



УТВЕРЖДЕНО

на заседании Учёного совета

ОУП ВО «АТиСО»

«23» апреля 2024 года протоколом № 54

Подписано цифровой подписью:

Нестеренко Ирина Юрьевна

Дата: 2024.10.15 17:21:53 +05'00'

**Нестеренко Ирина
Юрьевна**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПОДБОР И ОТБОР ПЕРСОНАЛА

**Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль) подготовки
Управление персоналом организации**

**Квалификация выпускника
«Бакалавр»**

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ

Разработчик:

доктор экономических наук профессор В.А. Верников

Заведующий кафедрой экономики
труда и управления персоналом

С.А. Шапиро

«16» апреля 2024 г.

Декан экономического факультета

А. И. Кривцов

«19» апреля 2024 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	5
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)	7
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА	11
8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ И ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	12
9. ТРЕБОВАНИЯ К МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	13
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	13

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения и освоения дисциплины «Подбор и отбор персонала» является:

– формирование у студентов теоретических и практических знаний в сфере организации работы с кадровым составом современной организации;

Задачами освоения дисциплины являются:

- сформировать основы знаний о кадровой политике поиска, отбора, найма и приема персонала в организацию;

- сформировать представление о современных формах и технологиях подбора и отбора персонала;

- освоить практические методы разработки, внедрения и управления системой подбора персонала;

- сформировать навыки расчета потребности в персонале и затрат на найм, поиск, подбор и отбор персонала.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Подбор и отбор персонала» направлено на формирование у студентов следующих **профессиональных компетенций и индикаторов их достижения**:

Категория (группа) ПК	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижений профессиональной компетенции
Знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	ПК-3 Способен организовать труд и его оплату	ПК-3.1 - Знает методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; ПК-3.2 - Умеет анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах, осуществлять администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала ПК-3.3 - Владеет навыками разработки системы организации и оплаты труда персонала

2.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- структуру организации, принципы и методы кадрового планирования, современные функции и основные направления деятельности менеджера по персоналу;

- основные требования к технологичному построению системы подбора персонала;
- технологию определения требований к должностям, построения профилей должностей, выделения оценочных критериев и написания должностных инструкций;
- этапы отбора и подбора кадров, основные каналы поиска и способы получения предварительной информации о кандидатах;
- разнообразные методы отбора и оценки работы персонала;
- психодиагностические процедуры, позволяющие прогнозировать профессиональную и личностную успешность работника;
- технологии проведения отборочных и аттестационных собеседований;
- правовые аспекты найма на работу и аттестации персонала;
- технологию организации аттестации персонала и факторы, влияющие на эффективность ее проведения

Уметь:

- анализировать содержание работы и определять требования к вакантной должности;
- организовывать кампанию по найму и привлечению кандидатов на вакантные должности;
- разрабатывать критерии оценки и оформлять кадровые заявки;
- получать диагностическую информацию о кандидате и специалисте, прогнозировать на ее основе профессиональную и личностную успешность на рабочем месте;
- проводить, направлять и контролировать ход отборочного и аттестационного интервью;
- подводить итоги оценочных процедур и принимать на их основе кадровые решения.

Владеть:

- навыками построения профилей должностей с учетом особенностей организационной культуры и стиля управления данной организацией;
- навыками анализа информации, предоставленной в резюме, рекомендациях, анкетах, экспертных оценках;
- навыками диагностики профессионально-важных качеств специалиста с помощью различных методов и процедур;
- навыками формулировки наиболее информативных вопросов при проведении отборочных и аттестационных собеседований;
- навыками анализа информации, полученной посредством наблюдения за невербальными и психолингвистическими сигналами собеседника.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Подбор и отбор персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

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	50	48	
Лекции	24	20	
Семинары, практические занятия	24	26	
Лабораторные работы	-		
КтЗа, КтЭк, КонсЭ	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	96	98	
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	Экзамен (34)	Экзамен (34)	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**5.1. Содержание дисциплины (модуля)****РАЗДЕЛ 1. «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА»****Тема 1.1. Определение потребности в персонале организации**

Понятие и цели планирования персонала в компании. Ошибки в планировании количественного и качественного кадрового состава. Последствия избыточной и недостаточной численности персонала при его планировании.

Тема 1.2. Подбор персонала: понятие, этапы, цели и задачи

Основные определения: набор, отбор, подбор и найм персонала. Понятие процесса и системы подбора персонала. Этапы подбора персонала. Проблемы и ошибки системы подбора персонала. Цели и задачи организации системы подбора в компании. Источники информации о подборе персонала.

Тема 1.3. Кадровая политика подбора и отбора персонала

Кадровая политика организации в целом. Составляющие кадровой политики. Особенности кадровой политики в области отбора персонала. Открытая и закрытая кадровая политика. Содержание и задачи кадровой политики, основные направления в сфере отбора персонала. Кадровая политика отбора персонала в условиях нововведений.

Тема 1.4. Источники поиска и подбора персонала

Внешние источники отбора персонала. Характеристика рынка трудовых ресурсов. Внутренние источники отбора персонала. Формирование кадрового резерва. Кадровый конкурс как процедура оценки кандидатов во внутренний кадровый резерв компании. Определение источники поиска в

соответствии с уровнем должности и требованиями вакансии. Периодические издания, профессиональные бизнес-издания. Компании-конкуренты как источник поиска и подбора специалистов. Кадровые агентства: типология, разновидности предоставляемых услуг. Социальные и поисковые сети Internet как ключевые источники поиска квалифицированных сотрудников. Принципы работы поисковых систем. Методы поиска управленческих кадров. Техники «executive search» и «headhunting».

РАЗДЕЛ 2. «ИНСТРУМЕНТЫ, МЕТОДЫ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Тема 2.1. Основные инструменты отбора персонала

Понятие структура и содержание резюме. Разновидности изложения информации в резюме и их формы. Критерии оценки и отбора резюме. Поисковые системы Internet: порядок размещения и наполнения резюме соискателями. Понятие и разновидности кейсов. Алгоритм построения задания-ситуации для оценки личностных качеств или профессиональных компетенций. Структура кейса: сюжет, участники, проблема, конфликт интересов, задача. Интерпретация ответов и решений соискателя по кейсу. Собеседование: техники проведения интервью с соискателем. Виды отборочного интервью: «биографическое», «кейс-интервью», «структурированное», «стрессовое», «мотивационное», «по компетенциям». Проективные методики первичной оценки. Проективное интервью.

Тема 2.2. Организация и проведение переговоров с соискателями

Деловая переписка: формы и структура делового письма, адресованного соискателю на должность. Телефонные переговоры: принципы и правила проведения первого телефонного интервью. Официальное письменное предложение о работе «Job offer»: понятие, содержание, порядок передачи адресату. Проведение переговоров об условиях и размере оплаты труда.

Тема 2.3. Оценка результативности деятельности по подбору и отбору персонала

Функциональные задачи отдела по подбору персонала. Профессиональные компетенции и личностные качества, требуемые для должности специалиста по подбору персонала. Должностная инструкция менеджера по подбору персонала. Критерии оценки уровня реализации поставленных задач. Инструменты оценки. Ключевые показатели эффективности подбора персонала.

Тема 2.4. Базы данных. Оценка эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

Виды систем автоматизации: цели и принципы работы. Общие правила работы с базами данных. Особенности работы в программах накопления, хранения и передачи данных о соискателях и сотрудниках. Современные методы оценки эффективности системы найма персонала. Современные методы оценки эффективности системы адаптации персонала. Подведение итогов об эффективности системы подбора и отбора персонала по итогам

испытательного срока и процесса адаптации персонала.

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

Экзамен (34)

Форма обучения

Очно - заочная

Вид контроля

Экзамен (34)

Форма обучения

Заочная

Вид контроля

№ п.п.	Порядковый номер темы в соответствии с разделом 5.1 РПД	Кол-во часов по плану								
		Очная			Очно-заочная			Заочная		
		Л	Пр	СРС	Л	Пр	СРС	Л	Пр	СРС
1.	Раздел 1 Тема 1.1	3	3	12	2	3	12			
2.	Тема 1.2	3	3	12	3	3	12			
3.	Тема 1.3	3	3	12	3	3	12			
4.	Тема 1.4	3	3	12	3	3	12			
5.	Раздел 2 Тема 2.1	3	3	12	2	3	14			
6.	Тема 2.2	3	3	12	2	3	12			
7.	Тема 2.3	3	3	12	3	3	12			
8.	Тема 2.4	3	3	12	2	3	12			
9.	Консультации (контактная)	0	2	0	0	2	0			
10.	Промежуточная аттестация (часов)	0	0	34	0	0	34			
ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ (в часах)		24	26	130	20	26	132			

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

РАЗДЕЛ 1. «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА»

Тема 1.1. Определение потребности в персонале организации

Список литературы по теме:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 288 с.
2. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала: учебное пособие: / А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2023. – 76 с.
3. Аверченков, В. И. Служба защиты информации: организация и управление: учебное пособие: [16+] / В. И. Аверченков, М. Ю. Рытов. – 4-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 186 с.
4. Яценко, Е. IT-рекрутмент: как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит: / Е. Яценко; ред. В. Козловская. – Москва: Альпина Паблшер, 2022. – 256 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Анализ численности работников и планирования персонала организации.

2. Методы расчета потребности организации в персонале.
3. Прогнозирование в условиях неопределенности.
4. Планирование нагрузки отдела подбора персонала и рекрутеров.
5. Формирование заявки на открытую вакансию.

Тема 1.2. Подбор персонала: понятие, этапы, цели и задачи

Список литературы по теме:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 288 с.
2. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала: учебное пособие: / А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2023. – 76 с.
3. Аверченков, В. И. Служба защиты информации: организация и управление: учебное пособие: [16+] / В. И. Аверченков, М. Ю. Рытов. – 4-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 186 с.
4. Яценко, Е. IT-рекрутмент: как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит: / Е. Яценко; ред. В. Козловская. – Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 256 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Алгоритм формирования требований к профессиональному опыту и компетенциям потенциальных сотрудников.
2. Выделение ключевых компетенций для формирования профессионального профиля.
3. Должностная инструкция: требования к должности, структура и содержание.
4. Определение уровня профессиональной подготовки соискателя на должность.
5. Преимущество корпоративной культуры и культуры кандидатов на открытую вакансию.
6. Определение требований к работнику на должности и формирование профессионального профиля к должности (из предлагаемого перечня).

Тема 1.3. Кадровая политика подбора и отбора персонала

Список литературы по теме:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 288 с.
2. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала: учебное пособие: / А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2023. – 76 с.
3. Аверченков, В. И. Служба защиты информации: организация и управление: учебное пособие: [16+] / В. И. Аверченков, М. Ю. Рытов. – 4-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 186 с.
4. Яценко, Е. IT-рекрутмент: как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит: / Е. Яценко; ред. В. Козловская. – Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 256 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Основные отборочные процедуры как фильтры отбора.
2. Требования к размещению объявлений о вакансии.

3. Организация многоэтапного процесса отбора персонала.
4. Требования к технологическому циклу отбора.

Тема 1.4. Источники поиска и подбора персонала

Список литературы по теме:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 288 с.
2. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала: учебное пособие: / А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2023. – 76 с.
3. Аверченков, В. И. Служба защиты информации: организация и управление: учебное пособие: [16+] / В. И. Аверченков, М. Ю. Рытов. – 4-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 186 с.
4. Яценко, Е. IT-рекрутмент: как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит: / Е. Яценко; ред. В. Козловская. – Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 256 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Технология исследование качества и количества персонала на рынке труда в своем и смежных секторах бизнеса.
2. Работа с аналитическими данными отчетов исследовательских центров Headhunter.ru, Superjob.ru, Analitika.ru.
3. Использование этих данных в процессе подбора персонала.

РАЗДЕЛ 2. «ИНСТРУМЕНТЫ, МЕТОДЫ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Тема 2.1. Основные инструменты отбора персонала

Список литературы по теме:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 288 с.
2. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала: учебное пособие: / А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2023. – 76 с.
3. Аверченков, В. И. Служба защиты информации: организация и управление: учебное пособие: [16+] / В. И. Аверченков, М. Ю. Рытов. – 4-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 186 с.
4. Яценко, Е. IT-рекрутмент: как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит: / Е. Яценко; ред. В. Козловская. – Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 256 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Моделирование ситуации отборочного интервью.
2. Этап подготовки к интервью по компетенциям.
3. Методы наблюдения и фиксации информации о кандидате, получаемой в ходе интервью.
4. Стили проведения отборочного интервью.
5. Проведение и анализ деловой игры «Отбор претендента на должность менеджера по персоналу».

Тема 2.2. Организация и проведение переговоров с соискателями

Список литературы по теме:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 288 с.

2. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала: учебное пособие: / А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2023. – 76 с.

3. Аверченков, В. И. Служба защиты информации: организация и управление: учебное пособие: [16+] / В. И. Аверченков, М. Ю. Рытов. – 4-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 186 с.

4. Яценко, Е. IT-рекрутмент: как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит: / Е. Яценко; ред. В. Козловская. – Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 256 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Методы психологической диагностики компетенций.
2. Валидность и надежность психодиагностических методик при отборе персонала.
3. Возможности и ограничения психологической диагностики.
4. Интерпретация полученных данных.
5. Подготовка отчетов по результатам диагностических методик.

Тема 2.3. Оценка результативности деятельности по подбору и отбору персонала

Список литературы по теме:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 288 с.

2. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала: учебное пособие: / А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2023. – 76 с.

3. Аверченков, В. И. Служба защиты информации: организация и управление: учебное пособие: [16+] / В. И. Аверченков, М. Ю. Рытов. – 4-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 186 с.

4. Яценко, Е. IT-рекрутмент: как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит: / Е. Яценко; ред. В. Козловская. – Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 256 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Алгоритм построения задания-ситуации для оценки личностных качеств или профессиональных компетенций.
2. Структура кейса: сюжет, участники, проблема, конфликт интересов, задача.
3. Интерпретация ответов и решений соискателя по кейсу.
4. Составление кейсов для оценки соответствия компетенций соискателя должности.
5. Разработка сюжета, проблемной ситуации на выявление определенных компетенций.
6. Установление критериев оценки ответов соискателей.
7. Техники интерпретации ответов.

Тема 2.4. Базы данных. Оценка эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

Список литературы по теме:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 288 с.
2. Коломиец А. И. Рекрутмент или подбор персонала: учебное пособие: / А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2023. – 76 с.
3. Аверченков, В. И. Служба защиты информации: организация и управление: учебное пособие: [16+] / В. И. Аверченков, М. Ю. Рытов. – 4-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2021. – 186 с.
4. Яценко, Е. IT-рекрутмент: как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит: / Е. Яценко; ред. В. Козловская. – Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 256 с.

Задания для самостоятельной работы:

1. Демо-версии систем автоматизации: оценка качества и предоставляемых возможностей.
2. Формирование базы данных о соискателях: систематизация, хранение, обновление в программах.
3. Работа с демо-версиями: E-staff, "АиТ: Управление персоналом", «1С Зарплата и Управление персоналом8», «SAP ERP Human Capital Management», «Флагман: Персонал», «АС "ЭКСПЕРТ" Управление персоналом».
4. Формирование аналитических отчетов.
5. Анализ эффективности системы подбора, отбора, найма и адаптации персонала на основании данных аналитических отчетов.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала : учебное пособие : [16+] / А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 76 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695261> (). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3393-5. – Текст : электронный.
2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 288 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384> (). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04539-4. – Текст : электронный.
3. Баскина, Т. Техники успешного рекрутмента : практическое пособие : [16+] / Т. Баскина. – 3-е изд. – Москва : Альпина ПРО, 2023. – 296 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=707818> (). – ISBN 978-5-206-00020-7. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

4. Современные аспекты маркетинга персонала : учебник : [16+] / С. А. Карташов, А. Б. Конобеева, Д. А. Гурцкой [и др.] ; Академия труда и

социальных отношений, Кафедра экономики труда и управления персоналом экономического факультета. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 228 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694511> (). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-3323-2. – Текст : электронный.

5. Вешкурова, А. Б. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / А. Б. Вешкурова, Н. А. Копылова. – Москва : Директ-Медиа, 2021. – 184 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=686792> (). – ISBN 978-5-4499-3055-2. – Текст : электронный.

6. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности : учебное пособие для студентов направления подготовки 37.03.01 «Психология» : [16+] / А. А. Смирнова ; Сочинский государственный университет. – Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. – 40 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618354> (). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики:

№ п/п	Название	Принят	Издательство	Год	Наличие в ЭБС
1.	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (редакция от 13.06.2023)	Принят Государственно й Думой 21 декабря 2001 года Одобен Советом Федерации 26 декабря 2001 года			https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

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

1	Журнал "Кадровик-практик" + доступы: www.kadrovik-praktik.ru
2	Федеральная служба по труду и занятости: www.rostrud.info
3	Официальные сайты государственных органов: http://www.duma.gov.ru http://www.scli.ru http://www.mvd.ru http://www.fsb.ru http://www.fbi.gov http://www.usdoj.gov/criminal/cybercrime/
4	Федеральный портал «Российское образование»: http://www.edu.ru/

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:

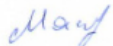
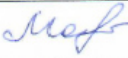
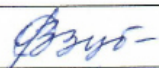
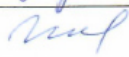
- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
 - письменные или устные домашние задания;
 - расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
 - самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического 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.

1. 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 ГЕМД	Е.П. Маскайкин		23.04.2024 г.
2	Кафедра МиУП	Е.В. Маскайкина		23.04.2024 г.
3	Кафедра экономики	О.В. Зубкова		23.04.2024 г.
4	Учебно-методический отдел	Н.С. Ульянова		23.04.2024 г.
5	Библиотека	Г.В. Шпакова		23.04.2024 г.