

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 40.03.01 Юриспруденция
направленность (профиль) «Практическая юриспруденция»**

**Ставрополь
2026**

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 УК-2, УК-3. 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, УК-3

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:

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, УК-3

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:

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].

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 талантливой 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>

Интернет-ресурсы:

1. Справочная правовая система «Консультант плюс» <https://www.consultant.ru/>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPRsmart <https://www.iprbookshop.ru/>
4. Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Знаниум» <https://znanium.com/>
6. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
7. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <https://www.studentlibrary.ru/>

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 направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция
направленность (профиль) «Практическая юриспруденция»**

**Ставрополь
2026**

Содержание

Введение

1 Общая характеристика самостоятельной работы

2 План-график выполнения самостоятельной работы

3 Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Список рекомендуемой литературы

Введение

Целью освоения дисциплины является формирование набора универсальных компетенций УК-2, УК-3.

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

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, 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 «зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, правильно выполняет тестовые задания на 50 и выше процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-2, УК-3 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-2, УК-3 не достигнуты.

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 талантливой 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>

Интернет-ресурсы:

1. Справочная правовая система «Консультант плюс» <https://www.consultant.ru/>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPRsmart <https://www.iprbookshop.ru/>
4. Российская государственная библиотека <https://www.rsl.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Знаниум» <https://znanium.com/>
6. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
7. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <https://www.studentlibrary.ru/>