

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.э.н., доц. Бубнов В.А



22.06.2020г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.ДВ.4. Бизнес-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 2020

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: 30.06.2021

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплин «Бизнес - Рекрутинг» является повышение квалификационного уровня специалистов в области управления персоналом на основе формирования знаний и навыков по актуальным вопросам работы рекрутинговых кадровых агентств.

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	Понятие рекрутинга и его роль в развитии компании.	42	1	2	22		Тест 1. Дискуссия 1
2	Рекрутинг как самостоятельный вид бизнеса.	42	1	3	24		Тест 2. Дискуссия 2. Дискуссия 5
3	Современные методы рекрутинга.	42	1	3	24		Дискуссия 3. Дискуссия 4. Творческое задание. Кейс-стади. Практическое задание
4	Основные этапы рекрутинга	42	1	2	24		Доклад
	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	Понятие рекрутинга и его роль в развитии компании.	42	4	2	18		Тест 1. Дискуссия 1
2	Рекрутинг как самостоятельный вид	42	7	4	18		Тест 2. Дискуссия 2. Дискуссия 5

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семе- стр	Лек- ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	бизнеса.						
3	Современные методы рекрутинга.	42	5	4	20		Дискуссия 3. Дискуссия 4. Творческое задание. Кейс- стади. Практическое задание
4	Основные этапы рекрутинга	42	5	4	17		Доклад
	ИТОГО		21	14	73		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Понятие рекрутинга и его роль в развитии компании.	Понятие рекрутинга. Возникновение и развитие рекрутингового бизнеса. История и перспективы российского рынка рекрутмента. 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	Рекрутинг как самостоятельный вид бизнеса.	Назначение, цели и задачи работы кадровых агентств. Виды деятельности в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств. Классические технологии работы кадровых агентств. Этический кодекс Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП), инструкция рекрутера.
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.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		Профессионально-этический кодекс рекрутера.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Понятие рекрутинга и его роль в развитии компании.. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.
2	Рекрутинг как самостоятельный вид бизнеса.. 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	Основные этапы 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. Понятие рекрутинга и его роль в развитии компании.	ПК-2	З.Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала У.Уметь: идентифицировать элементы стратегии привлечения персонала для их анализа в практике управления персоналом	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. Рекрутинг как	ПК-3	З.Знать: критерии	Дискуссия 2	Активное участие

№ 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)
	самостоятельный вид бизнеса.		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		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 персонала для их анализа в практике управления персоналом	Дискуссия 5	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, предложения. (5)
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. Современные методы рекрутинга.	ПК-3	З.Знать: критерии подбора и расстановки персонала, основы	Дискуссия 3	Активное участие в обсуждении, ответы на

№ 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)
			найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала при найме		вопросы, выводы, предложения. (5)
7		ПК-2	З.Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала У.Уметь: идентифицировать элементы стратегии привлечения персонала для их анализа в практике управления персоналом	Дискуссия 4	Активное участие в обсуждении, ответы на вопросы, предложения. (5)
8		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,	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)
			методами деловой оценки персонала при найме		
9		ПК-3	<p>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</p> <p>У.Уметь: определять критерии подбора и расстановки персонала, выбирать процедуры подбора и отбора персонала и методы деловой оценки персонала при найме</p> <p>Н.Владеть: навыками разработки программ и процедур подбора и отбора персонала, найма персонала, методами деловой оценки персонала при найме</p>	Практическое задание	Детальный анализ, комментарии, выводы (5)
10		ПК-2	<p>З.Знать: основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>У.Уметь: идентифицировать элементы стратегии привлечения персонала для их анализа в практике управления персоналом</p> <p>Н.Владеть: навыками разработки стратегии привлечения</p>	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)
			персонала, технологиями привлечения персонала		
11	4. Основные этапы рекрутинга	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	Доклад	Полное раскрытие темы доклада, анализ, выводы, рекомендации. (25)
				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: До 40 баллов (тест, 20 вопросов, по 2 балла за верный ответ).

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. Взаимодействие с вузами по привлечению выпускников.
2. Информационное обеспечение рекрутинга.
3. История возникновения рекрутинга в России и за рубежом.
4. Особенности составления плана рекрутмента и плана – графика работ.
5. Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.
6. Правила составления заявки.
7. Разработка личностной спецификации и квалификационной характеристики.
8. Рекрутерская информация.
9. Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.
10. Рекрутмент: понятие и сущность.
11. Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.
12. Стратегии рекрутингового бизнеса.
13. Технологии описания рабочего места (должности).

14. Технология работы рекрутинговой компании.
15. Технология рекрутинга.
16. Услуги рекрутинговых организаций.
17. Характеристика основных этапов процесса рекрутинга.
18. Этапы развития рекрутингового бизнеса в России.

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

19. Анализ возможных источников набора кадров.
20. Объявления в печатных и электронных СМИ
21. Основы психодиагностики: классификация методов.
22. Поиск по Интернет-ресурсам
23. Поиск по рекомендациям
24. Собеседование как метод отбора персонала.
25. Специфика отбора на основе документов.
26. Специфика удаленного поиска и отбора кандидатов
27. Тестирование как метод отбора персонала.
28. Технология ассесмент – центра.
29. Технология прямого поиска. Хэдхантинг.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: До 30 баллов (оценвается полнота и правильность ответа, его логичность).

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 объявлений 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 умение 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 "Карта поиска кандидата"

Задача № 4. Задание "Резюме кандидата"

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: № в билете_Баллов_Вид вопроса_Критерий.

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 "Вопросы к телефонному интервью"

Задание № 2. Задание "Заявка на подбр 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 умение 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"

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

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 - Бизнес-рекрутинг
---	--

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задание "Анализ анкеты каидата" (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. Ардальон 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. Васильева А.Н. Глава 4. Кадровое планирование и маркетинг персонала.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.- 14 с.

5. [Иванова, С. 50 советов по рекрутингу / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-5068-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : \[сайт\]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82966.html> \(дата обращения: 02.06.2021\).](https://www.iprbookshop.ru/82966.html)

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 Паблишер, 2012.-153 с.
4. Петрова Е.А., Солодова Н.Г. Управление персоналом Практические ситуации. Деловые игры. Упражнения.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.- 226 с.// URL: 36833.docx
5. [Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала \[Электронный ресурс\] : повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 129 с. — 978-5-9614-4732-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48443.html>](http://www.iprbookshop.ru/48443.html)
6. [Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала \[Электронный ресурс\] : лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 192 с. — 978-5-9614-5889-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62048.html>](http://www.iprbookshop.ru/62048.html)

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.grebennikon.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: <https://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,

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