

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 23.12.2025 14:05:34  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 3*  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.В.25 Технологии кадрового рекрутинга**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

### **38.03.03 Управление персоналом**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

### **Управление персоналом организации и государственной службы**

(наименование образовательной программы)

### **Бакалавр**

(квалификация)

### **Заочная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) РПД:**

*Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

**Заведующий кафедрой:**

*Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда*

*Рабочая программа дисциплины Б1.В.25 Технологии кадрового рекрутинга одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС.*

протокол № 1 от «01» октября 2025 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### **1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цель изучения учебной дисциплины «Подбор и найм персонала»: овладение основами теоретических и практических знаний в области кадрового рекрутинга.

### **1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Овладение понятийным аппаратом, описывающим принципы кадрового рекрутинга;
2. Усвоение направлений взаимодействия различных факторов, оказывающих влияние на эффективность кадрового рекрутинга;
3. Приобретение навыков разработки программ и процедур кадрового рекрутинга;
4. Формирование умений рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

### **1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
------------------------	------

*1.3.1. Дисциплина "Технологии кадрового рекрутинга" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:*

Управленческий учет и учет персонала

Маркетинг персонала

Рынок труда и демография

*1.3.2. Дисциплина "Технологии кадрового рекрутинга" выступает опорой для следующих элементов:*

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Преддипломная практика

### **1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:**

*ПК-1.2: Осуществляет сбор целевой информации и анализ показателей рынка труда (в том числе в соответствии с картой поиска кандидатов)*

Знать:

Уровень 1	основы сбора целевой информации о состоянии рынка труда
-----------	---

Уровень 2	методы сбора целевой информации о состоянии рынка труда
-----------	---

Уровень 3	методы сбора целевой информации и анализа показателей рынка труда
-----------	---

Уметь:

Уровень 1	планировать сбор целевой информации о состоянии рынка труда
-----------	---

Уровень 2	проводить сбор целевой информации о состоянии рынка труда
-----------	---

Уровень 3	проводить сбор целевой информации и проводить анализ показателей рынка труда
-----------	--

Владеть:

Уровень 1	навыками планирования сбора целевой информации о состоянии рынка труда
-----------	--

Уровень 2	навыками сбора целевой информации о состоянии рынка труда
-----------	---

Уровень 3	навыками сбора целевой информации и анализа показателей рынка труда
-----------	---

### **1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:**

*ПК-1.4: Оценивает источники привлечения персонала, конкурентоспособность организации в области подбора и привлечения персонала*

Знать:

Уровень 1	основы оценки источников привлечения персонала
-----------	--

Уровень 2	методы оценки источников привлечения персонала
-----------	--

Уровень 3	принципы обеспечения конкурентоспособности организации в области подбора персонала
-----------	--

Уметь:

Уровень 1	выбирать методы оценки источников привлечения персонала
-----------	---

Уровень 2	проводить оценку источников привлечения персонала
-----------	---

<b>Уровень 3</b>	обеспечивать конкурентоспособность организации в области подбора персонала
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	навыками выбора методов оценки источников привлечения персонала
<b>Уровень 2</b>	навыками проведения оценки источников привлечения персонала
<b>Уровень 3</b>	навыками обеспечения конкурентоспособности организации в области подбора персонала
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-1.5: Применяет современные технологии поиска и привлечения кандидатов, составляет и корректирует карту поиска кандидатов</i>	
<b>Знать:</b>	
<b>Уровень 1</b>	современные технологии поиска и привлечения кандидатов, принципы составления и использования карты поиска кандидатов
<b>Уровень 2</b>	современные технологии поиска и привлечения кандидатов, принципы составления карты поиска кандидатов
<b>Уровень 3</b>	современные технологии поиска и привлечения кандидатов, принципы составления и использования карты поиска кандидатов
<b>Уметь:</b>	
<b>Уровень 1</b>	выбирать технологии поиска и привлечения кандидатов
<b>Уровень 2</b>	использовать технологии поиска и привлечения кандидатов
<b>Уровень 3</b>	использовать технологии поиска и привлечения кандидатов, составлять карты поиска кандидатов
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	навыками выбора технологии поиска и привлечения кандидатов
<b>Уровень 2</b>	навыками использования технологии поиска и привлечения кандидатов
<b>Уровень 3</b>	навыками использования технологии поиска и привлечения кандидатов, составления карты поиска кандидатов
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-2.3: Определяет потребность организации в персонале, формирует требования к вакантной должности, составляет профиль должности</i>	
<b>Знать:</b>	
<b>Уровень 1</b>	основы определения потребности организации в персонале
<b>Уровень 2</b>	методы определения потребности организации в персонале
<b>Уровень 3</b>	методы определения потребности организации в персонале, подходы к составлению профиля должности
<b>Уметь:</b>	
<b>Уровень 1</b>	определять потребности организации в персонале
<b>Уровень 2</b>	определять потребности организации в персонале, составлять требования к должности
<b>Уровень 3</b>	определять потребности организации в персонале, составлять требования к должности и профиль должности
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	навыками определения потребности организации в персонале
<b>Уровень 2</b>	навыками определения потребности организации в персонале, составления требований к должности
<b>Уровень 3</b>	навыками определения потребности организации в персонале, составления требований к должности и профиля должности
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-2.4: Информирует и консультирует руководство по вопросам обеспечения персоналом</i>	
<b>Знать:</b>	
<b>Уровень 1</b>	основы внутриорганизационных коммуникаций

<b>Уровень 2</b>	методы информирования руководства
<b>Уровень 3</b>	методы информирования и консультирования руководства по вопросам обеспечения персоналом
<b>Уметь:</b>	
<b>Уровень 1</b>	использовать внутриорганизационные коммуникации
<b>Уровень 2</b>	информировать руководство по вопросам обеспечения персоналом
<b>Уровень 3</b>	информировать и консультировать руководство по вопросам обеспечения персоналом
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	навыками использования внутриорганизационные коммуникаций
<b>Уровень 2</b>	навыками информирования руководства по вопросам обеспечения персоналом
<b>Уровень 3</b>	навыками информирования и консультирования руководства по вопросам обеспечения персоналом
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-2.5: Определяет оптимальные способы и методы привлечения персонала, критерии подбора и расстановки кадров</i>	
<b>Знать:</b>	
<b>Уровень 1</b>	основы выбора методов привлечения персонала
<b>Уровень 2</b>	способы и методы привлечения персонала
<b>Уровень 3</b>	способы и методы привлечения персонала, критерии подбора и расстановки кадров
<b>Уметь:</b>	
<b>Уровень 1</b>	проводить выбор методов привлечения персонала
<b>Уровень 2</b>	использовать способы и методы привлечения персонала
<b>Уровень 3</b>	использовать способы и методы привлечения персонала, критерии подбора и расстановки кадров
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	навыками выбора методов привлечения персонала
<b>Уровень 2</b>	навыками использования способов и методов привлечения персонала
<b>Уровень 3</b>	навыками использования способов и методов привлечения персонала, критерии подбора и расстановки кадров
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-2.6: Разрабатывает программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности</i>	
<b>Знать:</b>	
<b>Уровень 1</b>	основы разработки программ подбора персонала
<b>Уровень 2</b>	методы разработки программ подбора персонала
<b>Уровень 3</b>	методы разработки программ и процедур подбора и отбора персонала
<b>Уметь:</b>	
<b>Уровень 1</b>	анализировать предыдущий опыт использования программ подбора персонала
<b>Уровень 2</b>	проводить выбор методов разработки программ подбора персонала
<b>Уровень 3</b>	разрабатывать программы и процедуры подбора и отбора персонала
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	навыками анализа предыдущего опыта использования программ подбора персонала
<b>Уровень 2</b>	навыками выбора методов разработки программ подбора персонала

<b>Уровень 3</b>	навыками разработки программ и процедур подбора и отбора персонала
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-2.7: Проводит собеседования с соискателями, оценивает их соответствие требованиям вакантной должности</i>	
	Знать:
<b>Уровень 1</b>	основы составления плана проведения собеседования с соискателями
<b>Уровень 2</b>	техники и правила проведения собеседования с соискателями
<b>Уровень 3</b>	техники и правила проведения собеседования с соискателями, принципы оценивания их соответствие требованиям вакантной должности
	Уметь:
<b>Уровень 1</b>	составлять план проведения собеседования с соискателями
<b>Уровень 2</b>	проводить собеседования с соискателями
<b>Уровень 3</b>	проводить собеседования с соискателями и оценивать их соответствие требованиям вакантной должности
	Владеть:
<b>Уровень 1</b>	навыками составления плана проведения собеседования с соискателями
<b>Уровень 2</b>	навыками проведения собеседования с соискателями
<b>Уровень 3</b>	навыками проведения собеседования с соискателями и оценивания их соответствия требованиям вакантной должности
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-2.8: Формулирует предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение подбор и отбор персонала, оценивает затраты</i>	
	Знать:
<b>Уровень 1</b>	принципы формирования бюджета на поиск и привлечение персонала
<b>Уровень 2</b>	порядок, правила и сроки формирования бюджета на поиск и привлечение персонала
<b>Уровень 3</b>	порядок, правила и сроки формирования бюджета на поиск и привлечение персонала, методы оценки затрат
	Уметь:
<b>Уровень 1</b>	анализировать предыдущий опыт использования бюджета на поиск и привлечение персонала
<b>Уровень 2</b>	составлять предложения по формированию бюджета на поиск и привлечение персонала
<b>Уровень 3</b>	формулировать предложения по формированию бюджета на поиск и привлечение персонала, оценивать затраты
	Владеть:
<b>Уровень 1</b>	навыками анализа предыдущего опыта использования бюджета на поиск и привлечение персонала
<b>Уровень 2</b>	навыками составления предложений по формированию бюджета на поиск и привлечение персонала
<b>Уровень 3</b>	навыками составления предложений по формированию бюджета на поиск и привлечение персонала, оценивания затрат
<i>В результате освоения дисциплины "Технологии кадрового рекрутинга" обучающийся</i>	
<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	методы сбора целевой информации и анализа показателей рынка труда
	принципы обеспечения конкурентоспособности организации в области подбора персонала
	современные технологии поиска и привлечения кандидатов, принципы составления и использования карты поиска кандидатов
	методы определения потребности организации в персонале, подходы к составлению профиля должности
	методы информирования и консультирования руководства по вопросам обеспечения персоналом
	способы и методы привлечения персонала, критерии подбора и расстановки кадров

	методы разработки программ и процедур подбора и отбора персонала
	техники и правила проведения собеседования с соискателями, принципы оценивания их соответствие требованиям вакантной должности
	порядок, правила и сроки формирования бюджета на поиск и привлечение персонала, методы оценки затрат
<b>3.2 Уметь:</b>	<p>проводить сбор целевой информации и проводить анализ показателей рынка труда</p> <p>обеспечивать конкурентоспособность организации в области подбора персонала</p> <p>использовать технологии поиска и привлечения кандидатов, составлять карты поиска кандидатов</p> <p>определять потребности организации в персонале, составлять требования к должности и профиль должности</p> <p>информировать и консультировать руководство по вопросам обеспечения персоналом</p> <p>использовать способы и методы привлечения персонала, критерии подбора и расстановки кадров</p> <p>разрабатывать программы и процедуры подбора и отбора персонала</p> <p>проводить собеседования с соискателями и оценивать их соответствие требованиям вакантной должности</p> <p>формулировать предложения по формированию бюджета на поиск и привлечение персонала, оценивать затраты</p>
<b>3.3 Владеть:</b>	<p>навыками сбора целевой информации и анализа показателей рынка труда</p> <p>навыками обеспечения конкурентоспособности организации в области подбора персонала</p> <p>навыками использования технологии поиска и привлечения кандидатов, составления карты поиска кандидатов</p> <p>навыками определения потребности организации в персонале, составления требований к должности и профиля должности</p> <p>навыками информирования и консультирования руководства по вопросам обеспечения персоналом</p> <p>навыками использования способов и методов привлечения персонала, критериев подбора и расстановки кадров</p> <p>навыками разработки программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>навыками проведения собеседования с соискателями и оценивания их соответствия требованиям вакантной должности</p> <p>навыками составления предложений по формированию бюджета на поиск и привлечение персонала, оценивания затрат</p>
<b>1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ</b>	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
<b>Промежуточная аттестация</b>	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим "Порядок организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС". По дисциплине "Технологии кадрового рекрутинга" видом промежуточной аттестации является Экзамен	

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Технологии кадрового рекрутинга" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

### 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>Наименование разделов и тем /вид занятия/</b>	<b>Семестр / Курс</b>	<b>Часов</b>	<b>Компетенции</b>	<b>Литература</b>	<b>Инте ракт.</b>	<b>Примечание</b>
<b>Раздел 1. Рекрутмент персонала: средства, способы привлечения и подбора персонала</b>						
Тема 1.1. Средства на закрытие вакансии. Сроки и зональность. /Лек/	8	2		Л1.1Л3.1	0	
Тема 1.1. Средства на закрытие вакансии. Сроки и зональность. /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.3Л3.1	0	
Тема 1.1. Средства на закрытие вакансии. Сроки и зональность. /Ср/	8	12		Л1.1Л2.1 Л2.4Л3.1	0	
Тема 1.2. Способы поиска и подбора персонала /Лек/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0	
Тема 1.2. Способы поиска и подбора персонала /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.2 Л2.4Л3.1	0	
Тема 1.2. Способы поиска и подбора персонала /Ср/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.4Л3.1	0	
Тема 1.3. работа с внутренним (кадровым) резервом /Лек/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.4Л3.1	0	
Тема 1.3. работа с внутренним (кадровым) резервом /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.4Л3.1	0	
Тема 1.3. работа с внутренним (кадровым) резервом /Ср/	8	2		Л1.1Л2.2Л3.1	0	
<b>Раздел 2. Технологии – инструменты и механизмы рекрутмента</b>						
Тема 2.1.Массовый рекрутмент для укомплектования	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.2	0	

одноплановых, типовых позиций /Лек/				Л2.3Л3.1		
Тема 2.1.Массовый рекрутмент для укомплектования одноплановых, типовых позиций /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0	
Тема 2.1.Массовый рекрутмент для укомплектования одноплановых, типовых позиций /Ср/	8	2		Л1.1Л2.3 Л2.4Л3.1	0	
Тема 2.2. Подбор временного персонала /Лек/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1	0	
Тема 2.2. Подбор временного персонала /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.3 Л2.4Л3.1	0	
Тема 2.2. Подбор временного персонала /Ср/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0	
Тема 2.3. Сотрудничество с кадровыми агентствами /Лек/	8	2		Л1.1Л2.2 Л2.4Л3.1	0	
Тема 2.3. Сотрудничество с кадровыми агентствами /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0	
Тема 2.3. Сотрудничество с кадровыми агентствами /Ср/	8	8		Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1	0	
<b>Раздел 3. Анализ потребностей в персонале. Составление профиля позиции (должности)</b>						
Тема 3.1. Анализ рынка предложений работодателей /Лек/	8	2		Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 3.1. Анализ рынка предложений работодателей /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0	
Тема 3.1. Анализ рынка предложений работодателей /Ср/	8	8		Л1.1Л2.2 Л2.4Л3.1	0	

Тема 3.2. Планирование рекрутмента /Лек/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0
Тема 3.2. Планирование рекрутмента /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.2 Л2.4Л3.1	0
Тема 3.2. Планирование рекрутмента /Cр/	8	8		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0
Тема 3.3. Алгоритм поиска сотрудника /Лек/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0
Тема 3.3. Алгоритм поиска сотрудника /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.2 Л2.4Л3.1	0
Тема 3.3. Алгоритм поиска сотрудника /Cр/	8	9		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0
<b>Раздел 4. Эффективные инструменты рекрутинга персонала</b>					
Тема 4.1. Методики проведения интервью /Лек/	8	4		Л1.1Л2.2 Л2.4Л3.1	0
Тема 4.1. Методики проведения интервью /Сем зан/	8	2		Л1.1Л2.3 Л2.4Л3.1	0
Тема 4.1. Методики проведения интервью /Cр/	8	2		Л1.1Л2.2 Л2.4Л3.1	0
Тема 4.2. Применение деловых игр в рекрутменте /Лек/	8	4		Л1.1Л2.2 Л2.4Л3.1	0
Тема 4.2. Применение деловых игр в	8	4		Л1.1Л2.1	0

рекрутменте /Сем зан/				Л2.3Л3.1		
Тема 4.2. Применение деловых игр в рекрутменте /Ср/	8	2		Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 4.3. Тестирование в рекрутинге /Лек/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.3Л3.1	0	
Тема 4.3. Тестирование в рекрутинге /Сем зан/	8	4		Л1.1Л2.2 Л2.4Л3.1	0	
Тема 4.3. Тестирование в рекрутинге /Ср/	8	2		Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1	0	
/Конс/	8	2			0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Технологии кадрового рекрутинга» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины «Технологии кадрового рекрутинга» используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

### РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Денисов, А. Ф.	Отбор и оценка персонала : учебно-методическое пособие (304 с.)	Москва : Аспект Пресс, 2016

**2. Дополнительная литература**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Моисеева, Е. Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие (139 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2017
Л2.2	Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк	Управление персоналом : учебное пособие (280 с)	Москва : Дашков и К, 2018
Л2.3	И. К. Макарова, О. Е. Алексина, Л. М. Крайнова	Привлечение, удержание и развитие персонала компаний : учебное пособие (124 с.)	Москва : Дело, 2011
Л2.4	Пугачев, В. П.	Планирование персонала организации : учебное пособие (233 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2018

**3. Методические разработки**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Смирнов С.Н.	Технологии кадрового рекрутинга: Методические указания для проведения семинарских занятий для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной/ заочной форм обучения (32 стр.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО ДОНАУИГС, кафедра управления персоналом и экономики труда, 2022

**4.3. Перечень программного обеспечения**

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.

Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.

Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение: Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»; ПО «Microsoft Office 2010»; Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explore»; ПО «Антивирус Касперского».

**4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-sovet.su/>

Главбух ДНР: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://gb-dnr.com/>

Государственная информационная система нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/>

ДНР консалтинг: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://dnr->

## consulting.com/

Законодательство ДНР. Отчетность, формы и бланки: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://da-info.pro/documents/nalogi-i-hozajstvennaa-deatelnost>

TAX CONSULT. Бухгалтерия Донецк: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.taxconsult.pro>

Бухгалтер 911: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://buhgalter911.com/>

Все о бухгалтерском учёте: профессиональная газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vobu.com.ua>

Дебет-кредит: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dtkt.com.ua/>

Международный бухгалтерский учёт: научный журнал [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhunarodnyy-buhgalterskiy-uchet>

eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

Методология бухгалтерского учёта от Риммы Грачёвой: авторский сайт [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://buhlabaz.ru/>

Портал дистанционного обучения ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831>

Сборник научных работ ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» ; Серия: «Финансы. Учет. Аудит» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dsum2.esrae.ru/>

Учебно-методические материалы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unilib.dsum.internal/>.

The Institute of Accounting, Control and Analysis in the Globalization Circumstances: International Scientific Journal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/16394>

### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный кор-пус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;
- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации:

читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ГОУ ВПО ДОНАУИГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft № 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft № 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft № 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNULGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNUGPL), 1C ERP УП, 1С ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Cfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3)

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Перечень контрольных вопросов для самоподготовки:

- Бесконтактное общение с претендентом.
- Классический пакет заявительных документов.
- Анализ заявления.
- Анализ биографии.
- Анализ свидетельства.

- Анализ анкеты. Персональная анкета. Биографическая анкета.
- Анализ рекомендаций.
- Тестирование. Сфера применения, виды и содержание тестов.
- Критерии качества тестов.
- Практика проведения тестирования.
- Графологическая экспертиза.
- Медицинское заключение.
- Установочное собеседование. Виды.
- Подготовка и проведение установочного собеседования.
- Принципы, лежащие в основе технологии « Центров оценки».
- Методы, применяемые в « Центрах оценки».
- Подготовка и реализация «Центров оценки».
- Оценка установочного собеседования.
- Профессиональные испытания. Основные этапы.
- Экономические аспекты технологий оценки персонала.

### **5.2. Темы письменных работ**

Этапы проведения конкурса на замещение вакантной должности

Методика оценки биографических данных участников конкурса на замещение вакантной должности.

Содержание процедуры аудита кадровых процессов. Оценочные элементы

Содержание процедуры аудита кадрового состава и потенциала. Оценочные элементы

Содержание процедуры аудита организационной структуры. Оценочные элементы.

Конкурсные отборы на замещение вакантных должностей. Процедуры оценки. Регламентация.

Аттестация как комплексная оценка персонала.

Технологии оценки в процедуре аттестации.

Рекрутмент. Оценочные процедура в процессе рекрутмента.

### **5.3. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств дисциплины "Технологии кадрового рекрутинга" разработан в соответствии с локальным нормативным актом "Порядок разработки и содержания фондов оценочных средств основной образовательной программы высшего профессионального образования в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Технологии кадрового рекрутинга" в полном объеме представлен в учебно-методическом комплексе дисциплины.

### **5.4. Перечень видов оценочных средств**

Деловая и/или ролевая игра

Кейс-задача

Коллоквиум

Контрольная работа

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты

Доклад, сообщение

## **РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТИЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ГОУ ВПО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Методические указания к выполнению реферативной работы.

Этапы работы над рефератом:

1. Формулирование темы. Тема должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию.

Тема реферата выбирается по желанию обучающегося из списка, предлагаемого преподавателем. Выбранная тема согласовывается с преподавателем. После выбора темы требуется подобрать, изучить необходимую для ее разработки информацию. Тема может быть сформулирована обучающимся самостоятельно.

2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правило, не менее 8-10).

3. Составление библиографии.

4. Обработка и систематизация информации.

5. Разработка плана реферата.

6. Написание реферата.

7. Публичное выступление с результатами исследования.

Содержание работы должно отражать

- знание современного состояния проблемы;
- обоснование выбранной темы;
- использование известных результатов и фактов;
- полноту цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой;
- актуальность поставленной проблемы;
- материал, подтверждающий научное, либо практическое значение в настоящее время.

План реферата должен включать в себя: введение, основной текст и заключение. Во введении аргументируется актуальность выбранной темы, указываются цели и задачи исследования. В нем же можно отразить методику исследования и структуру работы. Основная часть работы предполагает освещение материала в соответствии с планом. Основной текст желательно разбивать на главы и параграфы. В заключении излагаются основные выводы и рекомендации по теме исследования.

Реферат должен содержать: титульный лист, оглавление и список использованной литературы. На титульном указываются: образовательное учреждение, кафедра, учебная дисциплина, тема работы, курс, группа, фамилии, имена, отчества студента и руководителя работы, год написания данной работы.

Подбор литературы производится обучающимся из предложенного преподавателем списка литературы. Обзор литературы начинается с ознакомления с первоисточниками: законодательные и нормативные акты, статистические сборники. После этого можно приступить к изучению монографий, научно-исследовательской литературы, затрагивающих данную проблему. Взгляды наиболее видных учёных должны быть кратко проанализированы и сопоставлены.

Реферат может содержать приложения в форме схем, образцов документов и другие изображения в соответствии с темой исследования. Все страницы работы, включая оглавление и список литературы, нумеруются по порядку с титульного листа (на нем цифра не ставится) до последней страницы без пропусков и повторений. Порядковый номер, как правило, проставляется внизу, начиная с цифры 3. Введение, заключение, новые главы, список использованных источников и литература должны начинаться с нового листа.

Текст реферата необходимо набирать на компьютере на одной стороне листа односортной, белой бумаги для удобства проверки и соблюдения культуры оформления подобных документов. Размер левого поля 30 мм, правого - 15-20 мм, верхнего - 20 мм, нижнего - 20 мм. Шрифт – Times New Roman, размер – 14, межстрочный интервал – 1,5. Фразы, начинающиеся с новой строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки (1,25 см).

Защита реферата предполагает предварительный выбор обучающимся интересующей его темы работы с учётом рекомендаций преподавателя, последующее глубокое изучение избранной для реферата проблемы, изложение выводов по теме реферата. Выбор предмета и темы реферата осуществляется обучающимся в начале изучения дисциплины.

Не позднее, чем за 2 дня до защиты или выступления реферат представляется на рецензию преподавателю. Оценка выставляется при наличии рецензии и после защиты реферата. Работа представляется в отдельной папке.

Защита тематического реферата может проводиться на одном занятии в рамках часов учебной дисциплины или конференции, или по одному реферату при изучении соответствующей темы, либо по договорённости с преподавателем.

Защита реферата обучающимся предусматривает: доклад по реферату не более 5-7 минут, ответы на вопросы оппонента. На защите запрещено чтение текста реферата.

Рекомендации к подготовке докладов и мультимедиа-презентаций.

Доклад - это сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы,

систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям академии и быть указаны в докладе.

Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Обучающийся обязан подготовить себя к выступлению с докладом в строго отведенное время преподавателем и в установленный срок.

Докладчики и содокладчики - основные действующие лица. Они во многом определяют содержание, стиль, активность данного занятия. Особенность заключается в том, что докладчики и содокладчики должны знать и уметь:

- сообщать новую информацию;
- использовать технические средства;
- знать и хорошо ориентироваться в теме всей презентации (семинара);
- уметь дискутировать и быстро отвечать на вопросы;
- четко выполнять установленный регламент: докладчик - 10 мин.; содокладчик - 5 мин.; дискуссия - 10 мин.;
- иметь представление о композиционной структуре доклада.

Необходимо помнить, что выступление состоит из трех частей: вступление, основная часть и заключение.

Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать:

- название презентации (доклада);
- сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения;
- краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- живую интересную форму изложения;
- акцентирование оригинальности подхода.

Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части - представить достаточно данных для того, чтобы слушатели и заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудио-, визуальных и визуальных материалов.

Заключение - это ясное четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели.

Компьютерную презентацию, сопровождающую выступление докладчика, удобнее всего подготовить в программе MS PowerPoint. Презентация как документ представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов, то есть электронных страничек, занимающих весь экран монитора (без присутствия панелей программы). Чаще всего демонстрация презентации проецируется на большом экране, реже – раздаётся собравшимся как печатный материал. Количество слайдов адекватно содержанию и продолжительности выступления (например, для 5 — минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов).

Методические указания для подготовки к семинарским занятиям.

В ходе подготовки к семинару обучающемуся следует просмотреть материалы лекции, а затем начать изучение учебной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с литературой обязательна.

При подготовке к семинарским занятиям следует руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя, использовать основную литературу из представленного им списка. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке.

Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Следует знать, что освещение того или иного вопроса в литературе часто является личным мнением автора, построенного на анализе различных источников, поэтому следует не ограничиваться одним учебником или монографией, а рассмотреть как можно больше материала по интересуемой теме.

Обязательным условием подготовки к семинару является изучение нормативной базы. Для этого следует обратиться к любой правовой системе сети Интернет.

В данном вопросе не следует полагаться на книги, так как законодательство претерпевает постоянные изменения и в учебниках и учебных пособиях могут находиться устаревшие данные.

В ходе самостоятельной работы обучающемуся необходимо отслеживать научные статьи в специализированных изданиях, а также изучать статистические материалы, соответствующей каждой теме.

Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы обучающихся. Они помогают понять

построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику и тем самым проникнуть в творческую лабораторию автора.

Желательно иметь специальную тетрадь для подготовки к семинарам, либо вести все записи (конспекты лекций и записи к семинарам) в одной тетради, предназначеннной для изучения вопросов стратегии управления человеческими ресурсами.

Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: убирающегося, систематически ведущего записи, создаётся свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

Заканчивать подготовку следует составлением плана по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Обучающемуся рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию:

1. Проработать конспект лекций;
2. Прочитать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу;
3. Ответить на вопросы плана семинарского занятия;
4. Выполнить домашнее задание;
5. Проработать тестовые задания и задачи;
6. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

При подготовке доклада на семинарское занятие желательно заранее обсудить с преподавателем перечень используемой литературы, за день до семинарского занятия предупредить о необходимых для предоставления материала технических средствах, напечатанный текст доклада предоставить преподавателю.

Возможно, у обучающегося и после семинара могут остаться невыясненными отдельные вопросы по стратегии управления человеческими ресурсами. Целесообразно продолжить поиск ответов на них: обратиться к преподавателю, прочитать дополнительную литературу по данному вопросу. Полученный дополнительный материал, прочитанные работы целесообразно законспектировать. Это в дальнейшем будет полезно при подготовке к экзамену.

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.25 «Технологии кадрового рекрутинга»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организаций и государственной службы»

Составитель: Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Технологии кадрового рекрутинга» разработаны в соответствии с Государственным образовательным высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Министерства образования и науки ДНР от 28.12.2021 г. №192-НП) и Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Технологии кадрового рекрутинга» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:  
Доцент кафедры управления  
персоналом и экономики труда,  
канд. экон. наук, доцент



Ю.Г. Баранник