

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
к.э.н., доцент Измestьев А.А



17.06.2019г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.ДВ.4. Рекрутинг

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	4	4
Семестр	42	42
Лекции (час)	21	4
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14	10
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	73	94
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)	42	42
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2019

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03
Управление персоналом .

Автор А.А. Марасанова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2020

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплин «Рекрутинг» является повышение квалификационного уровня специалистов в области управления персоналом на основе формирования знаний и навыков по актуальным вопросам рекрутинга персонала.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	З. Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала У. Уметь: идентифицировать элементы стратегии привлечения персонала для их анализа в практике управления персоналом Н. Владеть: навыками разработки стратегии привлечения персонала, технологиями привлечения персонала
ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	З. Знать: критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме У. Уметь: определять критерии подбора и расстановки персонала, выбирать процедуры подбора и отбора персонала и методы деловой оценки персонала при найме Н. Владеть: навыками разработки программ и процедур подбора и отбора персонала, найма персонала, методами деловой оценки персонала при найме

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Дисциплина по выбору.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Психология управления", "Рынок труда и занятость населения", "Управление персоналом организации"

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	21	4
Практические (сем, лаб.) занятия	14	10
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	73	94
Всего часов	108	108

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Теоретические основы рекрутинга персонала	42	1	1	22		Тест 1. Дискуссия 1
2	Современные методы рекрутинга.	42	1	3	24		Тест 2. Дискуссия 2. Доклад
3	Основные этапы рекрутинга	42	1	3	24		Дискуссия 4. Дискуссия 3. Творческое задание. Кейс-стади. Практическое задание
4	Аутсорсинг рекрутинга.	42	1	3	24		Дискуссия 5
	ИТОГО		4	10	94		

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Теоретические основы рекрутинга персонала	42	4	2	12		Тест 1. Дискуссия 1
2	Современные методы рекрутинга.	42	6	4	26		Тест 2. Дискуссия 2. Доклад
3	Основные этапы рекрутинга	42	5	4	23		Дискуссия 4. Дискуссия 3. Творческое

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							задание. Кейс-стади. Практическое задание
4	Аутсорсинг рекрутинга.	42	6	4	12		Дискуссия 5
	ИТОГО		21	14	73		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Теоретические основы рекрутинга персонала	Понятие рекрутинга. Возникновение и развитие рекрутингового бизнеса. Рынок рекрутинговых услуг в развитых странах. История и перспективы российского рынка рекрутмента. Цели и задачи рекрутинга. Субъекты рекрутинга. Роль рекрутингового бизнеса в развитии компании. Классификация по типу применяемой технологии. Классификация по уровню позиции. Внешний и внутренний рекрутинг.
2	Современные методы рекрутинга	Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях. Традиционный подбор персонала. Хэдхантинг. Graduaterecruitment. Staff selection. Executive search. Talents search. Search. Массовый рекрутинг: цели и задачи. Аутстаффинг и лизинг персонала. Аутплейсмент.
3	Основные этапы рекрутинга	Определение потребности в персонале. Кадровое планирование. Анализ внешнего и внутреннего рынка труда. Сегментация рынка труда и формирование сегментов потенциальных работников. Анализ основных конкурентов. Прогнозирование рынка труда. Изучение имиджа организации как работодателя и определение целевых позиций на рынке труда. Составление плана поиска потенциальных кандидатов (search map). Поиск и привлечение потенциальных кандидатов. Виды интервью. Представление кандидатов. Получение обратной связи по результатам интервью. Проверка рекомендаций. Профилактика контр-предложений. Выход кандидата на работу. Контроль прохождения испытательного срока сотрудником.
4	Аутсорсинг рекрутинга.	Аутсорсинг функций управления персоналом, переход рекрутинга в самостоятельный вид бизнеса. Составление и перспективы развития рекрутингового бизнеса. Кадровые агентства на рынке труда. Назначение, цели и задачи работы кадровых агентств Технология работы кадрового агентства. Профессионально-этический кодекс рекрутера.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Теоретические основы рекрутинга персонала. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.
2	Современные методы рекрутинга.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.
3	Основные этапы рекрутинга. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.
4	Аутсорсинг рекрутинга.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Теоретические основы рекрутинга персонала	ПК-2	З.Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Дискуссия 1	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, выводы, предложения. (5)
2		ПК-2	З.Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Тест 1	За один ответ 1 балл (10)
3	2. Современные методы рекрутинга.	ПК-2	З.Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Дискуссияс 2	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, выводы, предложения. (5)
4		ПК-2	З.Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала У.Уметь: идентифицировать элементы стратегии привлечения	Доклад	Полное раскрытие темы доклада, анализ, выводы, рекомендации. (25)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			персонала для их анализа в практике управления персоналом Н. Владеть: навыками разработки стратегии привлечения персонала, технологиями привлечения персонала		
5		ПК-3	З. Знать: критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме	Тест 2	за один ответ 1 балл (10)
6	3. Основные этапы рекрутинга	ПК-2	З. Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Дискуссия 3	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, выводы, предложения. (5)
7		ПК-2	З. Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Дискуссия 4	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, предложения. (5)
8		ПК-2	З. Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала У. Уметь: идентифицировать элементы стратегии привлечения персонала для их анализа в практике управления	Кейс-стади	Полное раскрытие темы, перечислены все критерии оценки кандидата, вопросы сформулированы корректно. (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			персоналом Н. Владеть: навыками разработки стратегии привлечения персонала, технологиями привлечения персонала		
9		ПК-3	З. Знать: критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме У. Уметь: определять критерии подбора и расстановки персонала, выбирать процедуры подбора и отбора персонала и методы деловой оценки персонала при найме Н. Владеть: навыками разработки программ и процедур подбора и отбора персонала, найма персонала, методами деловой оценки персонала при найме	Практическое задание	Детальный анализ, комментарии, выводы (5)
10		ПК-3	З. Знать: критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме У. Уметь: определять	Творческое задание	Полное раскрытие темы, перечислены все критерии оценки кандидата, вопросы сформулированы корректно. (15)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			критерии подбора и расстановки персонала, выбирать процедуры подбора и отбора персонала и методы деловой оценки персонала при найме Н. Владеть: навыками разработки программ и процедур подбора и отбора персонала, найма персонала, методами деловой оценки персонала при найме		
11	4. Аутсорсинг рекрутинга.	ПК-2	З. Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Дискуссия 5	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, предложения. (5)
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 42.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Тест. Правильное выполнение тестовых заданий свидетельствует о понимании обучающегося основ разработки и внедрения требований к должностям, основы программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме и их роль в практике управления персоналом организации. Каждый правильный ответ оценивается в 4 балла..

Компетенция: ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Знание: Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала

1. Аутстаффинг персонала
2. Взаимодействие с вузами по привлечению выпускников.

3. Объявления в печатных и электронных СМИ
4. Поиск по Интернет-ресурсам
5. Поиск по рекомендациям
6. Понятие и виды рекрутмента.
7. Посещение конференций, ярмарок вакансий и выставок как инструмент поиска кандидатов
8. Предложение о работе
9. Презентация кандидата внутреннему клиенту
10. Разновидности временного найма, технология поиска временного персонала
11. Составление карты поиска
12. Специфика удаленного поиска и отбора кандидатов
13. Технологии работы с кадровыми агентствами.
14. Технологические особенности массового (проектного) рекрутмента
15. Технология отказов кандидатам
16. Технология прямого поиска. Хэдхантинг.
17. Технология рекрутинга.
18. Технология стандартного поиска.
19. Типичные ошибки рекрутеров
20. Услуги рекрутинговых организаций.

Компетенция: ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Знание: Знать: критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме

21. Групповая оценка (ассесмент-центр / центр оценки и развития)
22. Индивидуальная оценка (ассесмент)
23. Отбор кандидатов. Личное интервью
24. Отбор кандидатов. Телефонное интервью
25. Отбор кандидатов: анализ резюме.
26. Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.
27. Специфика отбора на основе документов.
28. Тестирование как метод отбора персонала.
29. Техника собеседования при отборе кандидатов.
30. Технологии описания рабочего места (должности).
31. Типы и структура интервью.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Задание на умение. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная,

комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

Компетенция: ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Умение: Уметь: идентифицировать элементы стратегии привлечения персонала для их анализа в практике управления персоналом

Задача № 1. Задание "Анализ анкеты кандидата"

Задача № 2. Задание "Анализ объявления о вакансиях"

Компетенция: ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике

Умение: Уметь: определять критерии подбора и расстановки персонала, выбирать процедуры подбора и отбора персонала и методы деловой оценки персонала при найме

Задача № 3. Задание "Вопросы к телефонному интервью"

Задача № 4. Задание "Заявка на подбор кандидатов на вакансию"

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Задание на навыки. 21-30 баллов: решение практического задания удовлетворяет всем следующим критериям: 1) даны полные и правильные ответы на все поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная); 2) числовые показатели решения обоснованы методикой расчета либо источниками информации; 3) выводы, сделанные при решении практической задачи подтверждены соответствующими теоретическими аспектами. 11-20 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы составляет менее 100%, но более 51%, в частности, даны неполные ответы на поставленные в условии практической задачи вопросы (независимо от представления решения: текстовая, табличная, комбинированная). 0-10 баллов: полнота и точность ответов на поставленные вопросы в практической задаче составляет менее 51%..

Компетенция: ПК-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Навык: Владеть: навыками разработки стратегии привлечения персонала, технологиями привлечения персонала

Задание № 1. Задание "Программа поиска и мотивационное предложение"

Задание № 2. Задание "Резюме кандидата"

Компетенция: ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике

Навык: Владеть: навыками разработки программ и процедур подбора и отбора персонала, найма персонала, методами деловой оценки персонала при найме

Задание № 3. Задание "Карта поиска для вакансии"

Задание № 4. Задание "Содержание объявления о вакансии"

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.03.03 Управление
персоналом
Профиль - Управление персоналом
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Рекрутинг

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задание "Анализ анкеты кандидата" (30 баллов).
3. Задание "Карта поиска для вакансии" (30 баллов).

Составитель _____ А.А. Марасанова

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Баева О. Н. Рекрутинг временного персонала/ О. Н. Баева// Монография (однотомник), Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом, С. 11-13, сб. науч. тр., Иркутск, 2004
2. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента/ Татьяна Баскина.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.-211 с.
3. Кибанов А. Я. Ардадьон Яковлевич, Дуракова И. Б. Ирина Борисовна Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. учеб. пособие для вузов. рек. УМО ВУЗов России в обл. менеджмента. 2-е изд., стер./ А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.- М.: КноРус, 2012.-359 с.
4. [Иванова, С. 50 советов по рекрутингу / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблицер, 2019. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-5068-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82966.html> \(дата обращения: 02.06.2021\).](#)

б) дополнительная литература:

1. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. учебник для вузов. допущено УМО высшего образования/ Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян.- М.: Юрайт, 2014.-443 с.
2. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Кибанов А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. учебно-практ. пособие. рек. Советом УМО по образованию в обл. менеджмента/ А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская.- М.: Проспект, 2012.-60 с.
3. Иванова С. Светлана Оценка компетенций методом интервью. универсальное руководство. 2-е изд./ Светлана Иванова.- М.: Альпина Паблицер, 2012.-153 с.
4. [Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала \[Электронный ресурс\] : повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблицер, 2016. — 129 с. — 978-5-9614-4732-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48443.html>](#)
5. [Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала \[Электронный ресурс\] : лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Электрон. текстовые данные. — М. :](#)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- HR-портал (сообщество профессионалов), адрес доступа: <http://www.hr-portal.ru>. доступ неограниченный
- Учебники онлайн, адрес доступа: <http://uchebnik-online.com/>. доступ неограниченный
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области управления персоналом.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;

- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- Гарант платформа F1 7.08.0.163 - информационная справочная система,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий