



АКАДЕМИЯ ТРУДА
И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ;
ОУП ВО "АТИСО"

Заместитель директора Ур СЭИ (филиал) ОУП ВО «АТИСО» по УВР

Подписано цифровой
подписью: АКАДЕМИЯ ТРУДА
И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ; ОУП ВО
"АТИСО"
Дата: 2022.12.27 15:15:06
+05'00'

УТВЕРЖДАЮ

О.В. Зубкова

«29» июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТМЕНТА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Разработчик:

кандидат экономических наук А.Б. Вешкурова

|

Программа обсуждена на заседании кафедры МиУП
протокол № 8 от «28» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой МиУП

Е.В. Маскайкина

«28» мая 2021 г.

Оглавление

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) 3	
2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.	3
2.2 Результаты освоения образовательной программы:	3
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.....	4
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	5
5.1. Содержание дисциплины (модуля)	5
5.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий	7
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	8
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА	10
8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	11
9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	11
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	12

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель - сформировать компетенции с учетом новых требований времени по формированию стратегии и тактики рекрутингового бизнеса, а также подсистемы внутреннего рекрутмента в организациях с учетом передовых, технологий, методов и способов воздействия на подбор и отбор, адаптацию требуемого персонала.

Задачи дисциплины:

- Изучение рекрутмента, определение его сущности и содержания.
- Знакомство студентов с основными направлениями рекрутмента.
- Рассмотрение роли и места рекрутмента в системе рынка труда;
- Изучение основных понятий и технологий рекрутмента;
- Выработка навыков поиска и отбора персонала во внешнем и внутреннем рекрутменте.
- Изучение видов, методов и приемов адаптации персонала.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Технологии рекрутмента и адаптации персонала» направлено на формирование у студентов следующих **профессиональных компетенций**:

Категория (группа) ПК (при наличии)	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции
Анализ данных и работа с информацией	ПК-1 Способен осуществлять поиск и привлекать кандидатов для трудоустройства в организацию, проводить отбор и оценку кандидатов	ПК-1.1 Знает теоретические основы подбора, поиска и отбора персонала ПК-1.2 Умеет собирать информацию о потребностях организации в персонале ПК-1.3 Владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности
Управление	ПК-2 Способен организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала	ПК-2.1 Знать технологии и методы оценки личностных и профессиональных качеств и характеристик ПУ-2.2 Умеет обеспечивать документационное сопровождение оценки и аттестации персонала ПК-2.3 Владеет навыками сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- технологии найма, отбора, приема и расстановки персонала;
- теории поведения личности в организации.

Уметь:

- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале;
- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации.

Навыки и/или опыт деятельности:

- современными технологиями найма, отбора, приема и расстановки персонала;
- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Технологии рекрутмента и адаптации персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и является дисциплиной профиля учебного плана направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилей «Управление персоналом организации», «Рекрутмент».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных единиц/часов)	5/180	5/180	
Контактная работа – аудиторные занятия	42	42	
Лекции	16	16	
Семинары, практические занятия	24	24	
Лабораторные работы	-		
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	138	138	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Зачет	Зачет	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Рекрутмент: содержание и основные категории

Тема 1.1 Современные подходы к определению понятий «рекрутмент» и «рекрутинг»

Студенты должны изучить возникновение рекрутмента. Особенности развития рекрутинговой деятельности в России. Рекрутмент как вид бизнеса и как подсистема кадрового менеджмента. Рекрутмент как наука. Сущность и содержание понятия «рекрутмент». Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент. Классический рекрутмент, проактивный рекрутмент, executive search, хедхантинг, гредьюэйт рекрутмент, аутплейсмент, предоставление временного персонала Интернет-рекрутмент. Рекрутинг как технология.

Особенности возникновения и развития рекрутмента в развитых капиталистических странах. Роль МОТ в развитии рекрутингового бизнеса в США и странах Западной Европы. Влияние интеграции, информатизации и глобализации в мировой экономике на развитие рекрутингового бизнеса. Распространение Интернет-рекрутмента. Увеличение доли кадровых агентств, оказывающих услуги по подбору временного персонала и аутплейсменту.

Влияние национальных и культурных особенностей на применение оценочных процедур в рекрутинге.

Внешний рекрутмент как вид бизнеса и деловая услуга. Обратить внимание на характеристики внешнего рекрутмента.

Студенты должны изучить сходства и различия внутреннего и внешнего рекрутмента.

Тема 1.2 Методы оценки кандидатов при приеме на работу

В процессе изучения данного курса особое внимание уделяется методам оценки кандидатов при приеме на работу. Сущность и содержание оценки при приеме на работу. Функции оценки. Её цели и задачи. Основные методы оценки при приеме на работу: оценка резюме и заявительных документов, тестирование, интервью, входной ассесмент-центр, кейсы, деловые игры, нейро-лингвистический анализ.

Раздел 2. Основные технологии рекрутмента и адаптации

Тема 2.1. Классический рекрутмент

При изучении данной темы необходимо изучить классический рекрутмент как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих.

Студенты должны знать основные черты классического рекрутмента, его основные характеристики. Особое внимание следует уделить технологии

пассивного поиска кандидатов как основе классического рекрутинга. Необходимо разбираться в особенностях развития пассивного рекрутмента на современном этапе.

При изучении данной темы студенты должны изучить классический рекрутинг как технологию подбора персонала внутренними рекрутерами, и внешними. Особое внимание следует уделить его содержанию и характеристике основных этапов : экспертиза вакансии - поиск кандидатов- отбор(оценка) – сбор рекомендаций – профессиональные испытания – оформление на работу. За период обучения необходимо освоить особенности поиска клиентов. Научить работать с заявками на подбор персонала, анализировать их.

Особое место в подборе персонала занимает этап, посвященный разработке профиля должности. Для успешной работы на вакансией необходимо провести маркетинговые исследование рынка труда.

Тема 2.2 Массовый подбор персонала

В настоящее время все большее распространение получает массовый рекрутмент, поэтому студенты должны знать и понимать его сущность и содержание. Они должны знать различия между внутренним и внешним массовым рекрутментом.

Массовый рекрутмент: основные определения и характеристики. Специфика и принципы массового подбора: оперативность, обработка большого объема информации, масштабность, адаптация новых сотрудников. Факторы, влияющие на массовый рекрутмент. Его классификация: внутренний и внешний, простой и комплексный подбор, единовременный и регулярный.

Тема 2.3. «Executive search» и аутплейсмент как направления рекрутмента

Студенты должны знать особенности прямого поиска как основы Executive search. факторы, обуславливающие возникновение и развитие этого направления и характеристики Executive search.

Классификация компаний, занимающихся прямым поиском кандидатов, их отличительные особенности.

Другим направлением рекрутмента, использующий прямой поиск является хедхантинг (охота за головами). Студенты должны знать современные подходы к определению хедхантинга и его основные характеристики.

За время изучения курса должно быть изучено информационное обеспечение технологии прямого поиска, базы данных, Интернет-рекрутмент.

Студенты изучают основные отличия технологии Executive Search от «классического» рекрутинга по объекту поиска, вероятности закрытия вакансии, срокам работы над проектом, методы поиска кандидатов и т.д.

В условиях рыночной экономики социального государства возрастает значение аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства высвобождаемого персонала. Развитие аутплейсмента в РФ имеет свои особенности, которые следует изучить.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить пониманию основных функций аутплейсмента. Надо знать основные пакеты услуг, предоставляемых в процессе аутплейсмента: информационный, консультационный, психологический.

Тема 2.4 Сущность, принципы цели адаптации персонала и наставничества

Понятие адаптации, ее виды, цели и задачи. Положение об адаптации: практическое составление и документационное оформление положения предприятия, включающее принципы общего положения, программы работы с сотрудником на период испытательного срока (план работы на испытательный срок, социометрия, оценка работника после прохождения испытательного срока), план введения в должность (личный план профессионального и служебного развития).

Тема 2.5 Особенности адаптации различных категорий сотрудников

Особенности адаптации нового сотрудника в зависимости от уровня квалификации и должности; Особенности адаптации сотрудника при изменении статуса (по вертикали), при перемещении на новую должность (по горизонтали). Адаптация работника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности в процессе организационных изменений.

5.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Общая трудоемкость изучения дисциплины по учебному плану: 3.Е. (часов) 5/180

Форма обучения	Очная	Вид контроля
Форма обучения	Очно - заочная	Вид контроля
Форма обучения	Заочная	Вид контроля

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Очная				Очно-заочная				Заочная			
		Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС	Аудиторная (контактная)			СРС
		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР		Л	Пр/С	ЛР	
1.	Раздел 1 Тема 1.1	2	4		20	2	4		20				
2.	Тема 1.2	4	4		20	4	4		20				
3.	Раздел 2 Тема 2.1	2	2		20	2	2		20				
4.	Тема 2.2	2	2		20	2	2		20				
5.	Тема 2.3	2	4		20	2	4		20				
6.	Тема 2.4	2	4		20	2	4		20				
7.	Тема 2.5	2	4		18	2	4		18				
8.	Консультации (контактная)	0	2		0	0	2		0				
9.	Промежуточная аттестация (часов)	0	0		0	0	0		0				
ВСЕГО ЧАСОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		16	26		138	16	26		138				

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Раздел 1. Рекрутмент: содержание и основные категории

Тема 1.1 Современные подходы к определению понятий «рекрутмент» и «рекрутинг»

Список литературы по теме:

1. Крупина Е. 101 совет менеджеру по подбору персонала, Альпина Паблишер, 2016

2. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020

3. Журнал «Управление персоналом» (www.top-personal.ru)

Задания для самостоятельной работы:

1.Рекрутмент: определение и основные характеристики

2.Рекрутмент как функция кадрового менеджмента

3.Рекрутмент как наука и его связь с другими дисциплинами

4.Особенности возникновения рекрутмента в РФ

5.Зарубежный опыт рекрутмента

6.Рекрутинг и его классификация

7.Классификация рекрутмента

Тема 1.2 Методы оценки кандидатов при приеме на работу

Список литературы по теме:

1. Крупина Е. 101 совет менеджеру по подбору персонала, Альпина Паблишер, 2016

2. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020

3. Иванова С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / Иванова С.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020

4. Журнал «Управление персоналом» (www.top-personal.ru)

Задания для самостоятельной работы:

1.Сущность и содержание оценки при приеме на работу. Функции оценки. Её цели и задачи.

2. Основные методы оценки при приеме на работу: их цели и правила применения.

3. Оценка резюме и заявительных документов.

4. Тестирование: назначение и правила проведения,

5.Интервью как метод оценки. Правила проведения и классификация.

6. Групповые упражнения.

7. Входной ассессмент-центр.

8. Нейро-лингвистический анализ, графологический анализ почерка и другие нетрадиционные методы оценки кандидатов.

Раздел 2. Основные технологии рекрутмента и адаптации

Тема 2.1 Классический рекрутмент

Список литературы по теме:

1.Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента [Электронный ресурс]/ Баскина Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблишер, 2020.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93045.html>.

2. Крупина Е. 101 совет менеджеру по подбору персонала, Альпина Паблишер, 2016

3. Иванова С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / Иванова С.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020

4.Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. - Издательство: Альпина Паблишер, 2016.

5.Журнал «Управление персоналом» (www.top-personal.ru)

Задания для самостоятельной работы:

1.Сущность и содержание классического рекрутмента

2.Характеристики классического рекрутмента

3.Классификация классического рекрутмента

4.Тенденции развития классического рекрутмента в РФ

Тема 2.2 Массовый подбор персонала

Список литературы по теме:

1. Крупина Е. 101 совет менеджеру по подбору персонала, Альпина Паблишер, 2016

2. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020

3.Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. - Издательство: Альпина Паблишер, 2016.

Задания для самостоятельной работы:

1.Массовый рекрутмент: содержание и основные характеристики

2.Классификация массового подбора

3.Специфика и принципы массового рекрутмента

4.Факторы, влияющие на массовый подбор работников

Тема 2.3 «Executive search» и аутплейсмент как направления рекрутмента

Список литературы по теме:

1. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020

2. Крупина Е. 101 совет менеджеру по подбору персонала, Альпина Паблишер, 2016

3. Иванова С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / Иванова С.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020

4. Журнал «Управление персоналом» (www.top-personal.ru)

Задания для самостоятельной работы:

1. Executive search как подбор эксклюзивных работников

2.Характеристики ES-рекрутмента

3.Классификация и характеристики ES-компаний

4. Хедхантинг как направление ES-рекрутмента
5. Аутплейсмент: сущность и содержание
6. Технология аутплейсмента: основные этапы
7. Проблемы развития аутплейсмента в РФ

Тема 2.4 Сущность, принципы цели адаптации персонала и наставничества

Список литературы по теме:

1. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020
2. Крупина Е. 101 совет менеджеру по подбору персонала, Альпина Паблишер, 2016
3. Иванова С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / Иванова С.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020
4. Подбор управленческого персонала (www.human-capital.ru).

Задания для самостоятельной работы:

1. Сущность и значение профессиональной адаптации персонала
2. Цели профессиональной адаптации персонала
3. Факторы, влияющие на успешность процесса профессиональной адаптации персонала
4. Классификация профессиональной адаптации персонала

Тема 2.5 Особенности адаптации различных категорий сотрудников

Список литературы по теме:

1. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В.. — Москва : Альпина Паблишер, 2020
2. Крупина Е. 101 совет менеджеру по подбору персонала, Альпина Паблишер, 2016
3. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. - Издательство: Альпина Паблишер, 2016.
4. Подбор управленческого персонала (www.human-capital.ru).

Задания для самостоятельной работы:

1. Профессиональная адаптация рядовых сотрудников
2. Профессиональная адаптация специалистов, служащих, инженернотехнических работников (ИТР).
3. Профессиональная адаптация молодых специалистов.
4. Профессиональная адаптация руководителей среднего звена.
5. Профессиональная адаптация руководителей высшего звена
6. Профессиональная адаптация сотрудников удаленных офисов

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Яруллина, Л. Р. Социальная адаптация, конфликт интересов и служебная этика : учебное пособие / Л. Р. Яруллина. — Казань : Казанский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСБ, 2018. — 128 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: |
|---|

https://www.iprbookshop.ru/105750.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина ; под редакцией П. Суворовой. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4540-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93045.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Пушина, Н. Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия : монография / Н. Н. Пушина, Е. В. Полякова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 78 с. — ISBN 978-5-4497-0817-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/101086.html . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная литература

4. Иванова, С. В. 50 советов по рекрутингу : практическое пособие : [16+] / С. В. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 256 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229800 . — ISBN 978-5-9614-5068-2. — Текст : электронный.
5. Управление персоналом : учебное пособие / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова и др. ; под ред. П. Э. Шлендера. — Москва : Юнити, 2017. — 319 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615887 . — Библиогр. в кн. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный.

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики (для юридических дисциплин)

№ п/п	Название	Принят	Источник
1.			
2.			

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес) Название программы/Системы	Описание ресурса Описание программы/Системы
1.	www.top-personal.ru	Журнал «Управление персоналом»
2.	www.human-capital.ru	Подбор управленческого персонала

9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения, в которых проводятся занятия, представляют собой учебные

аудитории для проведения учебных занятий. Данные аудитории оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:

- ноутбук Lenovo B50 (для преподавателя) с выходом в сеть интернет;
- проектор EPSON EB-W22 (проектор SANYO PRO xtrax);
- акустическая система Microlab;
- экран для проектора;
- доска маркерная (ученическая доска);

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой и имеют возможность подключения к сети интернет и обеспечивают доступ к электронной информационно-образовательной среде академии.

10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
 - письменные или устные домашние задания;
 - расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
 - самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

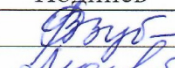
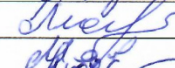
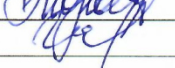
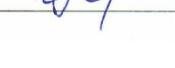
При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
 - деловые и ролевые игры;
 - круглые столы;
 - групповые дискуссии и проекты;
 - психологические и иные тренинги;

- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№п/п	Подразделение	Фамилия	Подпись	Дата
1	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		29.06.2021 г.
2	Кафедра МиУП	Е.В. Маскайкина		29.06.2021 г.
3	Кафедра ГЕМД	Е.П. Маскайкин		29.06.2021 г.
4	Учеб.-метод. отдел	М.О. Дерябичева		29.06.2021 г.
5	Библиотека	Г.В. Шпакова		29.06.2021 г.