Перечень дополнительной литературы:

3. 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>
4. 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>
5. 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>
6. 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 выполнению самостоятельных работ
по дисциплине**

**«РЕКРУТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И КАРЬЕРНЫЕ
СТРАТЕГИИ»**

для студентов направления подготовки
Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)
Направление подготовки Начальное образование и дополнительное
образование (игропедагогика)
Квалификация выпускника бакалавр

Ставрополь, 2026 г.

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 44.03.05 Педагогическое образование

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

ИД-1 УК-2 ИД-2 УК-2 ИД-3 УК-2

Разрабатывает и реализует проекты и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации

ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3

Организует процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды

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

- методы оценки и отбора кандидатов;
- принципы построения системы подбора, отбора и найма, разработки политики найма персонала;
- проводить анализ рынка труда;
- разрабатывать профиль и стандарт должности, определять систему требований к кандидатам;
- внедрять процедуры и политики подбора и найма персонала;
- навыками оценки и отбора кандидатов;
- навыками разработки и реализации программ поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации.

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

- основные этапы и технологии рекрутинга;
- методики прогнозирования потребности в персонале;
- методы привлечения персонала;
- анализировать качественный и количественный состав персонала;
- использовать информационные системы и технологии поиска кандидатов;
- проводить собеседование с кандидатами;
- осуществлять взаимодействие со структурными подразделениями организации;
- навыками подготовки заявок и расчета потребности в персонале;
- навыками организации процесса поиска и подбора персонала.

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 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.

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>

Дополнительная литература:

3. 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>
4. 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>
5. 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>
6. 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>